


**DÉFICIT DE TRABAJADORES
EN EL SECTOR**

MANOS A LA OBRA

ALEJANDRO PAVEZ V.
PERIODISTA REVISTA BIT

- 
- El buen momento que vive la construcción; la irrupción de nuevos proyectos (inmobiliarios, energéticos y mineros) y la escasez de capital humano especializado y productivo, es una ecuación que preocupa en el sector. ¿Qué camino tomar?
 - La respuesta no es cortoplacista. ¿Capacitación, productividad, tecnología o nuevas políticas? Se requiere una mirada estratégica. Manos a la obra.

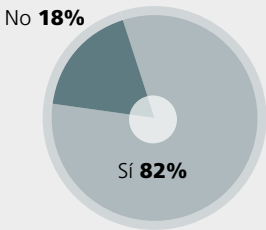
Y

A ES UNA REALIDAD. El déficit de mano de obra está afectando a la construcción y sus consecuencias preocupan. El dinamismo que actualmente vive el sector, lo proyecta con cifras de crecimiento que se acercan al 7,5%, impulsado especialmente por la inversión inmobiliaria, pero también por la minería, energía y la infraestructura pública y privada. Nada mal. “Se han recuperado las capacidades que quedaron estancas en el 2008. Después de tres años, donde prácticamente no se construía y las ventas eran bastante lentas, el mercado despertó y volvió a una situación normal”, indica Cristián Armas, Presidente del Comité Inmobiliario de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) y gerente general de Empresas Armas.

Sin embargo, la buena noticia tiene un aspecto inquietante. Claro, porque la irrupción de nuevos proyectos constructivos va acompañada de una necesidad de fuerza laboral mucho más amplia y especializada, que, en un escenario de pleno empleo, el mercado no es capaz de satisfacer. Este auge, justamente, ha entregado cifras históricas para el sector. Hoy se habla de una tasa de empleo que bordea los 608 mil trabajadores (el promedio histórico era de 600 mil). Un reflejo de que “la construcción ya está contratando más trabajadores de los que declaran pertenecer al rubro”, ilustra Armas. En otras palabras, “ya superamos la cantidad de oferta de trabajo disponible, por lo que la única forma es captar nueva mano de obra o introducir grandes cambios en la productividad”, agrega. Si a ello se suma que para el 2020 se proyecta una

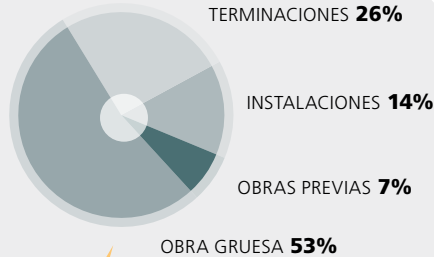
**ESTUDIO REALIZADO POR EL GRUPO
DE CAPACITACIÓN DE LA CCHC**

EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES,
¿Ha tenido problemas para contratar
mano de obra?



El 82% de los encuestados manifiesta problemas en la contratación de mano de obra, al 5% de confianza. Error estadístico: 5,47pp.

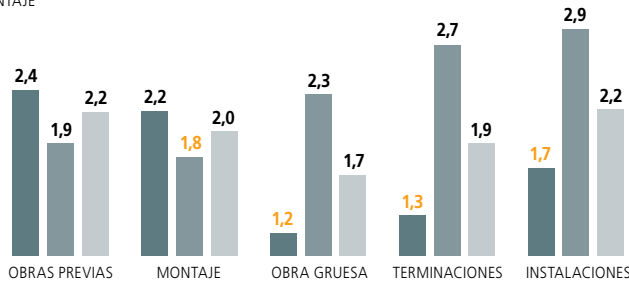
SI LA RESPUESTA ANTERIOR ES SÍ,
¿En cuál de los siguientes oficios ha tenido más
problemas para contratar mano de obra?



El 53% de los encuestados manifiesta problemas en la contratación de mano de obra relacionada a obra gruesa, al 5% de confianza. Error estadístico: 7,11pp.

■ EDIFICACIÓN Y VIVIENDA
■ OBRAS CIVILES Y MONTAJE
■ TOTAL GENERAL

ESCALA
NO ESCASA 4
ALGO ESCASA 3
ESCASA 2
MUY ESCASA 1



La percepción promedio de escasez de mano de obra en los rubros de edificación y vivienda, y obras civiles y montaje, se da principalmente en obra gruesa, terminaciones, instalaciones y montaje.

GENTILEZA CAPACITA CCHC

necesidad cercana a 200 mil nuevos trabajadores*, la incertidumbre crece. Claro, ya que se postula que este déficit podría (si es que ya no lo está haciendo) generar alzas en los costos en obra gruesa y atrasos en la entrega de los proyectos. ¿Qué hacer, entonces, para enfrentar esta situación? Tener una respuesta a priori es aventurarse. Primero se deben considerar una serie de factores; entre ellos, el auge de los sectores minero y energético, que si bien son aliados estratégicos de la construcción, están acaparando gran parte de la fuerza laboral y llevan ventaja en la ejecución de estrategias para abordar el problema. ¿Qué le queda a la construcción? "Si no se hacen esfuerzos muy especiales, la productividad corre el riesgo de empeorar en vez de mejorar (...) La única forma de enfren-

tar este desafío es mejorar las condiciones laborales y eso es lo mejor que le puede ocurrir a nuestros trabajadores; sin embargo, es un tremendo desafío ofrecer una calidad y un precio a nuestros trabajadores que los invite a quedarse, y sobre todo ser productivos e innovadores", señala Sergio Correa gerente general de Empresas Compax S.A.

La gestión del recurso humano, la innovación y la productividad, parecen ser los ejes centrales de un tema clave para la industria de la construcción. ¿Cómo hacerse cargo de él? La respuesta, si no va acompañada de una estrategia clara, es vaga. La primera acción debe nacer del sector. Las empresas tienen que comprender a su fuerza laboral como un capital, una vez asumido ese paradigma, se deben transformar en protagonistas de su

desarrollo. Así se obtendrán rentabilidades. Un sector que es intenso en este capital, requiere de esta atención. Ya hay algunos avances. La preocupación está, sólo hay que ponerse manos a la obra.

NECESIDADES

Si bien aún no se ha creado un estudio formal que muestre el momento que experimenta el sector, la CChC está gestionando una serie de iniciativas que apuntan a realizar un diagnóstico del problema y a establecer programas paliativos que permitan abordar esta situación. A la espera de ello, el grupo de capacitación de la CChC realizó, en abril de este año, una encuesta de expectativas a diversas empresas del sector. Los resultados, que se obtuvieron sobre la base de 173 respuestas recibidas, dan cuenta de un escenario que permite identificar las principales carencias respecto a la fuerza laboral en la industria y cuáles son los perfiles que se deben estudiar a posteriori, para formar y captar a nuevos trabajadores.

Lo que arrojó el sondeo, es que existe una percepción generalizada de escasez en el sector. Y es que de los encuestados, un 82% manifestó tener problemas para contratar mano de obra en los últimos doce meses, en particular en obra gruesa (53%), seguido por terminaciones (26%), instalaciones (14%) y obras previas con un 7% (ver gráfico).

Ahora bien, esta consistente percepción, se ha ido ajustando por la vía de los salarios. De acuerdo a lo que se ha informado en la prensa, la remuneración del sector se ha encarecido en un 20%, lo que ha incidido directamente en los costos de la construcción. "El peor impacto para el sector de la construcción, lo que es muy pronto dimensionar hoy, es que este aumento de costo no está aparejado a un aumento de productividad. Todo esto va a significar un aumento de precio que el cliente tendrá que absorber", advierte Jorge Letelier, gerente general de Icafal Ingeniería y Construcción S.A. "Hoy un jornal está bordeando (o superando) los \$300 mil líquidos, cosa que hace un par de años atrás no era así. Entonces hay un ajuste entre oferta y demanda que se hizo a través del salario", comenta Bernardo Ramírez gerente general de la Corporación de Capacitación (OTIC) de la CChC. En este plano, el sondeo indica que las principales alzas de salarios, en los últimos

LA TASA DE EMPLEO EN LA CONSTRUCCIÓN BORDEA LOS 608 MIL TRABAJADORES (EL PROMEDIO HISTÓRICO ERA DE 600 MIL). UN REFLEJO DE QUE LA CONSTRUCCIÓN YA ESTÁ CONTRATANDO MÁS TRABAJADORES DE LOS QUE DECLARAN PERTENECER AL RUBRO.

doce meses, se presentaron en lo referente a obra gruesa (43%).

Por otro lado, sobre la percepción del problema, si es que se estima que se mantendrá durante el año, el 77% de los consultados, cree que tanto la escasez, como el aumento de salarios, seguirán ocurriendo. Si las cifras se desmenuzan por integrantes de los diversos comités de la CChC, quienes presentan mayores dificultades en la contratación de trabajadores en obra gruesa, son las empresas relacionadas con concesiones y obras públicas (84,6%) y contratistas generales (65%). En el mismo tema, pero en terminaciones, el sector inmobiliario acapara la mayoría con un 44,4%. En cuanto al aumento de salarios en obra gruesa, el comité de concesiones y obras públicas fue quién más se manifestó con un 60% del total.

Esta misma encuesta, pero ahora con una muestra seleccionada de empresas, que consideró 36 respuestas (42% de obras civiles y montaje, y 58% de edificación y vivienda), da cuenta de las principales necesidades del sector, respecto a mano de obra calificada. "Los principales problemas están básicamente cuando se le hace la pregunta al área edifica-



ción, vivienda u obra civiles. La escasez está en obra gruesa, terminaciones e instalaciones (ver gráfico). También se ve que la gente de edificación está emigrando a montaje, infraestructura, y de ahí pasan a la minería", introduce Andreas Breit, gerente general de CapacitaCChC.

En el desglose, los oficios más demandados son los de enfierradores, carpinteros, ceramistas, maestros de primera, instaladores eléctricos, albañiles y montaje. En el área de obras previas, las mayores necesidades del rubro de edificación y vivienda, dicen relación con capataces (25%) y maestros de primera y segunda (34%). En obras civiles, la tendencia es mucho más baja, bordeando el 15%. En el área de montaje, el mayor déficit está en maestros de primera y segunda con un 30%

(edificación y vivienda) y montaje mecánico con 25% (obras civiles y montaje). En obra gruesa, ambos rubros manifiestan mayoritariamente una carencia de enfierradores (cerca del 25%). Lo mismo pasa cuando se trata de terminaciones, donde aproximadamente un 25% de las empresas consultadas (ambos rubros) dicen tener mayor escasez de carpinteros de terminaciones y ceramistas, en el caso de obras civiles. "Estos resultados, fundamentalmente, tienen que ver con edificación y vivienda y montaje industrial que son dos ámbitos de la construcción donde hay mayor escasez; no obstante, para nosotros es importante entender que una cantidad muy significativa del sector construcción también es contratista del sector minero, y ellos ocupan la misma mano de obra. El capital humano

BIT 85 JULIO 2012 ■ 19

DOOSAN
Bobcat

DOOSAN BOBCAT CHILE S.A.

www.doosanbobcat.cl

<p>Antofagasta Sargento Aldea 325. tel: (56-55) 269 308 / 487 392 fax: (56-55) 226437</p>	<p>Pto. Montt Ruta 5 Sur, Km. 1025. tel: (65) 438 778 fax: (65) 438 781</p>	<p>Santiago San Ignacio, 701 Quilicura. tel: 964 30 50 fax: 964 30 78</p>	<p>Concepción 9 138 75 22 Copiapó 7 807 11 81</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------



EL OFICIO DE ENFIERRADOR ES EL MÁS ESCASO EN EL ÁREA DE OBRA GRUESA. SEGÚN EL SONDEO PRESENTADO POR EL GRUPO DE CAPACITACIÓN DE LA CCHC, LA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS CONSULTADAS (25%) DIJO TENER DÉFICIT DE ENFIERRADORES.

más avanzado del sector construcción está en el ámbito minero. Entonces, la crisis de capital humano genera un efecto dominó, porque la gente de edificación se va a montaje y la de montaje a minería. Si la gran demanda está en minería, va ir perdiendo montaje y edificación, pero ellos también tienen una alta demanda, por lo que la crisis impacta a todos los ámbitos de la construcción”, advierte Óscar Drouillas, gerente de Desarrollo y Planificación de CapacitaCChC.

PROPUESTAS

Ante este escenario, ¿qué camino tomar? Hay varias alternativas y todas, al parecer, al mediano y largo plazo. Si embargo, la clave

está en la mirada estratégica. Una de las alternativas, quizás la principal, va por el lado de la innovación, tanto tecnológica, como de procesos. “Sin duda la innovación es lo único que nos puede sacar de este círculo vicioso, en ese sentido más que ver el gran riesgo y amenaza en los hechos, debemos enfrentarlos, mediante la innovación y transformar este ciclo en un crecimiento real. Los equipos y la tecnología van de la mano del crecimiento”, apunta Correa.

La estandarización y la incorporación de tecnología en los procesos constructivos es una alternativa relevante para afrontar esta situación, pero su aplicación también debe ir de la mano del mejoramiento de la producti-

vidad de los trabajadores. Para ello, agrega Sergio Correa, “es necesario una gestión integral del recurso humano, que incluya una adecuada selección, promoción, capacitación, mentores y desarrollo, entre otros elementos”. Es aquí donde la empresa debe ser protagonista en el desarrollo de su capital humano. “Entenderlo como tal, es una tarea que deben emprender”, plantea Andreas Breit. “Si entendemos que el elemento que usamos para aumentar nuestra rentabilidad son las personas y los entendemos como un capital, es mucho más fácil pensar qué hacer para que ese capital genere mayor rentabilidad. Ese ejercicio nunca es en un plazo inmediato, no existe la fórmula mágica para generar capital humano. Lo más rápido, es aumentar la productividad de tu gente, sumar ese aumento con formación de capital humano nuevo, para que tenga el mismo nivel de capital”, añade Drouillas.

Entonces, se tienen dos caminos: innovación (tecnológica y de procesos) y productividad (gestión del capital humano y capacitación). A ellos, se suma una tercera alternativa, más inmediata, que tiene que ver con la incorporación de nuevos actores a la fuerza laboral del sector. Esto es, mano de obra femenina, juvenil (egresados enseñanza media técnica, conscriptos), privados de libertad e inmigrantes. De estas tres formas, la innovación debe ser transversal. Para las otras dos, se deben generar programas formativos y políticas que faciliten su aplicación y entreguen buenos resultados:

A. CAPACITACIÓN

Como primer punto de análisis, un dato a destacar. De acuerdo a la información entregada por CapacitaCChC, del universo de trabajadores del sector, un poco más del 70% sólo posee enseñanza media completa o inferior. Una situación, dicen los expertos, que no garantiza la productividad de los proyectos. “Las empresas están obligadas, a ocupar la mano de obra en forma productiva, porque no hay. Para ello, se le tendrá que calificar y generar procesos formativos, para que efectivamente el foco esté en mejorar las competencias que les faltan a los trabajadores, para ser más productivos. Ya no sirven las actividades de capacitación genéricas. La capacitación debe ser pertinente”, señala Andreas Breit.

La recomendación es que los procesos formativos se realicen sobre la base de un diagnóstico del capital humano a capacitar. Se debe saber qué es lo que le falta a ese grupo para ser más productivo y, sobre ello, desarrollar el programa formativo. Esto, hace que los programas sean más cortos y más pertinentes, para resolver las carencias que necesitan los trabajadores. ¿Cuál es la fórmula para obtener mayor débitos de este proceso? Bernardo Ramírez advierte que “la experiencia dice que la educación de adulto no puede ser hecha en aula. El adulto no aprende con procesos de abstracción, sino que aprende haciendo. Ese es el déficit del sistema formativo chileno, que está basado principalmente en la formación del adulto en sala. Por tanto, no logran internalizar los conocimientos. En Chile debe haber una relación de 80% de trabajo en sala y 20% práctico. En países como Brasil y Australia, el indicador es al revés”. La formación en obra, entonces, pareciera ser

clave para el desarrollo de competencias. “Hemos medido la diferencia de aprendizaje para oficios de la construcción entre el proceso que se hace en sala y el que se hace en puesto de trabajo, y dependiendo del oficio, el trabajador en puesto de trabajo aprende entre un 12 y un 40% más que lo que aprende en la sala”, apunta Drouillas.

La forma de intervenir para el aumento de la productividad en obra, tiene que ver con un instructor que visita la faena, se reúne con el grupo a formar, trabaja con ellos, revisa y corrige sus procedimientos, los graba si es necesario y al final de la jornada se reúne con ellos para evaluar y revisar los errores y transferir información técnica. “El dato del traspaso del aprendizaje al puesto de trabajo, es rápido. El trabajador termina el curso de capacitación y en las primeras 4 semanas ya es capaz de transferir lo que aprendió en la obra. Lo que es lento, es alcanzar el volumen de trabajadores requerido, pues una faena

puede tener 500 personas y la formación se hace con grupos de no más de 25”, apuntan en CapacitaCChC.

Cuando los trabajadores son nuevos, el proceso es distinto. Acá toma relevancia una formación dual, con un elemento técnico importante que se realiza en aula, pero también con un componente práctico, que se puede hacer en obra o en otras instancias. “Esto es clave para incorporar rápidamente a los trabajadores a faenas y que sean productivos. Por ejemplo, hay una carencia en los procesos formativos de la educación superior en esos aspectos, porque los jóvenes que ingresan se demoran en transformarse en trabajadores productivos, pues vienen con al teoría, pero al momento que entran a faena hay carencias, especialmente conductuales”, acota Breit.

Para dar cuerpo a esta solución, una de las propuestas es crear una red de prestadores de capacitación que estén en sintonía y ofrez-


cidelsa
 una nueva visión del mundo

Estación de buses Intermodal Del Sol




Estación de metro Laguna Sur






Convirtiendo los retos de nuestros
clientes en proyectos exitosos

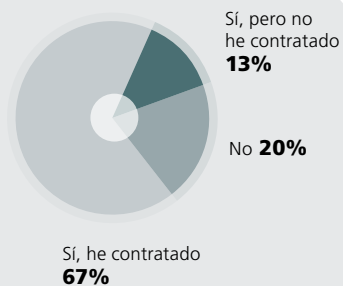
Calle Napoleón 3200 Of. 607
 Comuna de Las Condes - Santiago de Chile
 Telf: +562 334 2816
 Mail: cidelsachile@cidelsa.com
www.cidelsa.com

¿HA CONSIDERADO LA CONTRATACION DE MUJERES?

EDIFICACIÓN Y VIVIENDA

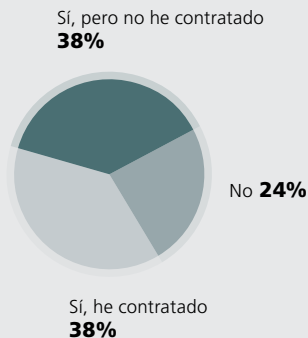


OBRAS CIVILES Y MONTAJE

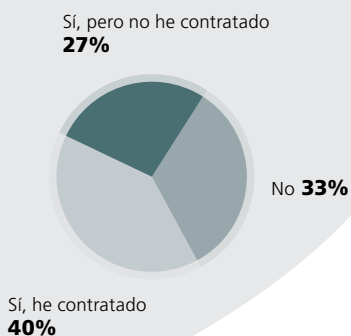


¿HA CONSIDERADO LA CONTRATACION DE INMIGRANTES?

EDIFICACIÓN Y VIVIENDA



OBRAS CIVILES Y MONTAJE



GENTILEZA CAPACITA CCHC

B. NUEVOS ACTORES

Otro de los caminos para solucionar el problema de escasez, es la incorporación de una fuerza laboral proveniente de otros sectores productivos o de otras fronteras. También una mayor inclusión de la mujer y de la mano de obra juvenil, es una alternativa más que atractiva en el sector.

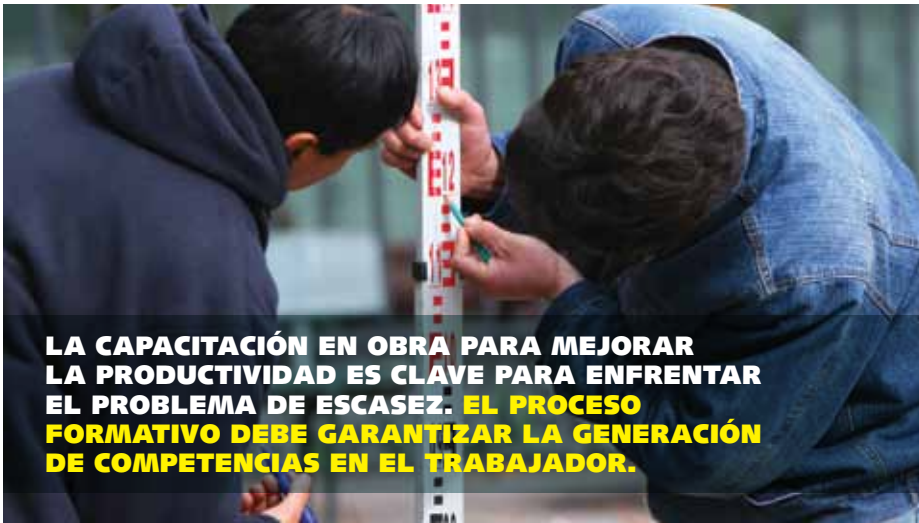
El sondeo realizado por el grupo de capacitación de la CChC, indicó que de la muestra de 36 empresas encuestadas, el 38% ha contratado mano de obra extranjera para sus faenas en el rubro de edificación y vivienda. En el sector de obras civiles y montaje, el 40% ha incorporado inmigrantes en sus proyectos. A su vez, en ambos rubros respectivamente, un 38% y un 27% han considerado la contratación de extranjeros, pero aún no lo han hecho. Respecto a dónde los harían trabajar, cerca de un 60% de los consultados del rubro de edificación y vivienda los contrataría en obra gruesa, seguido por terminaciones con casi un 40%. Obras civiles, señala utilizarlos mayoritariamente en obras previas y montaje con un poco más del 25%.

Cuando el tema es la incorporación femenina, las cifras aumentan. Un 52% de las empresas de edificación y vivienda dice haber contratado mujeres y un 24% considerar su contratación. En obras civiles un 67% las ha incorporado a su fuerza laboral y un 13% piensa hacerlo. Mientras que más del 50% del primer rubro piensa utilizar esta mano de obra en terminaciones, cerca del 30% de las empresas de obras civiles lo hace en obras previas. "Las mujeres están teniendo un nicho importante en el sector construcción, sobre todo en terminaciones. También en lo que es administración de obras, bodega. En todo lo que se requiera detalles y preocupación, más que la fuerza bruta", comenta Andreas Breit.

Generalmente, la fuerza laboral femenina es mucho más estable en las empresas, "a diferencia del hombre, no se cambian tan fácil de ciudad si es que se les ofrece un trabajo en una mina, por ejemplo. Muchas son jefas de hogar y no van a dejar a sus hijos por cambiarse de ciudad", señala Óscar Drouillas. Al respecto, se están desarrollando programas de capacitación, sobre todo en Antofagasta y Copiapó, en conjunto con el Servicio Nacional de la Mujer, para formar competencias vinculadas al sector construcción, en zonas con poca densidad poblacio-

can un estándar en relación a los procesos formativos. Pero para el trabajador, también es relevante que dicha capacitación sea acreditada como tal. El problema hoy es que lo aprendido no tiene impacto en su empleabilidad, pues no es reconocida. "Si las empresas realmente tienen una política de desarrollo de carrera, lograrán generar talento y buenos maestros. El Estado tiene mucho que hacer vía un aumento significativo en el plan de certificación de competencias laborales que, si se aplicara con fuerza, podría crear una enorme base de buenos trabajadores con certificados de conocimientos específicos", ilustra Cristián Armas.

El proceso formativo debe ser continuo y constante. Según estudios que ha realizado la Corporación de Capacitación (OTIC) de la CChC, el trabajador debe estar en procesos de formación continua, porque el efecto del aumento de productividad dura aproximadamente 18 meses, entre el grupo de control y el capacitado, "después si la persona quiere seguir mejorando, se debe seguir capacitando", señala Ramírez. "La empresa que no capacita es menos atractiva. Hoy muchos trabajadores han experimentado las ventajas de desarrollar una carrera en la empresa y me ha tocado presenciar los beneficios", concluye Sergio Correa.



LA CAPACITACIÓN EN OBRA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD ES CLAVE PARA ENFRENTAR EL PROBLEMA DE ESCASEZ. EL PROCESO FORMATIVO DEBE GARANTIZAR LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS EN EL TRABAJADOR.

nal y donde la escasez de mano de obra es mayor. "Se les está capacitando en carpintería de terminaciones, instalaciones cerámicas y estamos en el norte con operación de retroexcavadoras. El incorporar mujeres a sus obras, es un tema nuevo en las empresas constructoras", aclara Ramírez. "Esto genera un impacto positivo en la calidad de

vida de la familia, pero tenemos que pensar en flexibilizar las jornadas laborales", agrega Letelier.

Como ya se percibió, otra posibilidad real para paliar el problema de escasez es la contratación de inmigrantes. Si bien esta solución a primera vista puede resultar un alivio, su impacto no es inmediato. Y es que el perfil

de trabajadores que llegan es poco calificado y obliga a generar procesos formativos que aumenten su productividad. "Hemos visto empresas que han traído inmigrantes para sus faenas, pero no hay el volumen suficiente para cubrir las necesidades, también hay limitaciones legales, creo que hasta el 15% se puede contratar inmigrantes, pero no es la solución porque la situación en los países limítrofes es la misma que en Chile", sostiene Breit.

El camino, según Armas, está por "hacer grandes innovaciones para atraer mano de obra, tal como se hace en Canadá y Australia, donde las empresas, con ayuda del gobierno, salen a buscar trabajadores con contrato en mano".

Pero también hay otros actores a los que se pretende incorporar al sector. Se plantea aprovechar al cerca de 40% de jóvenes (hasta los 24 años) que se según los últimos sondeos se encuentran cesantes, para que se integren a los diversos proyectos. Esto implica, claro está, procesos de inducción con plazos más

BIT 85 JULIO 2012 ■ 23

Seguro. Rápido. Eficiente.

Competencia en encofrados ¡Cerca de usted!

Si está buscando soluciones de encofrado, Doka está a su disposición en más de 140 oficinas de venta en 65 países. Proyectos a medida, flexibles y eficientes. Los diferentes sistemas de encofrado y componentes Doka le ofrecen el equipo perfecto para cada requisito. En todo el mundo y por supuesto cerca de usted. En Chile, Doka está presente en las más grandes e importantes obras como el edificio Costanera y la minera Caserones. **Competencia en encofrados para su obra.**



Central Angostura



La minera Caserones

Doka Chile Encofrados Ltda.
Camino Interior 1360
Loteo Santa Isabel
Lampa, Santiago, Chile
Tel. +56 2 413 1600
Fax +56 2 413 1602
E-Mail: chile@doka.com
www.doka.com/cl

Área Sur
Oficina Comercial
Orompello 129 (oficina 802)
Concepción
Tel. +56 41 222 9906
Cel. +56 9 756 5331

Área Norte
Oficina Comercial
General Velasquez 1046 (Depto. 1104)
Antofagasta
Cel. +56 9 6149 3208

doka
Los expertos en encofrados



CONCLUSIONES

El actual pasar de la construcción ha elevado los índices de empleabilidad del sector, llegando a cifras históricas. La irrupción de nuevos proyectos, ha creado la necesidad de una mayor cantidad de mano de obra que el mercado, dado la plenitud de empleo, no es capaz de satisfacer.

La escasez de mano de obra es una problemática instalada en la construcción. Su atención, es un rol que debe asumir cada empresa, desde una mirada estratégica que tenga su eje especialmente en la innovación tecnológica y de procesos, para hacer más atractiva y competitiva a la institución.

De lo anterior, resulta relevante entender al recurso humano como un capital. Dado este déficit, se debe velar por conseguir la mayor rentabilidad de los trabajadores para no descuidar los índices de productividad. El capacitar, en este caso, se torna en una herramienta clave para ser más productivos.

Los procesos formativos deben nacer sobre la base de un diag-

nóstico que identifique los diversos oficios que faltan, así como aquellas competencias que es necesario reforzar o fomentar en la fuerza laboral. Un proceso que debería tener un carácter dual (teórico-práctico) en el lugar de trabajo.

Los diversos programas de captación de mano de obra (femenina, inmigrantes, jóvenes, reclusos o conscriptos), debe estar acompañada de una formación que los acondicione a las labores en construcción.

La empresa debe ser protagonista de la gestión de su capital humano, ofrecer estabilidad para mantener a sus trabajadores y facilitar la certificación de las competencias, para tener una fuerza laboral más especializada y por tanto, más productiva.

Se deben realizar estudios y estrategias que den cuenta más profundamente de esta problemática. La incorporación de tecnología, la estandarización de los procesos constructivos y la gestión del capital humano deberían ser los ejes para que la productividad no se vea afectada por la escasez.

largos, pues carecen de muchas competencias. Para captar igualmente a este capital, se planea realizar una serie de ferias laborales para que las empresas constructoras puedan reclutar trabajadores. También existen experiencias de inserción de reclusos. "Hace tres años llevamos una experiencia con gente que está privada de libertad. Es otra forma de ir encontrando mano de obra. Estamos incorporando programas en Santiago, Concepción y Antofagasta, con población que está terminando su condena y por lo tanto se pueden

reinsertar mediante el trabajo", señala Bernardo Ramírez.

Finalmente, también se está aprovechando a los conscriptos del Ejército "que ya vienen con algunas competencias conductuales desarrolladas: respetar la jerarquía, obedecer órdenes, el cumplimiento del horario, etc. Entregarles formación en competencias técnicas de conocimiento y de práctica es bastante más fácil, pero es un volumen no suficiente para resolver el problema de mano de obra", puntualiza Breit.

DESAFÍOS

La escasez de mano de obra abre un importante desafío para las empresas de sector. Como coinciden los expertos, la clave está en que éstas sean protagonistas de la gestión de su capital humano. La productividad se torna fundamental. Una industria cuyo principal motor es la mano de obra, requiere de esfuerzos que permitan que ésta sea mucho más rentable. La solución, a largo plazo, parece no ser el incorporar más y más trabajadores. El tema va por hacer más productiva a la fuerza laboral que se tiene. La capacitación es importante, pero aún más lo es el ofrecer estabilidad los trabajadores, que, claro está, va de la mano de una remuneración acorde y de una certificación de sus competencias. "Si la empresa ofrece estabilidad, es más difícil que emigren sus trabajadores, en comparación con otras donde el empleo es temporal", concluye Andreas Breit.

Por ejemplo, Icafal experimenta un crecimiento de la masa laboral del orden del 30%, aún así "muchos de nuestros trabajadores llevan bastantes años junto a la empresa creándose una lealtad, lo cual ha facilitado las cosas en este periodo. Sin embargo esta situación ha requerido medidas especiales para la retención, fidelización y contratación de las personas", explica Jorge Letelier.

Por otro lado, la tarea más urgente, es realizar estudios del capital humano, proyecciones de los perfiles y tipos de oficios que se necesitan, para crear estrategias y programas que den solución a esta problemática. "Es una responsabilidad que no se puede eludir. Se deben hacer buenos mecanismos de desarrollo de los trabajadores y procesos formativos de calidad para hacerlos más productivos", indica Drouillas.

Finalmente, la innovación, como señala Sergio Correa, es el agente diferenciador que puede hacer más atractiva a la empresa y dar solución al déficit. La incorporación de tecnología y la estandarización de los diversos procesos constructivos, junto a la gestión del capital humano deberían ser los ejes centrales para que esta escasez no afecte la productividad de los proyectos. Hay que dar el paso, manos a la obra. ■

www.capacita.cl, www.ccc.cl, www.conpax.cl,
www.empresasarmas.cl, www.icafal.cl

*Esta cifra se proyecta en el estudio de Fundación Chile "Fuerza Laboral en la Gran Minería Chilena: Diagnóstico y Recomendaciones, 2011-2020" que, en dicho periodo prevé una necesidad del orden de 190 mil trabajadores en la construcción de los proyectos de la industria minera.



DETALLES + SEGURIDAD

Estas ventanas de aluminio, además de un elegante diseño, tienen cierre hermético y gran resistencia, para mantener a tu familia protegida.

Descubre detalles que te cambiarán la vida.

- Aislación térmica y acústica
- Seguridad
- Iluminación
- Eficiencia energética
- Calidez interior
- Diseño



SHOWROOM: AVDA. LAS CONDES 6932 LAS CONDES - SANTIAGO - CHILE - TELÉFONO: +56 (2) 751 0719
 SUCURSALES ALUMCO DE ARICA A PUNTA ARENAS Y RED DE DISTRIBUIDORES Y FABRICANTES AUTORIZADOS.

30 años
junto a usted

Con 30 años de trayectoria, Empresas **Transex** es hoy uno de los proveedores más importantes de hormigones, morteros, cementos y áridos para el sector de la construcción a nivel nacional



HORMIGONES:

Hormigones **Transex** es uno de los principales proveedores de hormigón premezclado en obra del país con un producto certificado y un servicio altamente calificado.



MORTEROS:

Morteros **Transex** ofrece una completa línea de morteros a granel y envasado para su comercialización directa a constructoras y ferreterías de todo el país.



CEMENTOS:

Cementos **Transex** cuenta con cementos en saco marca "Titán" y "Súper Titán" para abastecer las industrias de la construcción e inmobiliaria.

 **TRANSEX®**

www.htransex.cl



Una nueva imagen, una mejor oferta y el respaldo de siempre



www.pulsis.cl

 **Materiales de Construcción**

Av. Pedro de Valdivia 2319, (56-2) 799 8700
e-mail: asistenciatecnica@asfalchile.cl

www.asfalchile.cl

 **TEP**
MATERIALES
Grupo AsfalChile