



Estudio Regional

Región de Aysén



Análisis del mercado laboral del sector construcción en la Región de Aysén.



www.observatorionacional.cl/ayesen



Observatorio Laboral de Aysén



Universidad
de Aysén



sence

Estudio Regional
Análisis del Mercado Laboral del Sector Construcción en la Región de Aysén.

Informe de Resultados de la Región de Aysén

Encargado Observatorio Laboral Nacional
Felipe McRostie Bustamante

Equipo Observatorio Laboral Nacional
Camila Barraza Gonzalez
Amelia Bezard Foschino
Gemma Bofill Casals
Felipe Fábrega Astudillo
Diego Sandoval Rodríguez
Sebastián Vera Toledo
Cristobal Dauvin Herrera

Equipo Observatorio Laboral Aysén
Marcio Villouta Alvarado
Oscar Muñoz Moya
Carla Nilian Angulo
Francisco Retamales Pena
Mónica Hitschfeld Alvarado
Alejandra Ruíz Andrade

Observatorio Laboral de Aysén,
Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2023, Chile.
Todos los derechos reservados.

Queda autorizada su reproducción y distribución citando la fuente.

Prólogo

Los *Estudios regionales* son un aporte al proceso de descentralización impulsado por el Gobierno de Chile, que se materializa en el traspaso de competencias transitorias desde el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a los Gobiernos Regionales, para presidir los Consejos Regionales de Capacitación (CRC), según lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 60 del 07 de febrero de 2023.

Los CRC tienen como fin apoyar la toma de decisiones sobre políticas públicas en materia de empleo. Su carácter tripartito, contribuye a facilitar el diálogo social, lo que conduce a políticas y programas de formación son más efectivos y adaptados a las necesidades del mercado laboral. Esto promueve la mejora de las habilidades de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la estabilidad social, contribuyendo al crecimiento económico y la reducción de la desigualdad.

El Observatorio Laboral de la Región de Aysén (OLR) - dependiente del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y ejecutado por la Universidad de Aysén, es una entidad técnica cuya misión es producir información sobre el mercado laboral y brechas de capital humano existentes, con el propósito de contribuir a las decisiones capacitación e intermediación laboral, así como al diseño e implementación de políticas de capacitación, productividad y empleabilidad.

Es así como el OLR, forma parte del CRC prestando asesoría técnica, por lo que pone a disposición este estudio que tiene por objetivo contribuir a la detección de las brechas laborales de la región. Su temática fue priorizada por este Observatorio, en conjunto con la SEREMI del Trabajo y Previsión Social y la Dirección Regional de SENCE.

Primera sesión del Consejo Regional de Capacitación de la Región de Aysén.



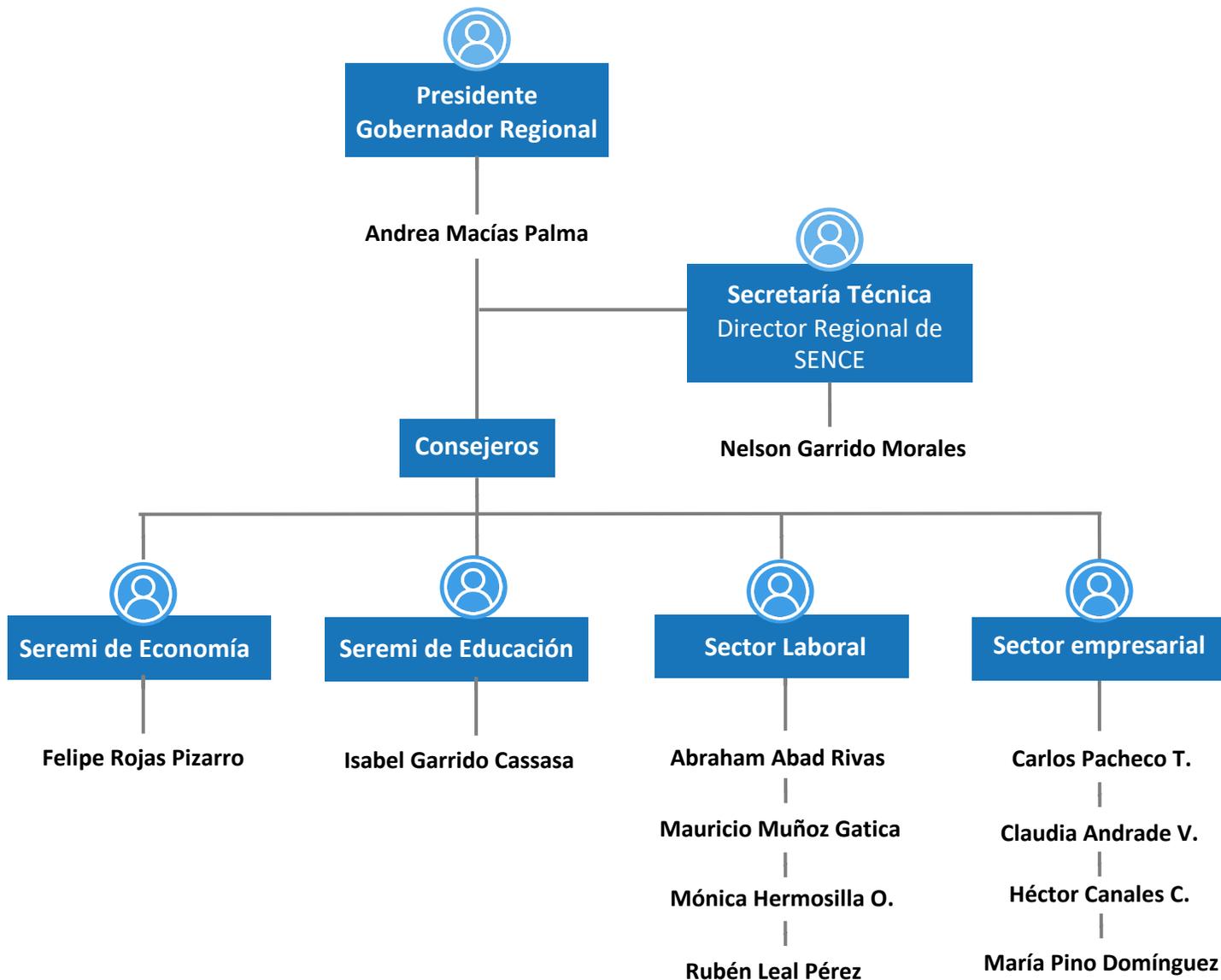
Organigrama

A la fecha de publicación de este reporte, el Consejo Regional de Capacitación se encuentra conformado por los miembros que se presentan en el siguiente organigrama.

En primer lugar, el CRC es presidido por la Gobernadora Regional, y tiene como secretaría técnica a la Dirección Regional de SENCE.

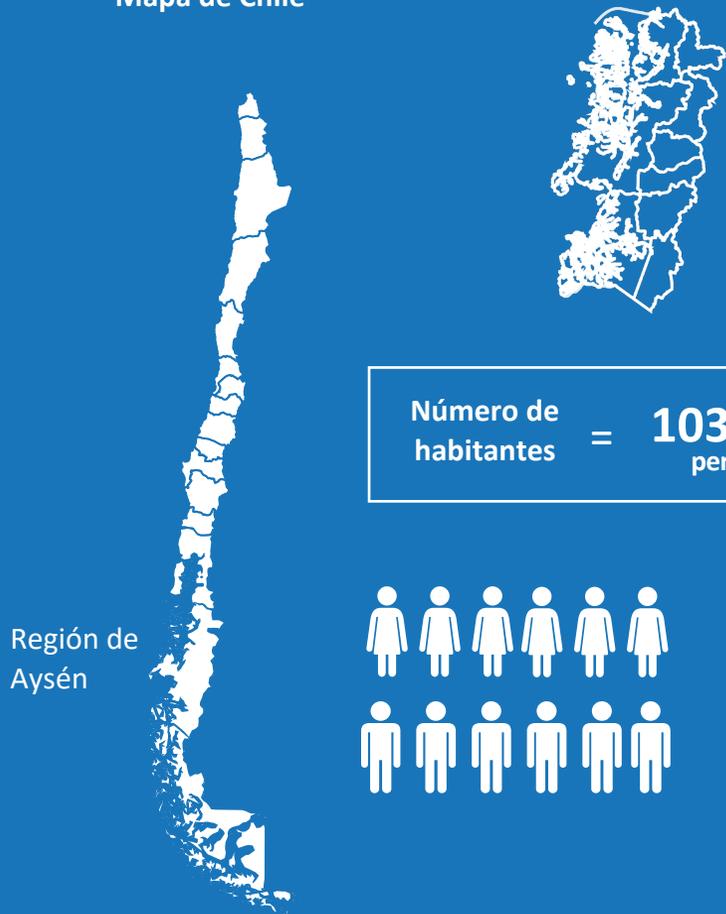
En segundo lugar, el CRC tiene como consejeros a: Secretario/a Regional Ministerial de Hacienda, Secretario/a Regional Ministerial de Economía, Fomento y Turismo, Secretario/a Regional Ministerial de Educación, Secretario/a Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social.

Y, por último, en el CRC se incluyen como consejeros y consejeras a actores que representen al sector laboral y del sector empresarial.



Contexto regional

Mapa de Chile



Número de habitantes = **103.158** personas



Fuente: Censo, 2017.

Proceso de implementación del CRC en la Región de Aysén

Primera sesión

28 de julio



Segunda sesión

09 de agosto



Tercera sesión

26 de septiembre



Índice

	1. Antecedentes	3
	2. Objetivos	7
	3. Metodología	9
	4. Resultados	11
	5. Conclusiones	24
	6. Anexos	26



Antecedentes

Antecedentes

De acuerdo con la información levantada por la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL) 2019; se estableció una brecha en algunas ocupaciones laborales ligadas al sector de la construcción, las que aluden principalmente a laboratoristas viales, albañiles y carpinteros de obra, además de especialización en oficios sobre materiales térmicos.

En virtud de esto, durante el 2022 el Observatorio Laboral de Aysén realizó un estudio de Profundización de Ocupaciones con un enfoque cualitativo, abarcando los puestos de trabajo de Laboratoristas viales y Carpinteros de obras, se ahondó sobre las competencias técnicas y socioemocionales requeridas, las nuevas tecnologías aplicadas, la inclusión de grupos prioritarios y prospectiva laboral de ambas ocupaciones.

En el Estudio de Demanda de Capital Humano para Empresas de la Construcción, realizado por la Cámara Chilena de la Construcción (Programa de Conexión Laboral, SENCE-OTIC CChC, marzo 2021), se indica que, en la macro zona sur, el sector de la construcción se compone principalmente de obras de tamaño Micro o Pequeño (20,5% y 43,6% respectivamente), en menor medida quedan las obras grandes que representan un 4,7%. En esta línea, cabe mencionar que la mayoría de las obras existentes son de carácter habitacional.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas, el número de los permisos de edificación en la Región de Aysén alcanzó 125 en área rural y 269 permisos en área urbana; estos datos incluyen obras nuevas y regularización de ampliaciones, con destino principalmente en viviendas, industrias, comercio y establecimientos financieros. Cabe señalar, que estos permisos de edificación es posible obtenerlos mediante el CENSO que mide la actividad de construcción con la finalidad de contribuir estadísticamente a la información del sector.

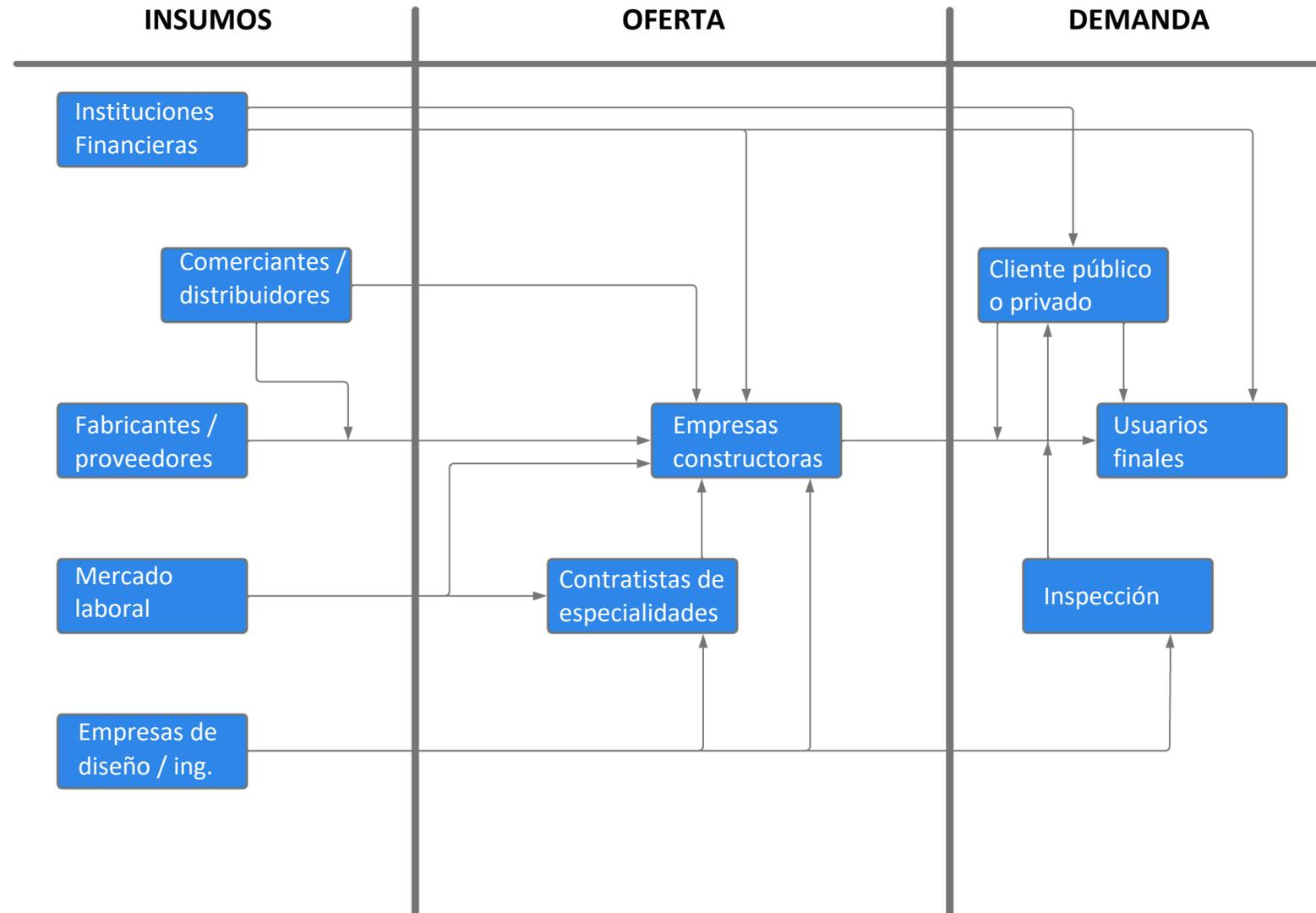


Alcance provincial

“Además de estudios de carácter sectorial, éste es el único con alcance territorial, abarcando las cuatro provincias de la Región de Aysén y actualizando información del mercado laboral específicamente del sector construcción en las provincias de Coyhaique, Aysén, General Carrera y Capitán Prat.”

 Cadena de valor

“El estudio por su parte, abordó la cadena de valor del sector construcción, la cual fue posible obtener a través del trabajo colaborativo con la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), comprometiéndose en el levantamiento de información a, Comerciantes y/o Distribuidor, Fabricante y/o Proveedor, Empresa de Diseño e Ingeniería, Empresa constructoras, Contratista y subcontratistas de especialidades, otros”.




Estadísticas de la actividad económica ligada al ámbito de la construcción:

Sector económico	Trimestre ASO 2019	Trimestre ASO 2020	Trimestre ASO 2021	Trimestre ASO 2022	Trimestre ASO 2023	Diferencia 2023 - 2019	Diferencia 2023 - 2020	Diferencia 2023 - 2021	Diferencia 2023 - 2022
Construcción	5.797	4.549	6.315	6.606	5.584	-4%	23%	-12%	-15%
Comercio	9.015	9.886	8.464	8.613	8.415	-7	-15%	-1%	-2%

** Elaboración propia en base a ENE, INE. 2019 – 2023.*

De acuerdo a las cifras que ha entregado el mismo Instituto Nacional de Estadísticas entre el periodo 2019 – 2023, se puede hacer un análisis respecto a los efectos que ha tenido la economía en dos de los rubros más relevantes en la Región de Aysén, el sector económico de Construcción y Comercio.

Respecto al sector construcción, se percibe el crecimiento de la fuerza laboral más amplio en el periodo 2021 y 2022, con 6.315 y 6.606 personas ocupadas respectivamente, este número está ampliamente influenciado por el dinamismo que tuvo el sector a partir del circulante económico, los retiros previsionales y los beneficios económicos percibidos por parte de la población posterior al establecimiento de la alerta sanitaria, lo que en gran medida genera mayores ventas y transacciones en el sector de la construcción.

En relación con el comercio, se observa un leve descenso anual de ocupados a nivel regional, con la caída más relevante a partir del año 2021, todavía con más de mil puestos por recuperar para lograr cifras similares al periodo 2020.



Objetivos

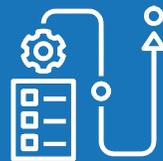
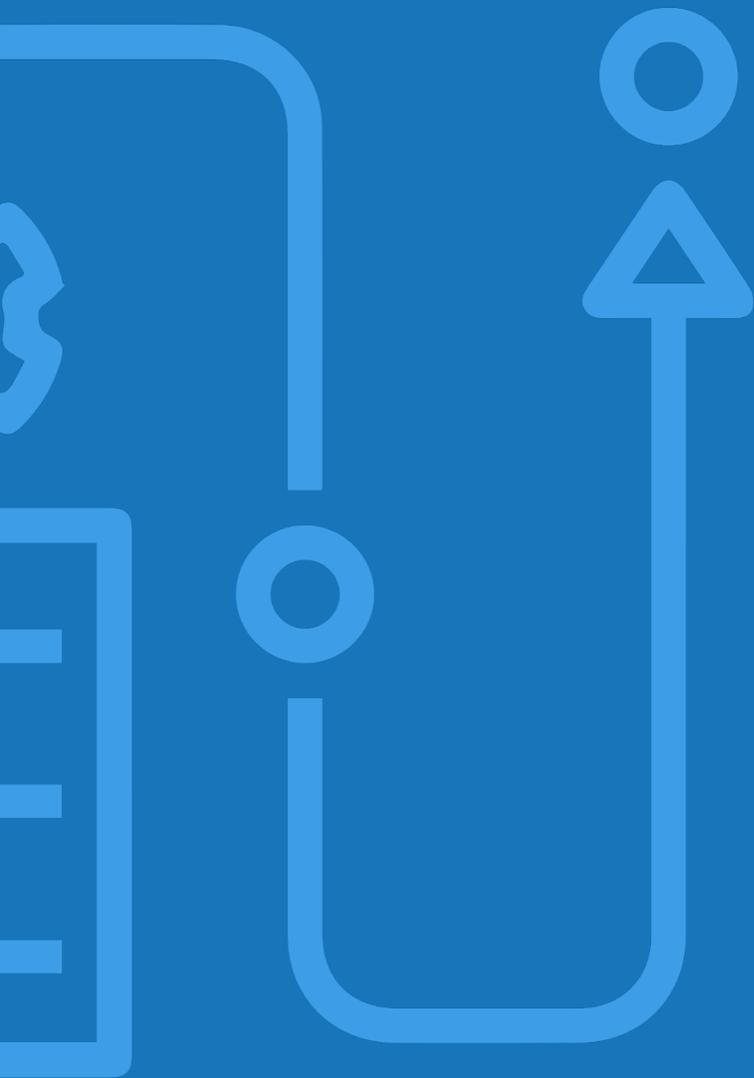
Objetivos

Objetivo general

Caracterizar el sector de la construcción y la incidencia del empleo a nivel provincial en la Región de Aysén

Objetivos específicos

01. Determinar la fuerza laboral del sector construcción en las provincias de la región de Aysén.
02. Identificar el perfil ocupacional y formativo del sector construcción en las provincias de la región de Aysén.
03. Identificar la estructura formal e informal del empleo asociado al sector construcción en las provincias de la región de Aysén.
04. Describir los puestos de trabajo con dificultades de contratación del construcción en las provincias de la región de Aysén.
05. Evaluar el conocimiento de programas y subsidios públicos que pueden acceder las empresas del sector construcción en las provincias de la región de Aysén.



Metodología

Metodología



Tipo de estudio

El tipo de estudio obedece a un modelo mixto secuencial, preponderantemente cuantitativo y cualitativo complementario.



Técnicas de producción de datos

La técnica utilizada corresponde a la aplicación de una encuesta presencial / digital de 46 preguntas la que caracterizaba la situación actual de las empresas, las necesidades y brechas en capacitación presentes, la proyección de las empresas del rubro y el conocimiento y oferta pública de programas y servicios.

Respecto a las entrevistas, se utilizó un guion de entrevista individual semiestructurada, la cual contemplaba 18 preguntas que complementaban el instrumento cuantitativo y ayudaba a abordar temáticas prioritarias como conmutación de empleo, contratación de mano obra extranjera y/o personas en situación de discapacidad, brechas de oficios en la provincia, además se buscaba profundizar en materia de políticas de empleo y la nueva legislación de reducción de jornada laboral a 40 horas.

Alcance del levantamiento de datos		
Provincias de Aysén	Nº de Encuestas	Nº de Entrevistas
Coyhaique	95	8
Aysén	17	6
General Carrera	17	3
Capitan Prat	7	3
Total	136	20



Participantes

Stakeholders y cadena de valor vinculada al rubro, Instituciones financieras, Empresas de diseño e ingeniería, Comerciante o distribuidor, Empresa constructora, Fabricante o proveedor, Contratistas de especialidades, Mercado laboral.



Plan de Análisis

El plan de análisis comprometió QuestionPro, Excel para estandarización de respuestas, análisis de datos, transcripción y análisis de contenido de las entrevistas. El tipo de análisis cuantitativo fue descriptivo de medidas de tendencia central, mientras que, cualitativamente se realizó un análisis de contenido a través de la codificación de categorías.

Caracterización de actores		
Provincias de Aysén	Instrumento Cuantitativo	Instrumento Cualitativo
Comerciante / Distribuidor	29	6
Fabricante / Proveedor	13	4
Diseño / Ingeniería	21	2
Empresa constructora	67	5
Contratista de especialidades	28	2
Otro	4	1

* La empresa podía catalogarse con más de un giro.



Resultados

Resultados

De acuerdo con el Gráfico 1, al desagregar las empresas ligadas al sector de la construcción en sus diversas categorías, se constata la presencia mayoritaria de empresas constructoras (48%), seguida por comerciantes o distribuidores (21%), de los cuales se alude mayoritariamente a empresas de venta al por menor de insumos o herramientas de construcción, los cuales tienen concentración mayoritaria en las provincias de Coyhaique y Aysén debido a la densidad de población.

Más atrás se ubican los contratistas o sub contratistas de obras, los cuales representan un 20% de la muestra del estudio. Las empresas de Diseño (Arquitectura e Ingeniería) representan un 15% a nivel regional, mientras que, los Fabricantes y/o Proveedores son la categoría con menor número de participación en el mercado laboral, cercana a un 9%.

En el territorio se pesquisan otras categorías, como Entidades Patrocinantes asociadas al Plan de Descontaminación Atmosférica (PDA) en la Región de Aysén esencialmente en Coyhaique y, consultores, que apoyan la fabricación de viviendas o el diseño arquitectónico de obras.

Gráfico 1. Concentración de acuerdo al sector o subsector de la cadena de valor:

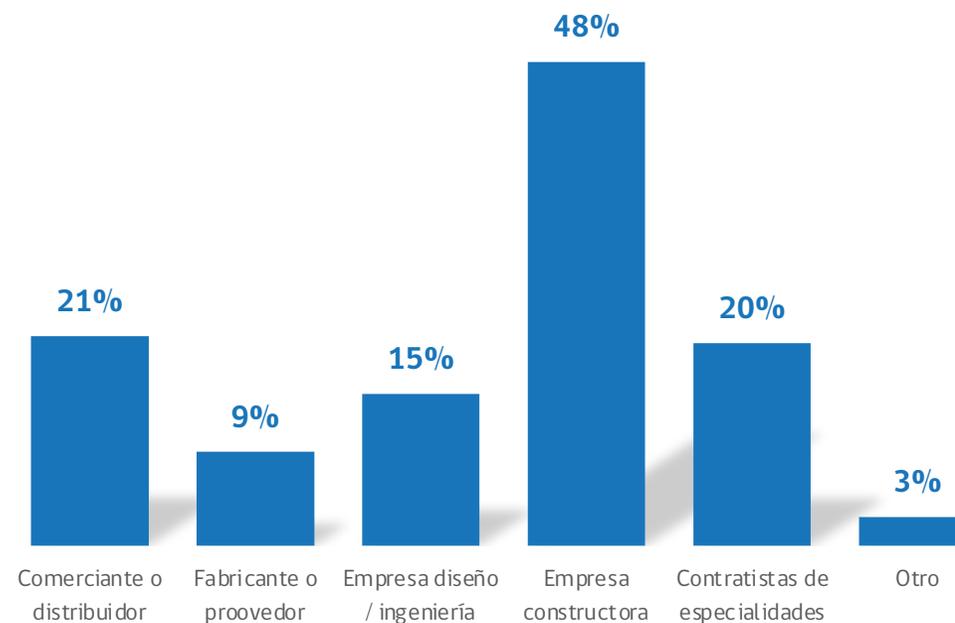


Gráfico 2. Ventas anuales (año 2022) de las empresas:

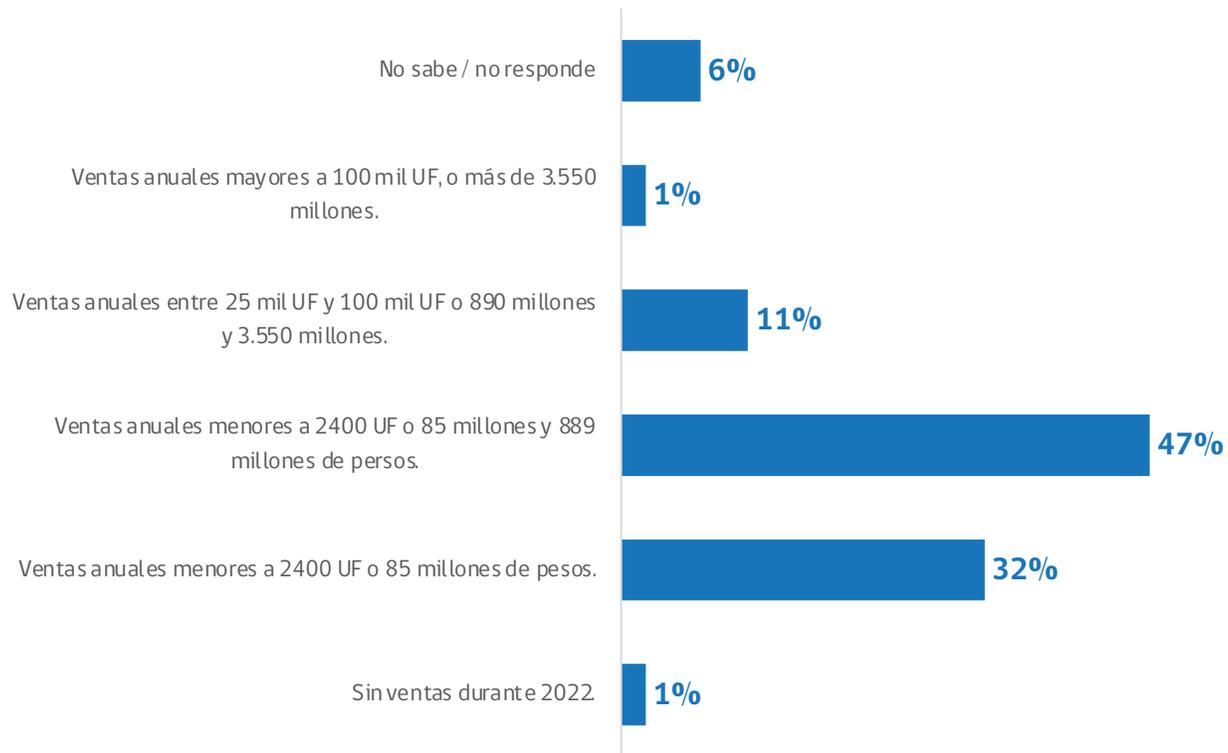
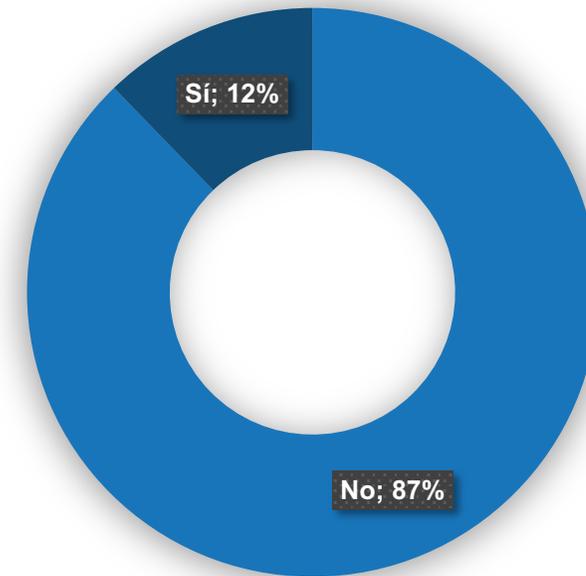


Gráfico 3. ¿Además de la Región de Aysén, la empresa cuenta con trabajadores en otra región de Chile?



En relación con el Gráfico 2, las ventas anuales de las empresas del sector de construcción para el año inmediatamente anterior (2022) se encuentran en el rango entre \$85 millones y 889 millones de pesos (47%), influenciadas en mayor medida por la reactivación incipiente de la construcción en periodo post pandemia, más atrás se ubican aquellas con ventas anuales inferiores a \$85 millones de pesos durante el año 2022.

Al indagar si a nivel regional, las empresas encuestadas cuentan con trabajadores en otras regiones del país (Gráfico 3), se constata que un 12% declara afirmativamente esa premisa, las principales regiones son: Región de Los Lagos (33%) y Magallanes (27%) las cuales, debido a sus particularidades de clima y cercanía, posibilitan la conmutación del mercado laboral en estos oficios y experiencia en los requerimientos particulares del territorio. Un 87% de las empresas declara no tener trabajadores en otras regiones del país, focalizando su empresa solo en la Región de Aysén.

Como se observa en el Gráfico 4, las empresas tienen interés en la iniciación de proyectos de obras nuevas o proyectos a nivel regional, priorizando esa proyección en Coyhaique y Puerto Aysén mayoritariamente. Se alude también a cierta incertidumbre, ya que el 31% de los informantes idóneos, no sabe o no responde al considerar dificultades en la certeza de avanzar en proyectos del sector construcción.

Gráfico 4. ¿Su empresa ha tenido, tiene o tendrá pronto (en los próximos 12 meses) presencia en alguna comuna específica de la Región de Aysén?

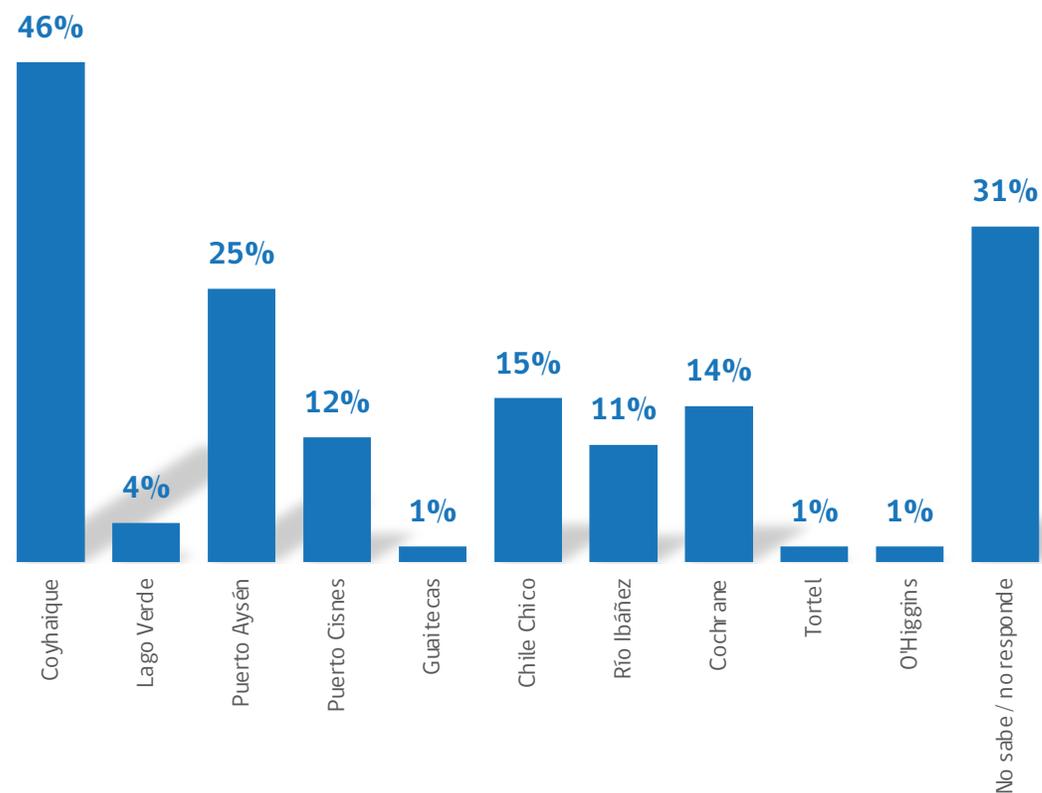


Figura 1. Actividad económica del sector construcción de acuerdo a cada provincia:

De acuerdo con el levantamiento de información, es posible sostener que la Provincia de Coyhaique, es la que concentra la mayor actividad económica ligada al ámbito de la construcción, representando el 68% del total de la muestra levantada para el sector; destacan el porcentaje de Comerciantes y Distribuidores, Contratistas y Subcontratistas de especialidades y Empresas Patrocinantes, estas últimas ligadas al Plan de Descontaminación Atmosférica para la comuna de Coyhaique y su zona circundante.

Más atrás, se posicionan las provincias de Aysén y General Carrera, en la que podemos observar una representación del 12% en cada una. Respecto a la primera, se observa un dinamismo en empresas comercializadoras, existiendo un número más limitado de contratistas o sub contratistas, y mayores dificultades a la hora de encontrar oficios o especialistas en obra.

Respecto a la Provincia General Carrera, fue posible evidenciar empresas tanto del sector Comercio, Diseño y Contratista, existiendo la mayor brecha en personas con conocimientos específicos en ciertas materias.

La Provincia Capitán Prat fue la muestra más reducida y se observa un equilibrio entre los subsectores y giros de toda la cadena de valor, aunque con brechas a la hora de encontrar especialistas de obra.

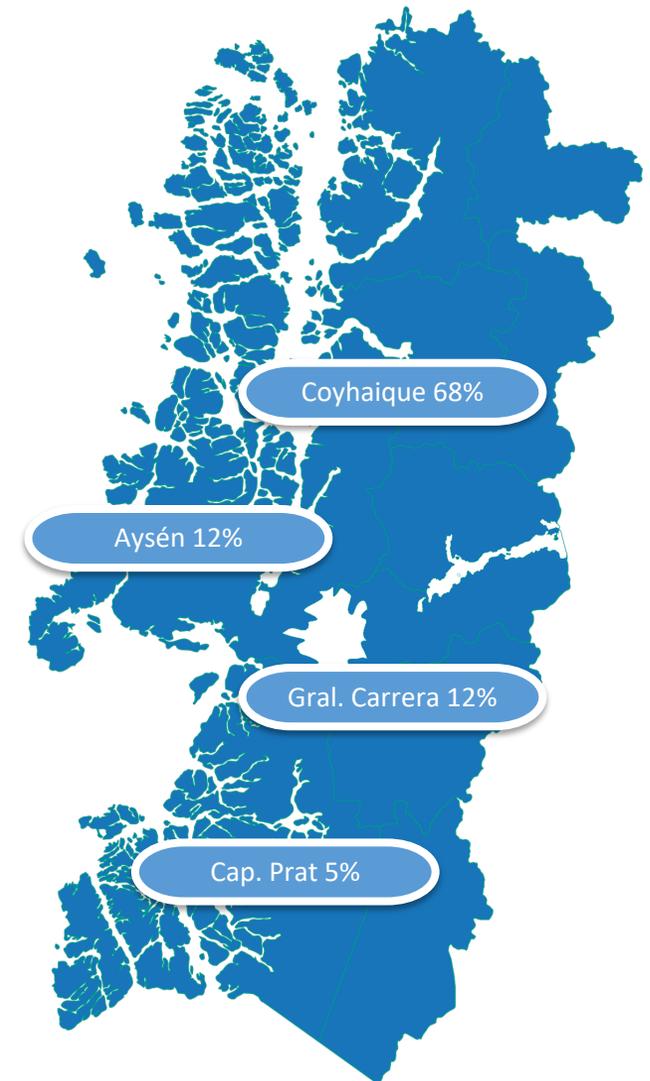
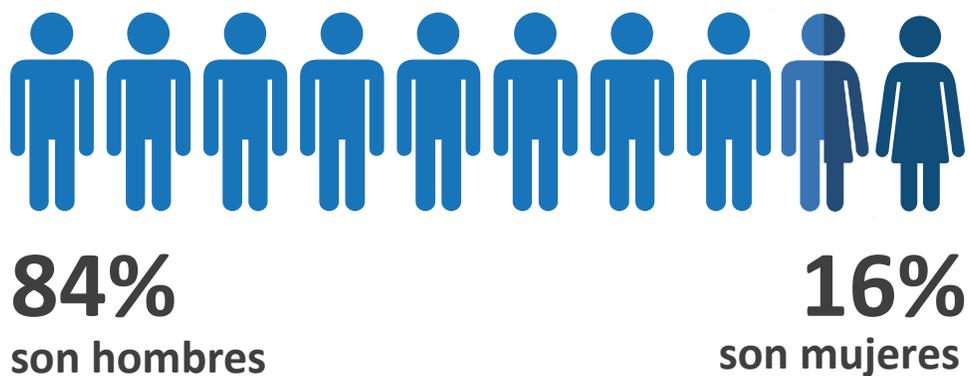


Figura 2. Composición de trabajadores según sexo:

15

Son personas que presentan algún tipo de discapacidad acreditada en la totalidad de la muestra.

2

Es el número de personas no binarias que no se representan con el sexo masculino o femenino en las empresas asociadas al sector de la construcción.

Al desagregar la información de las personas trabajadoras del ámbito de la construcción por sexo en la Región de Aysén (Figura 2), se constata la presencia mayoritaria de hombres, los cuales representan un 84% del total de trabajadores del sector, frente a 16% de mujeres; las cuales en mayor medida prestan servicios administrativos, de seguridad y tareas sanitarias. El número de mujeres ocupadas en el sector de la construcción asciende a 334 individuos frente a 1.732 individuos de sexo masculino.

Al ahondar en los grupos prioritarios, solo 15 personas en situación de discapacidad se encuentran empleadas en la totalidad de la muestra de empresas encuestadas, la cual asciende a 136 empresas, el mayor número se encuentra empleado hace más de doce meses y se desempeña principalmente como pintor, guardia de seguridad, atención de mesón y personal de aseo. Respecto a los tipos de discapacidad que presentan, se alude principalmente a discapacidad física, auditiva y visual.

Otro grupo que se abordó es la recopilación de información sobre personas no binarias, es decir, aquellos individuos que no se identifican con el sexo masculino o femenino, el cual fue el más ínfimo, contabilizando solo 2 individuos no binarios de una muestra que totalizaba aproximadamente 2.066 trabajadores en el sector.

Utilización de servicios externos:

En relación a la utilización de servicios externos (Figura 3), hablamos de personas o servicios puntuales (es decir, que no se encuentran en la nómina formal de trabajadores del sector y que han requerido las empresas de la Región de Aysén). De ello se desprende que un 50% lo ha requerido, mientras que el otro 50% menciona no haberlo requerido en los últimos doce meses. Al ahondar en qué tipo de servicio utilizó, se menciona principalmente a Electricistas o Técnicos en Electricidad, los cuales a través del levantamiento se han posicionado como un oficio escaso a nivel regional, otros requerimientos aluden a Especialidades de Construcción, Gasfitería, Soldadura y Servicios Sanitarios. Otras menciones menos frecuentes de requerimientos de servicios son: Hojalateros, Servicios de Transporte o Servicios de Maquinaria pesada o grúas.

La importancia de recabar información sobre la utilización de servicios externos se debe principalmente porque son personas que no están formalmente empleadas en las empresas, es decir, son contratadas o subcontratadas puntualmente para obras en el territorio, lo que podría ser un indicador de trabajo informal, es decir, personas que no gozan de garantías sociales y de seguridad social, lo cual es un detrimento en la calidad del empleo y en los derechos como trabajador.

Figura 3. En los últimos 12 meses, ¿Su empresa ha contado con servicios específicos externos, es decir, ha trabajado con alguna otra empresa o con persona/s independiente/s a la empresa?



Figura 4. ¿Qué actividades principales ha realizado o realizará la empresa, o personas externas a la empresa?



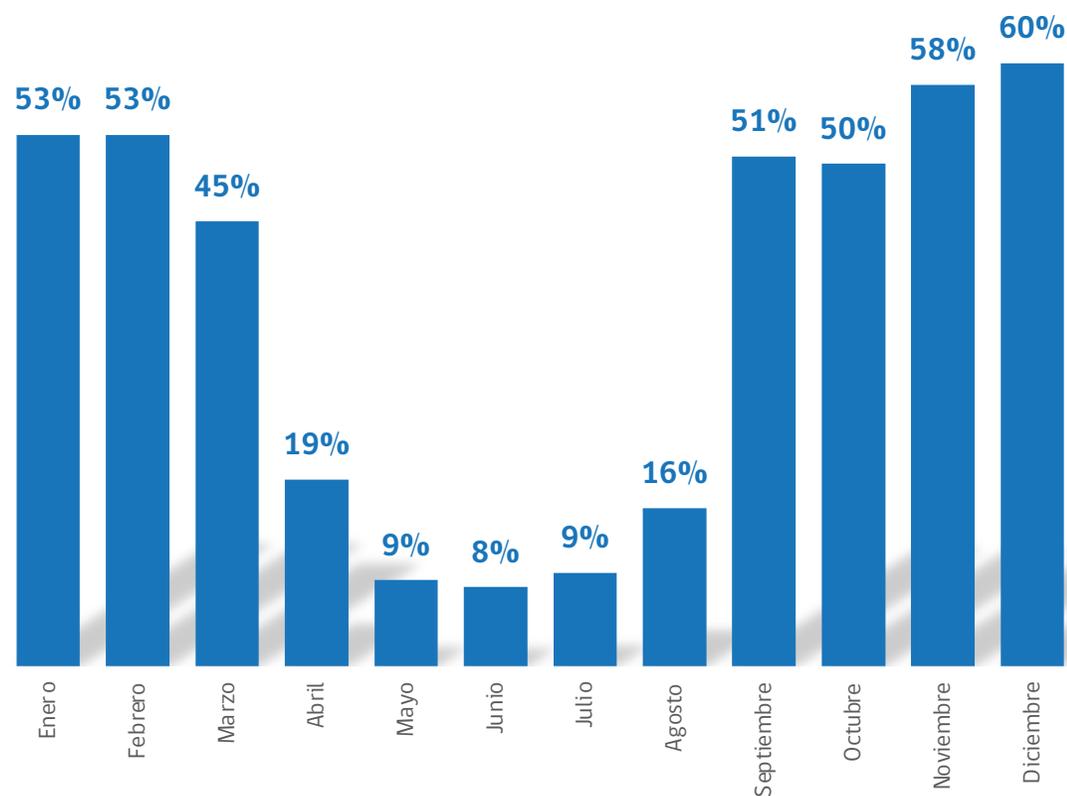
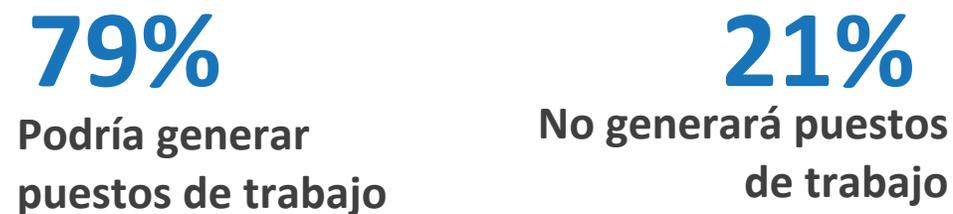
El número total de personas que realizaron tareas puntuales al interior de las empresas ligadas al ámbito de la construcción de la muestra del estudio asciende aproximadamente 353 especialistas, constatando que en las empresas que respondieron que sí contaron con servicios externos, se requirió de más de un especialista. Esta información resulta especialmente relevante por cuanto los servicios externos utilizados representa el 17% de la muestra que representa la existencia de 2.080 trabajadores formales.

Se ha transformado en un desafío para Chile y particularmente las regiones promover el trabajo formal, el cual entre otras cosas permite al Gobierno aumentar la recaudación tributaria para invertir en mejores servicios, elaborar políticas públicas efectivas para enfrentar diferentes demandas sociales e impulsar el desarrollo económico y social del país beneficiando así a empresas y, trabajadoras y trabajadores de acuerdo a lo que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

De acuerdo a la nube de palabras (Figura 4), se observan los servicios específicos externos que han requerido las empresas ligadas al sector de la construcción, en donde principalmente se alude a tareas relacionadas a Electricidad, Gafitería y Construcción, lo cual es muy similar a las provincias de la Región de Aysén.

De acuerdo con lo que mencionan empresas de la provincia de Coyhaique, existen periodos en los que se hace necesario contratar oficios o trabajadores en materias específicas, aunque también se menciona el Contador como un profesional de apoyo en materias de finanzas. La provincia de Aysén destaca requerimientos de servicios externos como el Transporte y Electricidad.

Mientras que en las Provincias General Carrera y Capitan Prat los requerimientos externos pueden variar, existe una tendencia sobre requerimientos de Electricidad y puntualmente de oficios por obra, en este sentido una empresa menciona “Conforme va creciendo la construcción hemos ido contratando por la obra, solamente por la obra, el albañil, el pintor, el soldador, así por la obra”.

Gráfico 5. ¿En qué meses las empresas experimentan el mayor índice de ventas?:**Figura 5.** ¿Su empresa generará puestos de trabajo en los próximos 12 meses?

Respecto al Gráfico 5, la temporada estival genera el mayor dinamismo del sector construcción, las buenas condiciones climáticas posibilitan el inicio de proyectos de infraestructura y mayor comercialización de insumos para la fabricación, diseño y ejecución de obras. En esta línea, y en relación a la Figura 5, un 79% de las empresas cree que podría aumentar la dotación de empleados, generando puestos de empleo en las provincias de la Región de Aysén, las principales menciones de puesto que requerirá cubrir son: 1) Carpinteros 2) Jornaleros 3) Albañiles 4) Electricistas 5) Gasfiteros.

Por otra parte, un 21% dice que no generará puestos de empleo, lo cual está ligado en mayor proporción a la caída de ventas en los últimos meses, y a las dificultades de encontrar un puesto para las nuevas contrataciones, teniendo en consideración que el instrumento de levantamiento de información se aplicó entre los meses de mayo y septiembre del 2023.

Tabla 1. Ocupaciones y N° de puestos de empleo que se podrían generar en los próximos 12 meses a nivel provincial:

Ocupaciones más requeridas según provincia		
Provincias de Aysén	Número de puestos de empleos que podrían generarse	Ocupaciones que se requerirá cubrir principalmente
Coyhaique	1.261	1. Carpintero 2. Jornaes 3. Albañiles
General Carrera	348	1. Maestros de 1ra y 2da 2. Carpinteros 3. Jornaes
Aysén	175	1. Carpinteros 2. Eléctricos 3. Jornaes
Capitán Prat	79	1. Eléctricos 2. Carpinteros 3. Vendedores
Total		1.863

En la Tabla 1, se aprecia el número de puestos de empleo que las empresas del sector construcción podrían generar en los próximos 12 meses, constatando un total de 1.863 plazas en la Región de Aysén, los cuales se concentran mayoritariamente en la Provincia de Coyhaique, en donde las ocupaciones que se requerirá cubrir son principalmente Carpinteros, Jornaes y Albañiles, otras menciones aluden a Operadores de Maquinaria Pesada, Eléctricos y Gasfiteres. La Provincia General Carrera es la segunda que más puestos de empleo podría generar, contabilizando 348, los puestos que requerirá cubrir son Maestros de 1ra y 2da, Carpinteros y Jornaes. Más atrás se ubica la Provincia de Aysén y Capitán Prat, las cuales esperan generar aproximadamente 175 y 79 puestos de empleo respectivamente, mientras que las ocupaciones que se espera cubrir en Aysén son Carpinteros, Eléctricos y Jornaes, en Capitán Prat los requerimientos son similares, aunque existen requerimientos específicos de Vendedores, el cual es transversal en sectores económicos de la provincia, de acuerdo a las empresas locales se menciona “existe una dificultad para encontrar mano de obra”, lo cual coincide con las necesidades evidenciadas en el levantamiento cuantitativo.

Figura 6. 3 Ocupaciones más requeridas en la Región de Aysén:

01. **Carpinteros**
02. **Jornales**
03. **Albañiles**

En la Figura 6, se identifican las tres ocupaciones más requeridas en la Región de Aysén, de acuerdo al número de menciones en el proceso de levantamiento de información. Los carpinteros son con distancia la más mencionada, aludiendo a especialistas y personas que al menos tengan certificación en su campo, más atrás con un número similar de menciones, se posicionan los jornales y albañiles. En último lugar, se ubican los gasfiteros y eléctricos, en donde se menciona que son oficios claves que deben tener certificaciones en el territorio.

Por parte de las distintas empresas se alude también a la necesidad de incorporar personal de atención o vendedores de mesón en las temporadas estivales o de mayor dinamismo, aunque existen dificultades debido a la falta de postulantes y también a que muchos candidatos no cuentan con habilidades blandas o socioemocionales asociadas a los puestos de trabajo requeridos.

Respecto a la Figura 7, un 21% son trabajadores conmutados, es decir, no residen en la comuna en la cual prestan servicios, lo anterior no solo se visualiza entre las comunas de la Región de Aysén. Existiendo trabajadores conmutados provenientes de Santiago, Puerto Montt, Concepción y que presentan servicios o se encuentran empleados temporalmente a nivel regional.

Respecto a los trabajadores extranjeros, un 25% es la representación de este grupo en la Región de Aysén, los cuales principalmente son provenientes de Venezuela, Colombia, Haití y Argentina, dependiendo de la provincia de la región.

Figura 7. Caracterización de trabajadores según procedencia:

Tabla 2. Ocupaciones más requeridas por provincia

Ocupaciones más requeridas según provincia			
Provincias de Aysén	Ocupación 1	Ocupación 2	Ocupación 3
Coyhaique	Maestros (Carpinteros y Jornaes)	Gasfiter	Eléctricos
Aysén	Maestros (Carpinteros y Jornaes)	Albañil	Gasfiteres
General Carrera	Maestros (Carpinteros y Jornaes)	Soldadores	Contratistas
Capitan Prat	Carpinteros	Albañiles	Eléctricos
Total	4	4	4

De acuerdo con la Tabla 2, las ocupaciones más requeridas en la Región de Aysén muestran similitudes a nivel provincial, en Coyhaique, Aysén y General Carrera las ocupaciones más demandadas son los Maestros (Carpinteros y Jornaes), en la Provincia Capitán Prat por su parte se alude únicamente a Carpinteros como la ocupación más requerida. Respecto a la Provincia de Coyhaique las ocupaciones que también se mencionan como prioritarias son los Gasfiteres y Eléctricos. En el caso de Aysén existe una coincidencia con Gasfiteres, aunque como segunda ocupación más requerida se mencionan los Albañiles. Respecto a la Provincia General Carrera, se evidencian requerimientos de Soldadores y Contratistas de obras, en donde los entrevistados aluden a que si bien existen muchas personas que realizan oficios, “falta más movimiento de obra en Chile Chico” en donde se percibe poca inversión público-privado por parte de entes externos. La Provincia Capitán Prat como requerimientos de ocupación registra a los Albañiles y Eléctricos.

Acorde al levantamiento cualitativo se percibe la existencia de multi roles en la realización de ocupaciones del área de construcción, pero con poca cualificación, especialización y sin certificaciones que acrediten un trabajo certero, lo que se aprecia en la siguiente frase que manifiesta un contratista: “Falta capacitación en instalaciones en general, instalaciones sanitarias, eléctricas, calefacción [...]. Además, no tienes especialistas, ¿cachai?, o sea, tú contrastaste un pintor, para tu casa, está haciendo algo y tienes una gotera en la llave y el mismo maestro te la arregla”

Gráfico 6. Grupos ocupacionales con mayores dificultades de contratación:

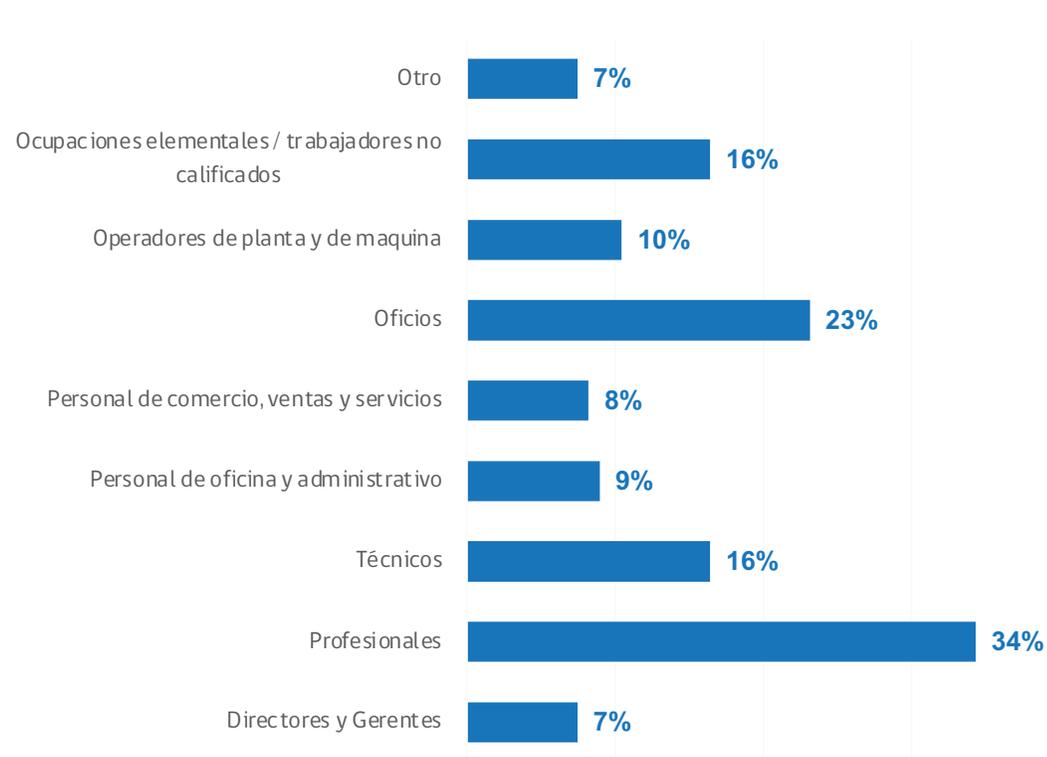
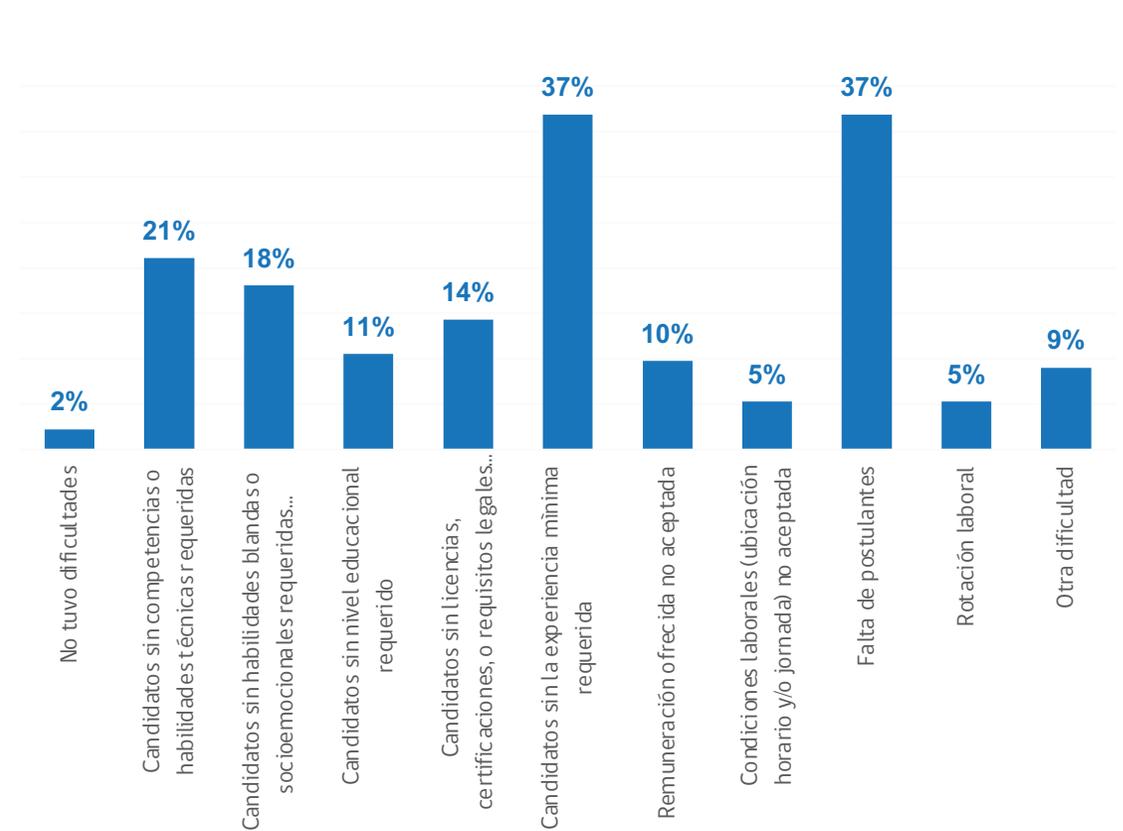


Gráfico 7. Razones atribuibles a las dificultades de contratación:



De acuerdo a la información proporcionada por las empresas del sector construcción, y detalladas en el Gráfico 6, un 34% dice que existen dificultades de contratación de Profesionales (34%) en la Región de Aysén, seguido por Oficios (23%). Respecto a la primera categoría en el territorio se pesquistan dificultades de contratación de Ingenieros Eléctricos, Arquitectos, Operadores de Maquinaria y Administración.

Otras dificultades de contratación que se desprenden son Técnicos (16%), Ocupaciones Elementales / Trabajadores No Calificados (16%), y Operadores de Planta y Maquinaria (10%).

En relación con las razones atribuibles a las dificultades de contratación mostradas en el Gráfico 7, la mayor concentración se encuentra en “Candidatos sin la experiencia mínima requerida” (37%) y “Falta de postulantes” (37%), las cuales tuvieron menciones en el proceso de entrevistas a actores claves en el territorio. Otras razones aluden a, “Sin competencias o habilidades técnicas” (21%) y “Candidatos sin habilidades blandas o socioemocionales”.

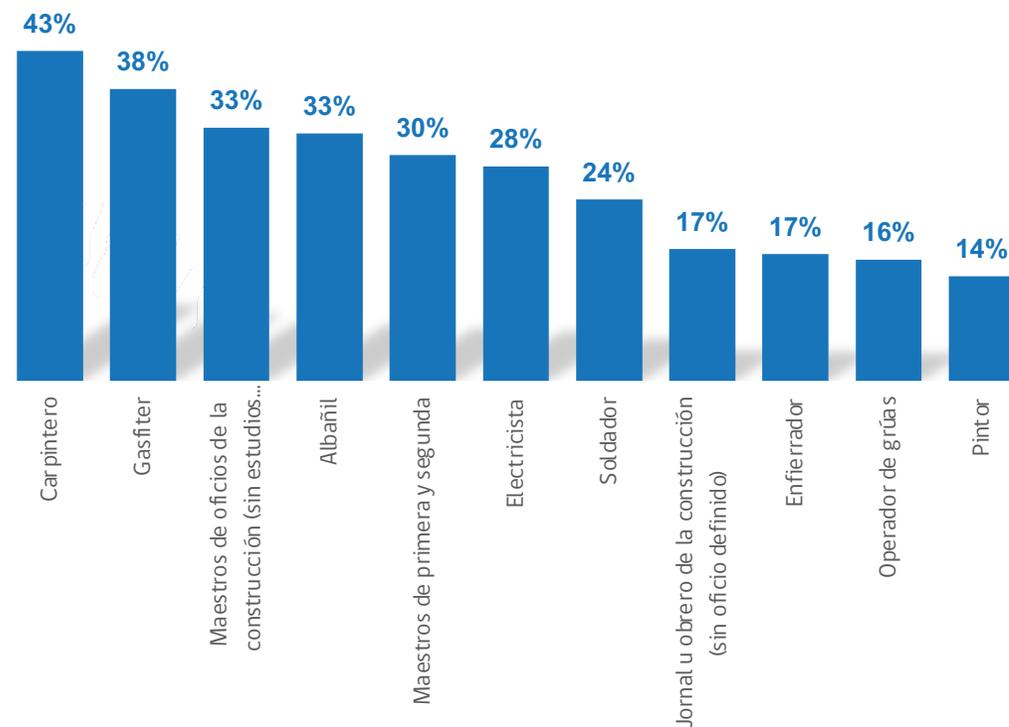
Respecto a la dificultad de contratación de personas en la Provincia Capitán Prat, se alude directamente por parte de las empresas a la ausencia de habilidades blandas y de mano de obra calificada, lo cual por una parte es visto como un “problema generacional” mayoritariamente de las personas jóvenes (18 – 30 años). En esta línea, se tiene una visión muy similar en otras provincias como General Carrera, en donde un entrevistado menciona “lamentablemente, la gente no es muy buena para el trabajo, no es comprometida”. Lo anterior, por ejemplo, faculta a que empresas locales de Chile Chico incorporen en su fuerza laboral empleo informal (sin garantías de prestaciones sociales), mencionando inserción de personas de nacionalidad argentina, lo cual también se produce por la cercanía de Chile Chico con la zona fronteriza.

La provincia de Coyhaique se desprenden algunas necesidades particulares de mano de obra especializada pero preferentemente los entrevistados mencionan interés de encontrar “Mano de obra especializada y productiva” aludiendo a que existe un limitado número de personas que realizan trabajos de forma certificada y garantizada en el tiempo.

De acuerdo con el Gráfico 8, existe cierta concordancia de las ocupaciones más requeridas con los planes formativos y de capacitación que se necesita en la Región de Aysén. En primer lugar, existe interés en capacitar a carpinteros (43%), mediante certificaciones que fortalezcan conocimientos puntuales. Los gasfiteros (38%) también representan un grupo prioritario para capacitar en el territorio, debido a la escasez existente, más atrás se posicionan los “Maestros de oficios de la construcción” (33%), Albañil (33%), y los “Maestros de primera y segunda” (30%). Es importante mencionar que los oficios antes descritos se condicen con una realidad regional, existiendo complicaciones a la hora de encontrar personal idóneo.

Otros planes formativos que son necesarios de abordar desde el punto de vista de la capacitación, mayoritariamente por parte de Contratistas y Subcontratistas, son los electricistas, enfierradores y operadores de maquinaria, los cuales no se encuentran fácilmente en la Región de Aysén, y si bien son ocupaciones puntuales en el desarrollo de las obras, se requiere contratar a personas de otras regiones del país para avanzar en los requerimientos específicos de estos oficios u profesiones para la ejecución de obras de construcción en la Región de Aysén.

Gráfico 8. ¿En qué planes formativos o de capacitación pondría más interés para el sector de construcción?



Conocimiento de la Oferta Pública:

A continuación, en el Gráfico 9, se presentan datos sobre el conocimiento y acceso a beneficios de instituciones públicas a las que pueden acceder las empresas o propietarios de empresas del sector construcción en la Región de Aysén. Es posible dimensionar aquí el conocimiento y utilización de algunos servicios y programas específicos, que están enfocados en beneficiar a las empresas, a sus dueños o a sus trabajadores.

Gráfico 9. Conocimiento de las instituciones y programas público/privado a los que pueden acceder los trabajadores de la Región de Aysén:

	Lo conoce y sí ha accedido	Lo conoce, pero no ha accedido	No lo conoce	NS/NR
SERCOTEC	16%	73%	10%	1%
CORFO	16%	73%	9%	2%
SENCE	16%	70%	12%	2%
OMIL	8%	62%	29%	1%
ChileValora	0%	38%	61%	1%
BNE	3%	49%	47%	2%

Por una parte, SERCOTEC representa el 16%, CORFO el 16% y SENCE también un 16%, que son los servicios más conocidos por parte de los informantes idóneos en el territorio, más atrás se posicionan el programa estatal de Subsidio Empleo Joven (14%) y el Bono al Trabajo de la Mujer (11%), los cuales tienen beneficios para el empleador y directamente para los trabajadores.

Respecto a los programas y servicios públicos que las empresas dicen conocer, pero hasta el momento no han accedido, se registra con un alto porcentaje SERCOTEC representa el 73%, CORFO igualmente un 73% y SENCE el 70%, más atrás se ubica FOSIS con un 63%.

Finalmente, se ubican los servicios y programas menos conocidos, hablamos del programa de SENCE Aprendices que alcanza un 69% de desconocimiento, Experiencia Mayor 66%, ChileValora un 61% y Despega MIPE alcanza (58%). Lo anterior demuestra las brechas que existen a la hora de acercar la oferta de programas y servicios públicos a las empresas de la Región de Aysén, en donde muchas veces existe desconocimiento de las capacitaciones existentes y los beneficios que se pueden obtener.

Gráfico 9. Conocimiento de las instituciones y programas público/privado a los que pueden acceder los trabajadores de la Región de Aysén:

	Lo conoce y sí ha accedido	Lo conoce, pero no ha accedido	No lo conoce	NS/NR
Despega Mipe	1%	39%	58%	2%
Subsidio al Empleo Joven	14%	49%	36%	1%
Bono al trabajo de la Mujer	11%	44%	44%	1%
Experiencia Mayor	1%	32%	66%	1%
Aprendices	1%	29%	69%	1%
Franquicia Tributaria	7%	46%	45%	2%
Ferías laborales de SENCE	8%	54%	37%	1%
Digitaliza tu Pyme	2%	45%	51%	2%
Programa Fosis	2%	63%	34%	1%



Conclusiones

Conclusiones

En el estudio regional con alcance provincial del sector construcción se identifican algunos elementos conocidos y observados por su naturaleza, como la prevalencia de hombres en desmedro de mujeres trabajadoras en labores de construcción; la temporalidad de la ejecución de obras de construcción en donde existe un mayor dinamismo en la temporada estival entre los meses Noviembre – Marzo, lo que se produce debido a una mayor contratación de mano de obra local por tratarse de especialidades menos frecuentes. Asimismo, se identifica y valida la mayor ocupación del sector de construcción de viviendas o construcciones habitacionales en relación con otras construcciones industriales, centros comerciales o de otra naturaleza económica.

Lo que resulta interesante a la luz de los resultados de este estudio, es que el sector construcción, altamente masculinizado, consta de un cuarto de sus trabajadores de origen extranjero, la conmutación de trabajadores y la necesidad de contar con “trabajadores esporádicos” que representa a cerca del 20% del total de personas trabajadoras que operan para las empresas regionales.

01. En relación a la cadena de valor, las empresas constructoras son las que tienen mayor presencia en la Región de Aysén (48%).
02. Las ventas anuales de las empresas durante el año 2022 se concentran principalmente entre \$85 millones de pesos y \$889 millones (47%).
03. Las principales actividades externas que han requerido las empresas del sector son Eléctricos, Gasfiteres y Soldadores.
04. Las dificultades de contratación se encuentran mayormente en Profesionales (34%) y Oficios (23%) debido principalmente a Falta de postulantes (37%) y Candidatos sin la experiencia mínima requerida. (37%)
05. Las empresas pondrían más interés en planes formativos para los Carpinteros (43%), Gasfiter (38%) y Maestros de oficios (33%).

En la línea de la caracterización de los trabajadores de las empresas del sector construcción, los cuales contabilizan aproximadamente 2.066 personas en las cuatro provincias de la región, tan solo 15 tienen algún tipo de discapacidad, (las cuales aluden principalmente a discapacidades físicas, auditivas y visuales), mientras que 2 personas serían no binarias, es decir, no se identifican con el sexo masculino o femenino.

En relación a si la empresa generará puestos de empleo en los próximos doce meses, el 79% dice que sí, mientras que un 21% no generará puestos de empleo. En total se espera la creación de 1.863 puestos de empleo, 1.261 plazas para la Provincia de Coyhaique, 348 para la Provincia General Carrera, 175 para la Provincia de Aysén y 79 para la Provincia Capitán Prat. Estos hallazgos pueden ser observados provincialmente por primera vez en la Región de Aysén, ya que se cuenta con información de primera fuente que representa las diferencias entre una provincia y otra, de esta forma el estudio entrega las ocupaciones más requeridas por territorio, e información que puede ser útil para la toma de decisiones de forma desagregada.

Otros elementos de interés tienen relación con que la necesidad de certificación y experiencia en los oficios que se contratan, aun cuando las empresas declaran incertidumbre en la expansión de sus acciones, demuestra que la necesidad de contar con estas especialidades de oficios es primordial para los informantes clave de las empresas de la cadena de valor del sector construcción, destacándose aquellos de menor complejidad como Carpinteros, Gasfiter, Maestros de oficios, etc.

Finalmente, existe el desafío de seguir acercando la oferta pública de programas y subsidios a las empresas y fundamentalmente a las personas, en el territorio se evidencian brechas de acceso y conocimiento que podrían ir en detrimento del desarrollo y fortalecimiento de las empresas ligadas al ámbito de la construcción.



Recomendaciones

Un gran desafío para el sector de la construcción es incorporar más mujeres a su fuerza laboral, de acuerdo al presente estudio, las mujeres que desempeñan algún cargo en el rubro representan tan solo un 16% (334 personas) frente a un 83% de hombres (1.732). En esta línea, es de mayor relevancia que las políticas públicas en materia de empleo logren incentivar y aumentar el número de ocupación femenina en el sector. De acuerdo al levantamiento cualitativo, se alude a que las mujeres tienden a tener mayor nivel de detalle a la hora de desarrollar tareas minuciosas como terminaciones de obra.

En materia de inclusión y de acuerdo a la legislación vigente, se establece un sistema de inclusión laboral y una cuota en un número no menor al 1% de la dotación de personal para personas con discapacidad, o asignatarios de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en organismos públicos y empresas con más de 100 funcionarios o trabajadores. En este sentido, en la Región de Aysén, el sector construcción emplea tan solo a 15 personas en situación de discapacidad, motivado porque el tamaño de empresas es de tamaño micro y pequeño y no permite que por medio de la legislación se incorpore a este grupo de personas.

Respecto al número de empresas del sector que tienen más de 100 trabajadores y que estarían en condiciones de apegarse a la ley se contabilizan 4, representando un 3% de la muestra total, estas empresas actualmente emplean aproximadamente 697 individuos.





Estudio Regional



Observatorio Laboral de la Región de Aysén

www.observatorionacional.cl/ayesen