

Impacto económico de la escasez de trabajadores calificados en el sector de la construcción en Chile

The economic impact of the shortage of qualified workers on
the construction sector in Chile

Hector Jeremías Fuentes- Machuca¹

¹Fundación Instituto Profesional Duoc UC, Santiago, Chile

Fechas - Dates

Recibido: 20/11/2024

Aceptado: 27/11/2024

Publicado: 16/12/2024

Correspondencia – Corresponding Author

Héctor Jeremías Fuentes-Machuca

hec.fuentes@profesor.duoc.cl

Resumen

Objetivo: Esta investigación tiene como objetivo investigar el impacto económico de la escasez de mano de obra calificada en el sector de la construcción en Chile.

Método: Análisis del impacto económico del déficit de trabajadores calificados en el sector de la construcción en Chile a través de la revisión de textos y documentos legales emitidos en Chile.

Resultados: Se presentan y analizan los factores que contribuyen a la escasez de mano de obra calificada en la industria de la construcción en Chile, y se proponen estrategias y soluciones para abordar eficazmente el problema.

Conclusión: El principal problema identificado es la falta de comunicación e información entre los distintos actores involucrados –industria de la construcción, trabajadores de la construcción, Estado chileno, Poder Legislativo, entre otros-, así como el limitado acceso a la capacitación en áreas donde su aplicación y aporte son claramente necesarios. En consecuencia, la industria de la construcción podría asegurar oportunidades reales de mejora. Se recomienda implementar programas de trabajo enfocados en la capacitación especializada de los trabajadores de la construcción, que permitan a la fuerza laboral obtener una mayor calificación a través de diversas certificaciones, y proponer iniciativas que requieran la participación activa de los actores antes mencionados.

Palabras clave: industria de la construcción; crisis de la construcción; escasez de mano de obra calificada; capacitación de trabajadores de la construcción

Abstract

Objective: This research aims to investigate the economic impact of the shortage of qualified worked in the construction sector in Chile.

Method: Analysis of the economic impact of the shortage of qualified workers on the construction sector in Chile through the review of texts and legal documents issued in Chile.

Results: The factors contributing to the shortage of a qualified workforce in Chile's construction industry are presented and analyzed. Additionally, strategies and solutions are proposed to effectively address the issue.

Conclusion: The main identified issue is the lack of both communication and information among the various stakeholders – construction industry, construction workers, the Chilean State, the Legislative Power, and others. Moreover, the limited access to training in areas where its application and contribution are clearly needed. Consequently, the construction industry could ensure real improvement opportunities. It is recommended to implement work programs focused on specialized training for construction workers. This will allow the workforce to gain more qualifications through various certifications, and to propose initiatives that require active participation from the aforementioned stakeholders.

Keywords: construction industry; construction crisis; skilled workforce shortage; construction workers' training

Introducción

La industria de la construcción en Chile desempeña un papel crucial en el desarrollo y progreso social del país. En 2021, según el Banco Central de Chile, esta industria experimentó un notable crecimiento del 11% en su contribución al producto interno bruto, tras una contracción del 6% en 2020⁽¹⁾. Los productos de construcción impactan directa e indirectamente en la sociedad al ser utilizados por todos los sectores, convirtiéndose así en un motor económico que impulsa inversiones en materias primas, manufactura, transporte, energía, financiamiento, comercialización y logística.

Además de su impacto económico, la construcción es fundamental en el mercado laboral chileno, representando aproximadamente el 9% de la ocupación nacional en julio de 2022, con 789 mil trabajadores ⁽²⁾. Esta cifra sitúa al sector como el tercero más grande en términos de empleo, después del Comercio y la Industria Manufacturera.

Sin embargo, la industria enfrentó desafíos significativos durante la crisis de la pandemia en 2020, con una pérdida de 212.000 puestos de trabajo en su punto más crítico, aunque

posteriormente se observó una recuperación gradual con la reanudación de obras paralizadas debido al levantamiento de las restricciones sanitarias ⁽³⁾.

Un tema crucial para la industria es la escasez de mano de obra calificada (profesionales especializados tales como técnico en construcción, topógrafo, prevencionista y otros similares) y no calificada (maestros ayudantes de carpintería, albañilería y otros), según lo indicado por el Estudio de Demanda de Capital Humano de 2021⁽⁴⁾. Las empresas enfrentan dificultades para reclutar personal debido a la falta de postulantes, insuficiente talento, carencia de habilidades técnicas y experiencia práctica. Otros problemas incluyen la insatisfacción con los salarios ofrecidos y requisitos sanitarios como exámenes médicos obligatorios para el empleo.

En resumen, la industria de la construcción en Chile no solo impulsa el crecimiento económico y la infraestructura del país, sino que también es un sector vital en términos de generación de empleo, a pesar de enfrentar desafíos significativos relacionados con la mano de obra y otros aspectos operativos.

Esta investigación se estructura de la siguiente forma: introducción, métodos, resultados y discusión, conclusiones y perspectivas. Los resultados y discusión se abordan en los subcapítulos: Indicadores de la situación actual de la industria de la construcción; Mercado laboral de la construcción en Chile; Puestos de trabajo y déficit de mano de obra calificada; Capacitación y franquicia tributaria.

Métodos

La metodología consistió en la lectura de diversas fuentes de información relacionadas con el tema de impacto económico de la escasez de mano de obra y el análisis de los datos encontrados en dichas fuentes. No se encontraron publicaciones indexadas sobre el tema, específicamente relacionadas con Chile, por lo tanto, las fuentes consultadas son de diversas líneas editoriales.

Además, se recopilaron datos de encuestas realizadas por Cámara Chilena de la Construcción (CChC)⁽⁵⁾, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)⁽⁶⁾ y antecedentes generales de diversas empresas constructoras nacionales.

Resultados y Discusión

Indicadores de la situación actual de la industria de la construcción

El pronóstico es negativo debido a la desaceleración económica del país ya que la inversión en vivienda en el año 2024 bajó en un 3,2% . “Esto afecta la posibilidad de que el país pueda tener un mayor crecimiento potencial en el largo plazo” ⁽⁷⁾. Las empresas chilenas se han visto presionadas en los últimos años a medida que los costos de los materiales se han disparado, la economía se ha desacelerado y los planes han topado con obstáculos burocráticos. La intención es establecer un compromiso en apoyo a la empresa por parte del gobierno de turno, donde se puede demostrar que se pueden acelerar las inversiones sin flexibilizar las reglas de participación ciudadana y protección ambiental ⁽⁸⁾.

Ante la crisis industrial, primero se debe comprender y evaluar los problemas existentes. En muchos casos, los problemas ajenos a la industria de la construcción dependen del contexto macroeconómico del país y de América Latina ⁽⁹⁾ en su conjunto. Por lo tanto, la principal pregunta que surge es: ¿se puede considerar una política específica para la industria de la construcción? La respuesta es gris. Por un lado, es necesario hablar de reacciones y soluciones en este sector, pero lo cierto es que es necesario mejorar la situación en todos los sectores manufactureros para mejorar los indicadores de recesión.

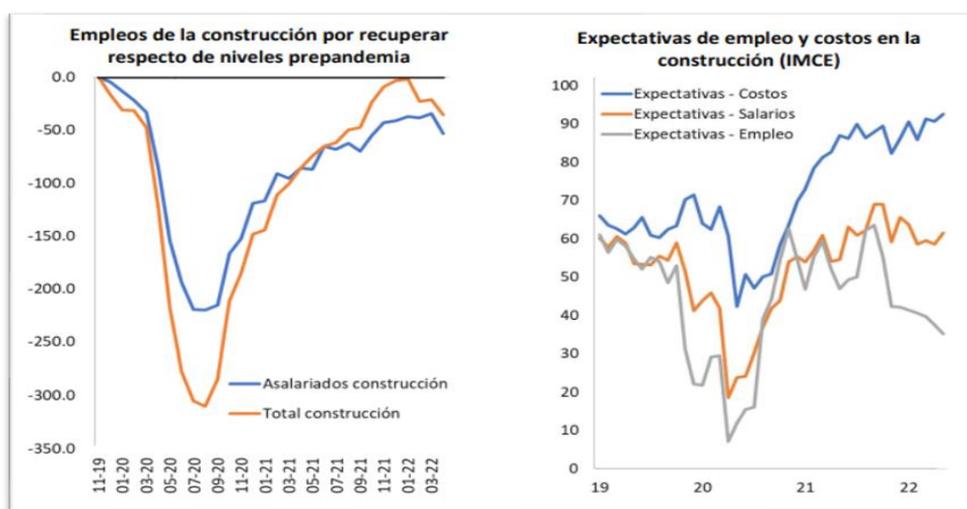
La construcción es una industria importante para el desarrollo económico tanto a nivel nacional como en todo el mundo. Según el Banco Central de Chile, la contribución del sector al PIB ha

aumentado durante la última década, alcanzando los 3.025 billones de pesos chilenos en junio de 2022. Un análisis más detallado de este número revela un patrón sinusoidal anual que caracteriza los diferentes periodos (normalmente divididos en trimestres) por los que transcurre la actividad. Además, a partir de 2021 se observa un claro punto de inflexión en el aporte de esta industria a la economía nacional, alcanzando su cúspide a principios del año 2022⁽¹⁰⁾.

La productividad en el sector de la construcción en Chile es significativamente inferior al promedio de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)⁽¹¹⁾, lo cual se refleja en la disminución de su contribución al PIB nacional en los últimos años. Por ejemplo, el índice de productividad de las estructuras en Chile es solo el 53% del promedio internacional (productividad)⁽¹²⁾. El Índice de Entorno Empresarial Sectorial⁽¹³⁾ muestra preocupaciones crecientes sobre la situación financiera de las empresas del sector, con un aumento significativo en los costos de producción y salarios (ver figura 1). La demanda de proyectos de construcción también ha disminuido drásticamente, reflejada en una caída del 52% en un año, según reportes de la CChC⁽⁵⁾.

Figura 1

Expectativas de empleo, costos y salarios para el rubro de la construcción



Nota: Esta figura muestra las expectativas de empleos de la construcción por recuperar respecto de los niveles de la pandemia periodo año 2019 a 2022 versus las expectativas de empleos y costos en la construcción (IMCE) según indica la CChC, 2023 (<https://cchc.cl/uploads/archivos/archivos/Informe-MACH-65.pdf>)

Según el informe Mach 65 de enero de 2023 sobre macroeconomía y construcción, los riesgos asociados con los costos de construcción, la cadena de suministro y la disponibilidad de materiales, junto con limitaciones financieras, han llevado a calificar las actividades del sector como moderadas a corto plazo. Se espera una reducción o postergación de proyectos debido a la creciente incertidumbre empresarial y la aversión al riesgo entre los inversores, quienes prefieren esperar condiciones más favorables antes de iniciar nuevas construcciones⁽¹⁴⁾.

La CChC ha indicado que las inversiones en el sector experimentaron una significativa caída en el segundo semestre de 2022, con pronósticos negativos que se extendieron hasta 2023. Este declive se atribuye a expectativas inflacionarias crecientes y a un aumento en la tasa de interés básica anunciada por el Banco Central de Chile⁽¹⁵⁾. El informe menciona que las inversiones actuales están orientadas principalmente hacia la actualización de maquinaria, la garantía de producción y la mitigación de la escasez de mano de obra mediante la automatización, propuesta por la CChC en su informe de 2023⁽¹⁴⁾.

Cabe destacar que según el Informe de Percepción Empresarial del Banco Central de Chile ⁽¹⁶⁾, varias empresas del sector de la construcción esperan que los desafíos logísticos relacionados con la distribución de materias primas continúen durante el resto del año.

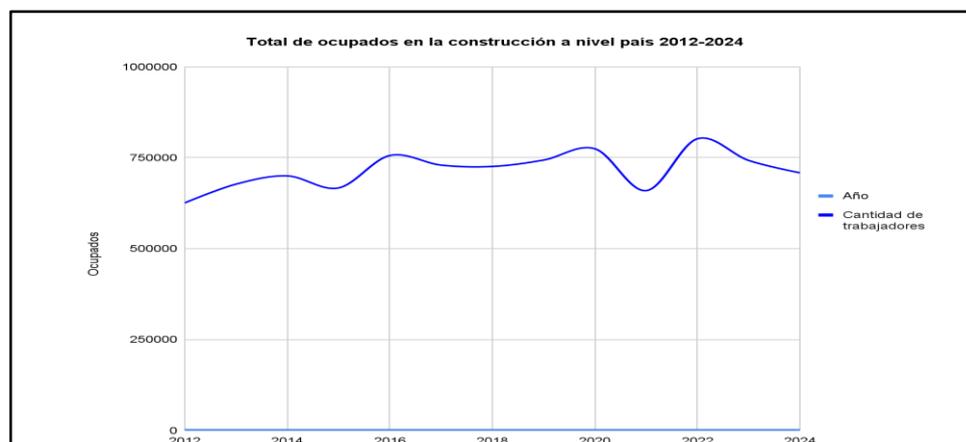
Mercado laboral de la construcción en Chile

En esta sección se analiza el estado actual del mercado laboral en el sector de la construcción chileno. Se utiliza el conjunto de datos estadísticos del INE ⁽¹⁷⁾, obtenido de su repositorio de datos estadísticos. Además, esta información se complementa con la encuesta de capital humano-realizada por la CChC.

Según el INE, 779.000 personas estaban empleadas en la industria de la construcción en el trimestre de transición de julio a septiembre de 2022. Esto corresponde al 8,82% del número total de empleados a nivel nacional, u 8.844.000 empleados ⁽¹⁸⁾. La comparación del número de empleados a lo largo de los años muestra que el empleo en este sector ha aumentado significativamente en los últimos dos años (ver figura 2). Sin embargo, esta cifra aún está por debajo del máximo del período de transición de septiembre a noviembre de 2019, cuando se registró un total de 804.000 trabajadores de la construcción.

Figura 2

Total de ocupados en la construcción a nivel país 2012-2024



Nota: INE, 2024 (<https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>)

Por otra parte, la tasa de desempleo de Chile fue de 8,4% en el volátil trimestre de diciembre de 2022 a febrero de 2023, según información de la Encuesta Nacional de Empleo del INE ⁽¹⁹⁾. En el sector de la construcción, los niveles de empleo cayeron un 4,7% en los 12 meses comprendidos entre diciembre y febrero del 2023, continuando la caída durante los meses siguientes. Esto eleva la tasa de desempleo de la industria a 744.000 personas. Esto significó la pérdida de 36.000 puestos de trabajo en 12 meses. Así lo refirió el gerente de Estudios y Políticas Públicas de la CChC, Benjamín Sáez ⁽²⁰⁾, y la proyección al 2024 se observa claramente en su descenso.

Las regiones con mayor participación en el mercado laboral son: en primer lugar, el área metropolitana, donde se concentra el 43,04% de los trabajadores; le sigue la región de Valparaíso con un 11,04%; seguida por la región del Biobío con un 7,58%. ⁽²¹⁾ Esto es esperable, ya que, estas regiones son las que presentan el mayor número de población del país.

Un análisis del empleo en el sector de la construcción por género muestra que, a septiembre de 2022, el número de trabajadores hombres registrados es de 713.189 y 66.055 trabajadoras mujeres. Esto corresponde al 91,52% y al 8,48% del número total de empleados del sector hasta la fecha, respectivamente ⁽²²⁾.

En relación a los diferentes grupos de edad de los trabajadores empleados en el sector de la construcción, durante los meses de enero a septiembre de 2022⁽²³⁾, el número total de contratados fue el siguiente: 196.784 trabajadores con edades comprendidas entre los 35 y 44 años, 191.212 trabajadores con edades entre los 25 y 34 años, 176.706 trabajadores con edades entre los 45 y 54 años, 129.181 trabajadores con edades entre los 55 y 64 años, 46.482 trabajadores con edades entre los 15 y 24 años, y 38.879 trabajadores de 65 años en adelante, según puede observarse en el gráfico de la figura 3.

Figura 3

Distribución etaria en el sector de la construcción año 2022

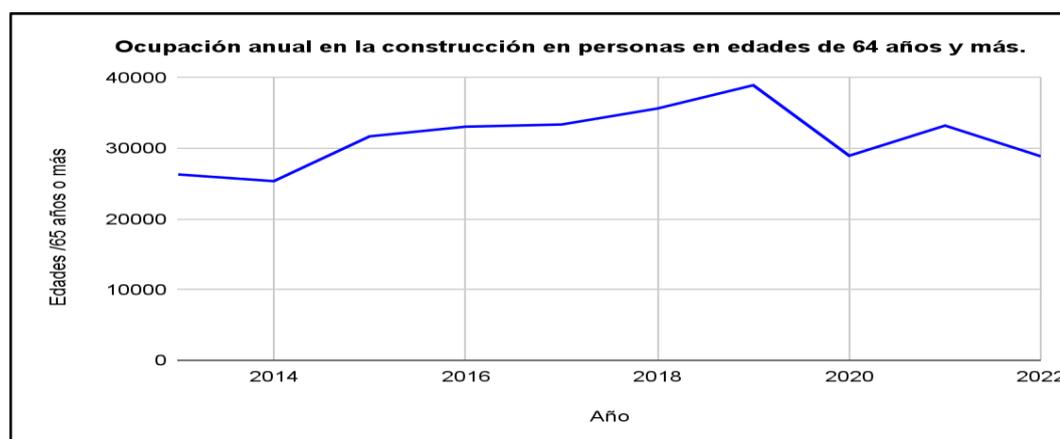


Nota: Se muestra que la participación de los jóvenes (de 15 a 24 años) en el sector de la construcción es baja y representa solo el 5,97% de la fuerza laboral total. En comparación con otros sectores de la economía, el 10,83% de los jóvenes se dedican al comercio, el 7,87% a la manufactura y el 5% a la minería. Por tanto, este fenómeno no sólo afecta al sector de la construcción, sino que existen factores más amplios que escapan al alcance de este estudio.

Cabe destacar que, acorde a los valores representados en la Figura 4, también se puede destacar que en el 2022 se obtuvo la mayor participación de los trabajadores de 64 y más años con una cifra de 38.879 puestos de trabajo, proyectándose un incremento en los años venideros, supliendo así mano de obra joven.

Figura 4

Ocupación promedio anual en la construcción, según rango etario



Nota: Datos tomados del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2019

(<https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2019/06/Informe-de-resultados-ELE-5-Empleo-V2.pdf>)

Puestos de trabajo y déficit de mano de obra calificada

La encuesta de necesidades de capital humano de las empresas constructoras, realizada 2021 por el programa Conexión Labora⁽⁴⁾, revela la escasez de trabajadores calificados en el sector de la construcción en Chile. La encuesta abarcó un total de 5.765 obras seleccionadas, de las cuales 287 participaron del estudio.

Se encontró que la especialidad más demandada en el sector es la de jornalero, con una necesidad de contratación de 34.162 trabajadores no calificados. Entre los trabajadores cualificados, las ocupaciones más solicitadas incluyen carpinteros (32.706), pintores (19.834) y albañiles (18.080).

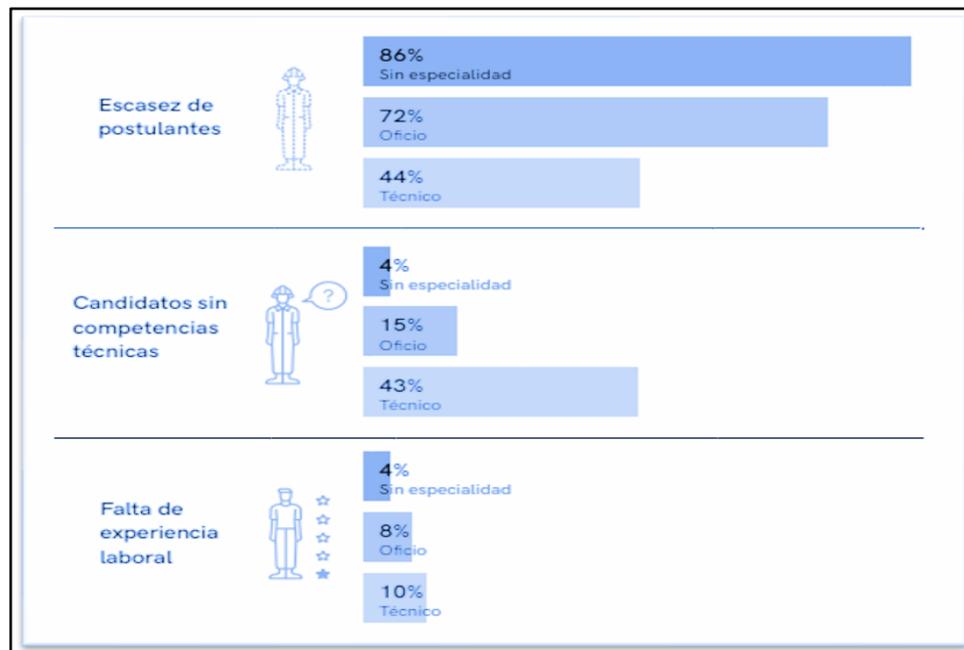
El análisis detallado de las ocupaciones muestra que en 2021 había una gran cantidad de jornaleros (32.876), carpinteros (24.269), limpiadores (14.761) y pintores (14.452) activos en el sector. A pesar de que la mayoría de la fuerza laboral se dedica a ocupaciones manuales, las dos ocupaciones con mayor presencia son trabajos no profesionales como jornaleros y personal de aseo.

La evaluación de la demanda de mano de obra reportada por las empresas encuestadas reveló que se necesitaban 8.437 carpinteros, 6.207 albañiles, 5.382 pintores y jornaleros adicionales para cubrir las necesidades de las 287 obras encuestadas, mostrando un déficit significativo de 1.286 personas.

Es importante destacar que estas cifras se refieren únicamente a las obras encuestadas, y dado el tamaño total del sector de la construcción, enfrentar el desafío de satisfacer la demanda de mano de obra calificada representa un gran desafío para la industria. Un estudio similar realizado en 2021 encontró que el 58% de las obras encuestadas enfrentaron dificultades para encontrar personal calificado, principalmente debido a la falta de solicitantes (65%), carencia de competencias técnicas (35%), falta de experiencia laboral (27%) y otros factores como insatisfacción con el salario ofrecido y restricciones de salud ⁽²⁴⁾ (ver figura 5).

Figura 5

Dificultades de contratación clasificadas por cargo operativo



Nota : Dificultad de contratación de trabajadores clasificados de acuerdo a cargos operativos, competencia laboral. Imagen del Programa de Conexión Laboral, 2021 (<https://www.ccc.cl/wp-content/uploads/2021/04/Estudio-Dda.-Capital-Humano-Empresas-Construccion-CC-81n-Abril-2021.pdf>)

Otro aspecto importante a considerar es que en el 43% de las empresas encuestadas, tanto para trabajos técnicos como académicos, se carece de las competencias o habilidades requeridas para desempeñar el trabajo.

Además, se ha confirmado que es sumamente difícil conseguir un empleo ⁽²⁵⁾. Esto se debe a que algunos sitios hay dificultades para contratar candidatos calificados debido a la falta de solicitantes, mientras que otros simplemente se niegan a contratar candidatos porque creen que no tienen las habilidades técnicas necesarias claramente indicadas.

Los puestos de carpinteros y pintores también son los más buscados en la misma producción, como se mencionó anteriormente. Esto confirma los principales obstáculos que la industria tendrá que afrontar y superar en los próximos años para adaptarse a los crecientes desarrollos. Comparando las mediciones de enero a febrero con las mediciones de mayo a junio del 2023, se puede ver que la demanda de carpinteros y pintores ha aumentado un 7% y un 6%, respectivamente en cada periodo, debido a un aumento de puestos de trabajo.

Igualmente aplica con la posición de jornal, en la que un 6% de obras adicionales declaran su demanda. Mientras tanto, la proporción de trabajos que requieren albañiles cayó un 3%. Todo esto apunta a la dinámica existente en la industria en cuanto a puestos de trabajo a lo largo de la ejecución de la obra. Las necesidades de personal varían únicamente dependiendo de la actividad en la que se realiza el trabajo. Por ejemplo, realizar y completar trabajos pesados requiere diferentes niveles ocupacionales y de experiencia.

Del mismo modo, es importante considerar los canales de contratación a través de los cuales las empresas contratan personal. De los datos recopilados como parte de la medición entre mayo y junio de 2021, se puede concluir que el 32,10% de las empresas encuestadas utilizan como principal canal de contratación las recomendaciones directas o la red personal del empleador. La segunda vía más utilizada, que representa un 26,4%, consiste en contratar a los trabajadores de una misma empresa constructora, para trabajar en otra obra. Estos trabajadores, conocidos como "trabajadores internos o de casa", a menudo se mueven entre diferentes puestos de trabajo dentro de una misma empresa. Finalmente, existe un tercer canal para obtener mano de obra que es la contratación a través de agencias o bolsa de empleo ⁽²⁶⁾.

Capacitación y franquicia tributaria.

Otro punto importante que resaltar es que el programa de franquicia fiscal ⁽²⁷⁾ con el que se logra exitosamente el objetivo de facilitar el uso de las oportunidades de capacitación laboral disponibles. Prueba de ello es que el Estado representó el 89% de la inversión total en formación profesional en el sector de la construcción.

Los datos hasta el momento muestran que las empresas del sector están poniendo más énfasis en los cursos de tecnología de la construcción en materiales de construcción. Porque su objetivo principal es brindar una formación especializada en el conocimiento y aplicación de los materiales básicos utilizados en la construcción de estructuras civiles, de ingeniería civil o industriales, tales como madera, acero, hormigón.

Los cursos de albañilería y carpintería respectivamente ocupan los lugares segundo y tercero, donde se demostró que estos oficios son los más ocupados, los más demandados por las empresas y los que presentan mayores dificultades para contratar personal ⁽²⁸⁾. Una vez comprendida la situación general de los sistemas de formación profesional en la industria, la información se clasifica según los principales actores del mercado de la formación. Para ello se utiliza el estudio de 2020 de la Cámara Chilena de la Construcción y la Corporación de Capacitación en Construcción OTIC (Organismos Intermedios para Capacitación) ⁽²⁹⁾.

El estudio registró 570 OTEC (Organismos Técnicos de Capacitación) especializados en este campo en 2018. Se llevaron a cabo más de 10.300 actividades de formación enfocadas o dirigidas a empresas del sector de la construcción, con 80.898 participantes. ⁽²⁹⁾

En cuanto al número de opciones disponibles, se pueden dividir en tres categorías en términos de opciones de formación. El primer formato y más común fue el presencial, que representó el 90,6% del total de acciones realizadas en 2018 y en el que participaron 70.906 personas.

Según el número de participantes por acción, la asistencia en promedio de involucrados en cursos de educación a distancia está en 8.472 y el número promedio de participantes en cursos de aprendizaje *e-Learning* está en 1.520. ⁽²⁹⁾

El análisis de los datos revela que los cursos de educación a distancia (educación en línea sincrónica) tienen el mayor número promedio de participantes por sesión de capacitación, con un promedio de 18 participantes por sesión. Esto se explica por la flexibilidad que ofrecen al no requerir presencia física ni acceso directo a una computadora. Por otro lado, los eventos presenciales atraen en promedio a 7,6 personas por sesión, mientras que los cursos *e-Learning* (cursos en línea asincrónicos) tienen el menor promedio de participantes por actividad, con solo tres, posiblemente debido a los requisitos de acceso a Internet y tecnología.

En cuanto al gasto en formación, en 2018, OTEC⁽²⁹⁾ fue el mayor inversionista en programas de capacitación en la industria de la construcción, con un gasto total de \$9,755 millones. OTEC SK Capacitación S.A. lideró con una contribución de \$1,000 millones, seguida por Indura Technical Center con \$325 millones. Notablemente, entre las instituciones con mayores inversiones también se encuentran instituciones de educación superior como INACAP y el Instituto Profesional DUOC UC.

A continuación se analizan algunas características de estos programas de formación y capacitación:

a) El programa de Franquicia Tributaria actualmente facilita el acceso a oportunidades de capacitación laboral, con el Estado participando en un 89% de la inversión total en formación profesional del sector de la construcción en 2021. ⁽³⁰⁾

b) Los sistemas de capacitación actualmente priorizan cursos para trabajadores industriales como maestros, asistentes y jornaleros, con una oferta limitada para otras ocupaciones. Esto amplía la brecha educativa y contribuye a un desequilibrio salarial entre trabajadores calificados y no calificados, contrarrestando el propósito social de los programas de Franquicia Tributaria.

c) Del total de 52.277 trabajadores capacitados en construcción bajo el programa de Franquicia Tributaria en 2021, solo el 6% recibió formación en cursos específicamente relacionados con el sector. Esto indica una baja demanda por formación y aprendizaje enfocado en mejoras y actualizaciones en competencias laborales específicas.

d) Los cursos más demandados en 2021 fueron los de tecnología de la construcción en materiales, como madera, acero y hormigón. Los cursos de albañilería y carpintería también fueron altamente solicitados, debido a que abordan las ocupaciones más utilizadas y difíciles de contratar en el sector. ⁽³¹⁾

Conclusiones y Perspectivas.

Los trabajadores de la construcción enfrentan la migración hacia otros sectores económicos o hacia actividades informales debido a la falta de atracción y capacitación continua en el sector. La incorporación de tecnologías como la automatización e industrialización es vista como clave para modernizar la industria y mejorar la eficiencia, pero debe ser coordinada con la disponibilidad de trabajadores capacitados y programas educativos pertinentes.

Las capacitaciones, mayormente financiadas por el sector público, se concentran en áreas técnicas y de seguridad, pero no siempre son accesibles ni están adecuadamente alineadas con las necesidades reales del mercado. Existe una falta de incentivos claros para la capacitación y desarrollo continuo de los trabajadores certificados, lo cual limita sus oportunidades de ascenso y mejora salarial.

Actualmente en Chile no se aborda la escasez de mano de obra cualificada en la construcción por ninguno de los actores involucrados, no hay un programa estratégico ni políticas implementadas que sean efectivas y sostenibles a largo plazo.

El sector de la construcción en Chile enfrenta desafíos significativos relacionados con la escasez de mano de obra calificada y la necesidad de modernización. La falta de trabajadores capacitados no solo limita la capacidad del sector para adoptar nuevas tecnologías y mejorar la eficiencia, sino que también afecta la competitividad y el atractivo general de la industria.

Para abordar estos desafíos, es fundamental desarrollar e implementar estrategias efectivas que fortalezcan la formación y el desarrollo profesional dentro del sector. La modernización del sector de la construcción requiere un enfoque integral que involucre a diversos actores, incluidos el gobierno, las empresas, los trabajadores y otras instituciones relevantes. Solo a través de un esfuerzo coordinado será posible mejorar la calidad de la mano de obra, incentivar el interés en el sector y promover la adopción de nuevas tecnologías y prácticas sostenibles.

A continuación se ofrecen algunas recomendaciones específicas:

- Desde el Poder Ejecutivo se podría potenciar al SENCE, realizando acciones que permitan la accesibilidad efectiva y eficiente a los diferentes beneficios de capacitación, tanto para los trabajadores como para las empresas de la industria de la construcción, esto es, a programas de educación que permitan cubrir el déficit de trabajadores calificados; franquicia tributarias por gastos de capacitación; subsidio al empleo para trabajadores que se capaciten; acciones de difusión para darle la relevancia y dignidad a las actividades de la construcción de modo de generar interés en las personas para capacitarse y trabajar en el área.
- Desde el Poder Ejecutivo y Legislativo podría proponerse un beneficio tributario para los trabajadores que incurran en gastos de capacitación personal, permitiéndole rebajar un porcentaje de dicho gasto de la renta imponible. Actualmente existe un crédito por gastos de capacitación, el cual es un beneficio que establece que por cada hija o hijo estudiando, las y los progenitores pueden acceder a una rebaja de los impuestos a pagar de hasta \$161.873 (4,4 UF) en la Declaración de Renta⁽³²⁾ (el monto se divide entre ambos), siempre que cumpla con los requisitos, los cuales consisten en que la suma anual de las rentas totales de las y los progenitores en conjunto no puede ser superior a \$29.137.173 (792 UF) quien solicite el beneficio debe haber tenido una renta anual superior a \$10.402.992, es decir, estar afecto a Impuesto Global Complementario. El beneficio tributario podría hacerse extensivo a los propios trabajadores, estableciendo los mismos requisitos de acceso en relación con los mínimos y máximos de rentas anuales, y en base a un porcentaje de los gastos de capacitación, con topes. Si bien actualmente, como se expuso, la Ley N° 20.351⁽³³⁾ contempla beneficios tributarios, los cuales se otorgan a las empresas que efectúan el gasto en capacitación, y no para el trabajador, lo cual es una desventaja para aquellos trabajadores, que queriendo capacitarse, las empresas donde laboran no quieren hacer uso de la franquicia, ni por ende capacitar a sus trabajadores, por diferentes motivos, entre los cuales puede ser que las empresas deben destinar personal para efectuar los trámites asociados, falta de información, entre otros.
- Los empleadores podrían difundir más ampliamente el curso entre sus trabajadores. Los mayores participantes en esta acción son las empresas, quienes deben enviar información sobre cursos para sus trabajadores y apoyar y orientar la inscripción. Para cumplir con esta medida, es relevante que los proveedores de formación se acerquen a las empresas para entregar información y las empresas comunicar claramente sus necesidades a los departamentos de capacitación para que se puedan implementar los cursos adecuados. Una medida para facilitar y aumentar la comunicación desde el empleador a los trabajadores sobre los planes de capacitación a que pueden acceder los trabajadores (tanto públicos como privados) es la instalación de un sitio web de la empresa, que opere de modo permanente y con información actualizada. Se recomienda la implementación de canales oficiales, y dejar de lado el “boca a boca”, que provoca distorsiones de la información. De esta manera, la utilización de medios tecnológicos resulta ser una vía adecuada y eficaz; así la creación de un sitio web de la empresa,

donde uno de sus enlaces se refiera a “formación de personal” o “capacitación de personal”, sería una herramienta efectiva, en la medida que el acceso a internet se ha masificado, incluso entre los trabajadores con menos ingresos económicos. Lo mismo ocurre si el canal utilizado es mediante el envío de links informativos a través de la creación de un grupo de Whatsapp sobre capacitaciones, donde el administrador del grupo a cargo del departamento de recursos humanos y de capacitación, lleve el control de los integrantes basado en los contratos de trabajo o de prestación de servicios vigentes en la empresa. Ambas herramientas de comunicación pueden complementarse. Por otra parte, podría haber una retribución económica para trabajadores que capaciten a otros trabajadores. Se señaló que los trabajadores se capacitan informalmente mediante enseñanzas de aquel trabajador que se ha capacitado y/o a adquirido experiencia en una labor determinada, práctica de la cual la empresa se beneficia sin efectuar un gasto por ello. También se expuso que existe desinterés de los trabajadores de desempeñarse laboralmente en la industria de la construcción, uno de los cuales dice relación con la falta de incentivos monetarios y de desarrollo laboral. Un buen incentivo, tanto para el trabajador con experiencia, como para el trabajador con escaso conocimiento y/o experiencia, y para la empresa constructora, sería la implementación de un sistema de retribución económica a aquel trabajador que dedica tiempo en enseñar a otros trabajadores, por ejemplo, mediante una asignación a su sueldo. Finalmente, las empresas podrían ofrecer becas de estudio o estudiantiles para sus trabajadores.

- En cuanto a los trabajadores, estos podrían solicitar información sobre programas de educación estatal, como aquellos contemplados por sus empleadores, o en instituciones de educación privada; informarse sobre becas, subsidios y beneficios tributarios.
- Otros actores que pueden involucrarse son las Cajas de Compensación, en las que se encuentran “prestaciones adicionales de bienestar social”, una de las prestaciones corresponde a las ayudas o becas estudiantiles para los hijos de los trabajadores de las empresas afiliadas. Se propone que dichas ayudas o becas se hagan extensivas a los trabajadores

Bibliografía

- (1) Banco Central Chile. (2022). *Cuentas nacionales de Chile: evolución de la actividad económica año 2022*.
https://www.bcentral.cl/documents/33528/762418/ccnn_IV_t_2022.pdf
- (2) Chile. Instituto Nacional de Estadísticas. (2024). *Encuesta nacional de empleo del instituto nacional de estadística*. <https://sence.gob.cl/sence/anuarios-2004-2023>.
- (3) Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67).
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45759/S2000387_es.pdf
- (4) Programa de Conexión Laboral. (2022). *Estudio de demanda de Capital humano y empresa*. [Detalles de: Manual de gestión de residuos de construcción y demolición: detalles de implementación > Biblioteca CCHC Koha](#)
- (5) Cámara Chilena de la Construcción. (2021). *Integración temprana de la cadena de valor en los proyectos de construcción*. Chile. <https://cchc.cl/comunicaciones/noticias/cchc-y-cdt-presentaron-estudio-de-productividad-en-la-construccion>
- (6) Chile. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2023). *Recuento cronológico del papel del estado en el sistema de capacitación en Chile*.
<https://sence.gob.cl/sence/anuarios-2004-2023>
- (7) Centro Latinoamericano de Políticas Económica y Sociales. (29 de marzo 2024). *La interminable crisis de la construcción en Chile*. <https://clapesuc.cl/en-los-medios/la-interminable-crisis-de-la-construccion-en-chile>
- (8) Biamericas. (17 de mayo 2023). *Sector de la construcción de Chile no ve aún la luz al final del túnel*. <https://www.bamericas.com/es/noticias/sector-de-la-construccion-de-chile-no-ve-aun-la-luz-al-final-del-tunel>.
- (9) Comisión Económica para América Latina y El Caribe. (1986). *Problemas de la industria latinoamericana en la fase crítica*.

- <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/e423d923-4812-4f5f-840b-7067eaf51041/content>
- (10) Banco Central Chile (2023). *PIB regional*. <https://www.bcentral.cl/web/banco-central/areas/estadisticas/pib-regional>
 - (11) Centro de Políticas Públicas UC. (Octubre 2023). *Estrategias público-privadas para el mejoramiento de la productividad en sector de la construcción*. https://politicaspublicas.uc.cl/web/content/uploads/2023/12/Temas-Agenda-168_Productividad-construccion_VF-2.pdf
 - (12) González, F.; Orrego, I. (1 de octubre 2021). *Productividad en la industria de la construcción: ¿por qué es uno de los problemas más relevantes en nuestra economía y cómo se puede llegar a mejores índices?* <https://www.aace.cl/post/productividad-en-la-industria-de-la-construccion-C3%B3n>
 - (13) ICARE. Indicador Mensual de Confianza Empresarial IMCE: julio 2022. <https://www.icare.cl/contenido/digital/imce-julio-2022/>
 - (14) Consejo Políticas de Infraestructura. (12 de enero 2024). *Informe de la CChC: inversión en la construcción cae un 4% durante el 2023 y gremio anticipa un complejo 2024 para el sector*. <https://www.infraestructurapublica.cl/informe-de-la-cchc-inversion-en-la-construccion-cae-un-4-durante-el-2023-y-gremio-anticipa-un-complejo-2024-para-el-sector/>
 - (15) Banco Central Chile. (Septiembre 2024). *Informe de política monetaria septiembre 2024*. <https://www.bcentral.cl/contenido/-/details/informe-de-politica-monetaria-septiembre-2024>
 - (16) Banco Central Chile. (Noviembre 2022). *Informe de percepciones de negocios noviembre 2022*. <https://www.bcentral.cl/contenido/-/detalle/informe-de-percepciones-de-negocios-noviembre-2022>
 - (17) Chile. Instituto Nacional de Estadísticas. (29 de septiembre 2022). *Encuesta Nacional de Empleo: principales resultados trimestre móvil junio-agosto 2022*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/resultados-ene-ija-2022.pdf?sfvrsn=6a912425_2
 - (18) Chile. Instituto Nacional de Estadísticas. (28 de abril 2022). *Encuesta nacional de empleo: principales resultados trimestre móvil enero – marzo de 2022*. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/resultados_ene_efm-2022_vf.pdf?sfvrsn=c591adee_2
 - (19) Chile. Instituto Nacional de Estadísticas. (2022). *Ocupación y desocupación*. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>
 - (20) Fundación Sol. (Junio 2023). *Informe Mensual de Calidad del Empleo IMCE marzo – mayo 2023*. https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/adjuntos/7372/IMCE%20MAM2023.pdf
 - (21) Chile. Instituto Nacional de Estadísticas. (2022) *Encuesta Nacional de Empleo Mercado laboral*. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral>
 - (22) Observatorio Laboral Aysén. (Octubre 2017). *Reporte sectorial construcción*. https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-14011_archivo_04.pdf
 - (23) Chile. Instituto Nacional de Estadísticas. (2022) *Encuesta Nacional de Empleo*. <https://sence.gob.cl/tipo-anuario/capacitacion-empresas>
 - (24) Veas, L.; Hernández, H. (Octubre 2023). *Estrategias público-privadas para el mejoramiento de la productividad en el sector de la construcción*. https://politicaspublicas.uc.cl/web/content/uploads/2023/12/Temas-Agenda-168_Productividad-construccion_VF-2.pdf
 - (25) Gontero, S.; Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina*. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f8ee77b-714f-4ad7-8100-7253082dd1d0/content>
 - (26) Susperruguy Miranda, J. (Marzo 2023). *Propuesta de mejora para la fluidez de información y comunicación en el área de gestión de proyectos en la empresa constructora Laja*. http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/4106/1/Susperreguy_Miranda_Josefa.pdf
 - (27) Santiago Consultores Asociados. (Julio 2029). *Evaluación en profundidad programa Chilecalifica: Ministerio de Educación, Ministerio de Economía, Ministerio del Trabajo y previsión social: resumen ejecutivo*. http://www.dipres.cl/597/articles-141079_informe_final.pdf
 - (28) Pontificia Universidad Católica de Chile. (01 de septiembre 2023). *Estudio UC revela caída en la búsqueda de empleo y una alta valoración de la capacitación en Chile*.

<https://www.uc.cl/noticias/estudio-uc-revela-caida-en-la-busqueda-de-empleo-y-una-alta-valoracion-de-la-capacitacion-en-chile/>

- (29) Fuentes Acosta, J. (Febrero 2022). *Caracterización del mercado de las capacitaciones en el sector de la construcción*. https://www.ccc.cl/wp-content/uploads/2020/06/Caracterizaci%C3%B3n-del-mercado-de-la-capacitaci%C3%B3n-en-el-sector-de-la-construcci%C3%B3n_Informe.pdf
- (30) Chile. Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. (2021). *Franquicia 2021*. <https://sence.gob.cl/empresas/franquicia-tributaria>
- (31) Cámara Chilena de la Construcción. (Octubre 2027). *Estudio de los oficios claves en la industria de la construcción en la Región de Los Lagos*. articles-13974_archivo_01.pdf (<sence.gob.cl>)
- (32) Chile. Servicio de Impuestos Internos. (2024). *Conoce los beneficios tributarios a los que puedes acceder*. https://www.sii.cl/destacados/renta/2024/beneficios_declaracion.html
- (33) Congreso de la República de Chile. (28 de mayo 2009). Ley N° 20.351. *Ley de protección al empleo y fomento a la capacitación laboral*. 28 de mayo de 2009. D.O. 39.374 <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1002775&buscar=20351>