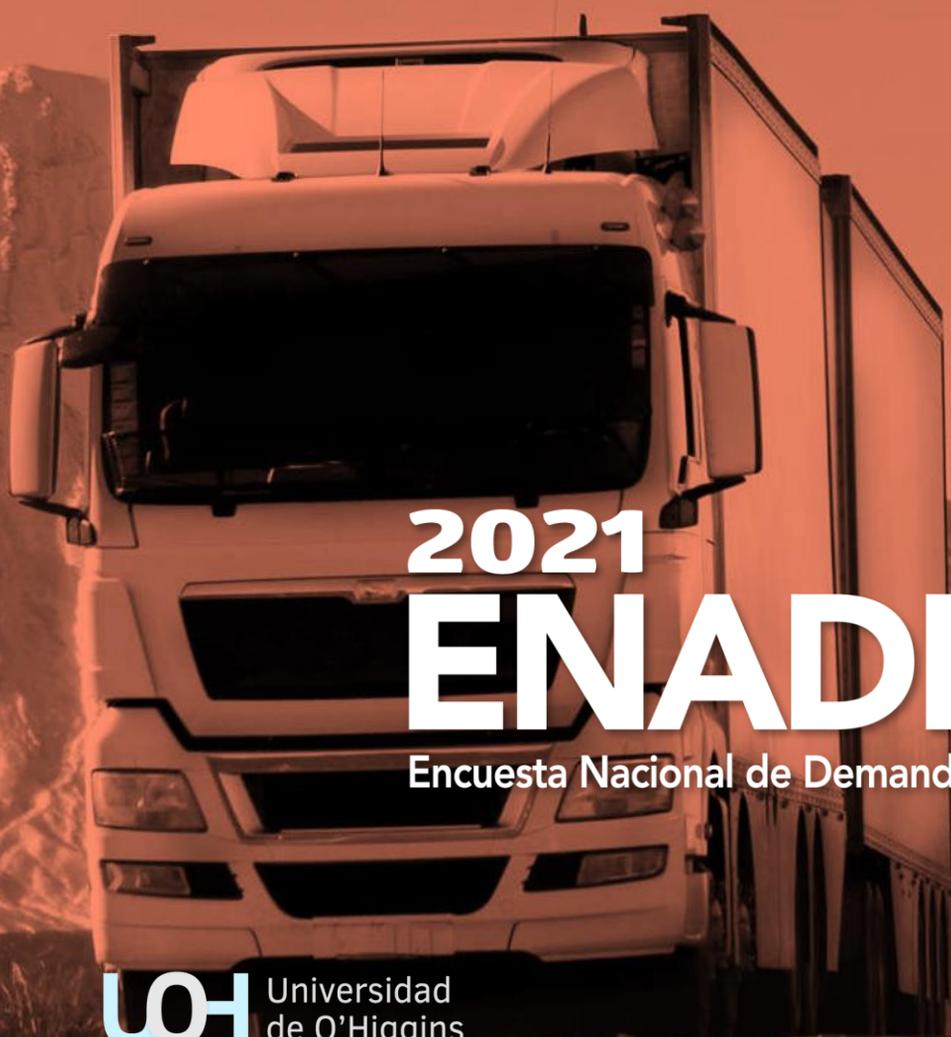




Reporte Sectorial

Transporte y Almacenamiento



2021

ENADEL



Encuesta Nacional de Demanda Laboral

UO Universidad
de O'Higgins

sence

Tus desafíos laborales son los nuestros

Encuesta Nacional de Demanda Laboral

ENADEL 2021

Informe de Resultados: Transporte y Almacenamiento

Región del Libertador General Bernardo O'Higgins

Observatorio Laboral de O'Higgins, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, 2021, Rancagua, Chile.

Todos los derechos reservados.

Queda autorizada su reproducción y distribución citando la fuente.

Agradecimientos

Queremos agradecer de manera especial a todas y todos quiénes hicieron posible el trabajo que hoy concluye con la publicación de la encuesta. A los Directores Regionales y a nuestros compañeros de trabajo en todas las Direcciones Regionales de SENCE, que nos acompañaron en estos meses, por su confianza y colaboración.

A nuestros socios estratégicos que lideran la Red de Observatorios Laborales en regiones, integrada por la Universidad Arturo Prat, Universidad Católica del Norte, INACAP, Universidad Católica de Valparaíso, Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad Católica del Maule, Universidad del Bio-Bío, Universidad de la Frontera, Universidad Austral de Chile, Universidad de Los Lagos y Universidad de Aysén.

Reconocer muy especialmente a los representantes y gerentes de las empresas que accedieron a participar en la Encuesta, por su disposición y el tiempo que nos destinaron en las entrevistas. Así mismo, a las organizaciones gremiales y sindicales.

Finalmente, agradecer a quienes colaboraron en esta iniciativa en el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la Seremi del Trabajo y Previsión Social, la Corporación Pro O'Higgins, el Instituto Santo Tomás y la Universidad de O'Higgins.

A todos ellos va nuestro sincero agradecimiento.

Director Observatorio Laboral Región del Libertador General Bernardo O'Higgins

Eolo Díaz-Tendero

Equipo Observatorio Laboral

Cristina Hernández

Francisca Tolosa

Cristóbal Quiñinao

Cristián Moreno

Mauricio Muñoz

Carlos Isla

Presentación Director de SENCE Región de O'Higgins

La Encuesta ENADEL ya aplica como un proceso conocido y normal en la región de O'Higgins, se ha convertido en herramienta fundamental para la región, en cuanto a conocer con mayor detalle que es lo que pasa en los sectores productivos respecto quienes trabajan en el territorio.

Hoy es parte de la conversación pública, por ejemplo la brecha salarial entre hombres y mujeres, y para quien lee estas frases, podrá decir que ya lo sabía, pero con que precisión es la cuestión relevante que el Observatorio laboral aborda y ha entregado mayor grado de certeza.

Recordar que no han sido años fáciles para nadie tras el COVID y las cuarentenas que le sumo un factor de dificultad para la recopilación de datos, sin embargo, las y los profesionales de la Universidad de O'Higgins, han sabido navegar estas aguas turbulentas y llegar con resultados óptimos y precisos para tener un referente que permite acortar la brecha en los sectores que necesitan conocer cual es el estado del arte en sus respectivas industrias y tomar decisiones importantes como por ejemplo las políticas de reclutamiento, de Capacitación y análisis de dotación para llevar a cabo su trabajo permitiendo tomar decisiones que aporten a establecer las estrategias de corto y mediano plazo.

Esta versión, ENADEL nos permite identificar los oficios más requeridos por las empresas de los proyectos de inversión, públicos y privados, y las necesidades de capacitación de las empresas que ejecutan estos proyectos con una importante visión de futuro, situación muy sensible pues vivimos un periodo donde el reclutamiento y llevar el talento humano a las organizaciones se ha vuelto cada vez mas complejo, que en este breve espacio no es posible analizar, pero releva la importancia de contar con datos certeros.



José Román Toloza
Director Regional de SENCE
Región del Libertador General Bernardo
O'Higgins

Seguramente a quienes les corresponda seguir adelante con las políticas públicas en SENCE sabrán valorar el esfuerzo de este periodo difícil, pero que asumimos con entusiasmo y con el anhelo cumplido de dejar instalado un referente en lo Laboral para la región, solo posible con la suma del esfuerzo público y privado. Mención especial a las Oficinas de Intermediación Laboral de las Municipalidades de la región, quienes se han convertido en actores claves en el territorio para facilitar este trabajo, los invito a seguir aportando.

Presentación Director Observatorio Laboral de O'Higgins

La Encuesta Nacional de Demanda Laboral ya se ha transformado en una herramienta fundamental para conocer el estado del arte en cuanto al desarrollo de las dinámicas del mercado de trabajo a nivel regional. La de este 2021 es la tercera versión que se realiza en nuestro territorio y este año fueron auscultados los sectores de Industria Manufacturera, Transporte y Almacenamiento, y en una versión especial, se adaptó su metodología e instrumentos para observar lo que está sucediendo con los grandes proyectos de inversión en nuestra región de O'Higgins.

Nuevamente el equipo de profesionales del Observatorio Laboral de O'Higgins tuvo que afrontar los desafíos de aplicar un instrumento complejo en condiciones de emergencia sanitaria, con los costos que ello tiene sobre el proceso. Sin embargo, se obtuvieron los resultados y se sacó adelante esta tarea, por lo que no queda más que felicitarlos. Del mismo modo, es necesario hacer un reconocimiento a la colaboración prestada tanto por cada una de las empresas y líderes sectoriales que fueron entrevistados, así como también a SENCE regional y su permanente apoyo a las funciones del Observatorio, sin cuyo concurso este esfuerzo y sus resultados habrían sido imposible.

En cuanto a los resultados del estudio, los de este año han sido coherentes con las señales estructurales de lo que viene sucediendo con el mercado laboral de la región de O'Higgins desde un tiempo a esta parte. Si bien se muestran indicios de recuperación de las dinámicas laborales dados los efectos de la pandemia por COVID-19, estos no logran llegar a los niveles previos a dicho evento. Por otra parte, se afianza la advertencia de cierta dificultad para contratar en ocupaciones de mayor especialización, instalando así un importante desafío para un conjunto de actores de la región, especialmente para las instituciones de educación vinculadas a los sectores productivos que fueron investigados este año.



Eolo Díaz-Tendero
Director Observatorio Laboral
Región del Libertador General Bernardo
O'Higgins

Ahora bien, cuales sean los resultados que emerjan de este tipo de investigaciones, nos parece que la contribución con información de primera calidad para los procesos decisionales tanto de actores públicos como privados o gremiales, es un bien de primera necesidad y es indispensable persistir en su producción con un aterrizaje regional. La contribución del Observatorio Laboral de la Región de O'Higgins para mejorar las condiciones del empleo en la región se basa enteramente en la convicción de que estos datos ayudarán tanto a la mejora de las políticas públicas regionales, como a la ejecución de los proyectos privados que fortalezcan las capacidades del territorio. En ello hemos estado ocupados y en ello seguiremos estando en los años venideros.

A todos ellos va nuestro sincero agradecimiento.

Índice

Agradecimientos	3
Presentación Director de SENCE Región de O'Higgins	4
Presentación Director Observatorio Laboral de O'Higgins	5
Glosario	7
Resumen ejecutivo	11
1. Metodología	13
1.1. Entrevistas a líderes sectoriales	14
1.2. Encuesta Nacional de Demanda Laboral	15
1.3. Taller de salida	18
2. Contexto y perspectivas del Sector en la región	19
2.1. Características del Sector Transporte en la región de O'Higgins	20
2.2. Actividades más importantes y su encadenamiento productivo	21
2.3. Disponibilidad de la mano de obra	23
2.4. Capacitaciones y ofertas formativas	28
2.5. Inclusión laboral y calidad del empleo	32
2.6. Tendencias y desafíos: digitalización y automatización	34
3. Resultados ENADEL 2021 Transporte y Almacenamiento	36
3.1. Distribución nacional de empresas y trabajadores	37
3.2. Características de las empresas	38
3.3. Situación de las empresas	40
3.4. Capacitación y uso de oferta pública	41
3.5. Búsqueda de trabajadores y vacantes de puestos de trabajo	45
3.6. Ocupaciones con dificultades de contratación	48
4. Síntesis de resultados y recomendaciones para el cierre de brechas	51
4.1. Taller de salida con actores interesados	52
4.2. Síntesis de resultados de ENADEL 2021 Transporte y Almacenamiento	57

Glosario

A continuación se definen algunos conceptos analíticos utilizados en este reporte.

Tamaño de empresa



Pequeñas:

Empresas de
5 a 49
Trabajadores



Medianas:

Empresas de
50 a 199
Trabajadores



Grandes:

Empresas de
200 o más
Trabajadores

Distribución y concentración de empresas

Distribución de empresas: cuando cada empresa se clasifica en una y solo una categoría de respuesta. Cada cantidad de categoría se divide por el total de empresas que contestaron. Así, la suma total de categorías es igual a 100%.

Concentración de empresas: cuando cada empresa se puede clasificar en una o más categorías de respuesta. Cada cantidad de categoría se divide por el total de empresas que contestaron. Así, la suma total de categorías es superior a 100%, pero cada categoría individual representa un % respecto del total.

Condición laboral

Permanente: trabajadoras y trabajadores con contrato indefinido o a plazo que se renueva de forma permanente

Temporal: trabajadoras y trabajadores con contrato por obra, a plazo fijo, estacional, por temporadas o a prueba.

Grupos ocupacionales: grandes grupos y grupos primarios

Los puestos de trabajos se clasifican de acuerdo al **Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones, en su adaptación chilena CIUO08.CL**, elaborado por el INE. Las categorías ocupacionales son definidas de acuerdo al nivel de competencias y la especialización de las competencias requeridas para efectuar eficazmente las tareas y cometidos.

Grandes grupos: es el nivel más agregado de clasificación de puestos de trabajos. Considera 10 grupos diferentes.

Grupos primarios: es el nivel más desagregado de clasificación de puestos de trabajos. Considera 444 grupos diferentes.

A continuación se definen 9 de los 10 grandes grupos ocupacionales, excluyéndose las fuerzas armadas.

Directores y gerentes



Los directores, gerentes y administradores planifican, dirigen, coordinan y evalúan las actividades generales de las empresas, el Gobierno y otras organizaciones, o de unidades o departamentos al interior de ellas; formulan y revisan sus políticas, leyes, normas y reglamentos. En general, sus tareas que requieren solución de problemas complejos, toma de decisiones y creatividad, las cuales deben basarse en un extenso cuerpo de conocimientos (teóricos y prácticos) especializado sobre un campo.

Profesionales



Los profesionales enriquecen el acervo de conocimientos, aplican conceptos y teorías científicas, enseñan sistemáticamente lo que saben en sus respectivos campos o combinan estas actividades. Entre las tareas que desempeñan suelen incluirse: llevar a cabo análisis e investigaciones y desarrollar conceptos, teorías y métodos operativos; aplicar los conocimientos existentes, brindar asesoramiento, enseñar la teoría y la práctica de una disciplina, prestar diversos servicios en los ámbitos empresarial, jurídico, ingenieril y social; crear e interpretar obras artísticas; y preparar documentos informes de carácter científico, y la supervisión de otros trabajadores.

Técnicos



Los técnicos con educación superior llevan a cabo tareas técnicas relacionadas con la investigación y la aplicación de conceptos, métodos científicos o artísticos y de normativas gubernamentales o empresariales. Para alcanzar un desempeño eficiente la mayoría requieren realizar tareas complejas y un amplio conjunto de conocimientos (prácticos, técnicos y de procedimientos) sobre un campo especializado. Sus tareas generalmente comprenden: emprender y llevar a cabo trabajos técnicos relacionados con la investigación y la aplicación de conceptos y métodos operativos en diferentes campos

Personal de oficina y administrativo



Este grupo registra, organiza, almacena, procesa y recupera información, y realiza diversas tareas administrativas en relación con las operaciones de manipulación de dinero, los planes de viaje, la tramitación de solicitudes de información y la concertación de citas. Entre sus tareas suelen incluirse: manejar procesadores de texto y otras máquinas de oficina; redactar documentos, realizar trabajos de secretaría; mantener registros, archivar documentos; administrar los servicios de correo, realizar operaciones de manejo de dinero; hacer planes de viaje; mantener agendas, operar centrales telefónicas.

Personal de comercio, ventas y servicios



Prestan servicios personales o de protección relacionados con los viajes, los cuidados a las personas o la protección contra incendios y actos ilícitos preparan y sirven alimentos o bebidas; supervisan la limpieza y el mantenimiento, hacen demostraciones de sus productos y los venden en comercios mayoristas o minoristas y establecimientos similares, así como en quioscos y mercados. Entre las tareas que desempeñan los trabajadores de este gran grupo suelen incluirse las siguientes: organizar y prestar servicios y vender productos en establecimientos mayoristas o minoristas

Personal silvoagropecuario y pesquero



Las personas de este grupo cultivan y cosechan campos; explotan los productos de plantaciones de árboles y arbustos; recolectan frutos y plantas silvestres; crían, cuidan o cazan animales; obtienen productos derivados de la cría de animales; plantan, conservan y explotan bosques; crían o capturan peces, y cultivan o recogen otras especies acuáticas, con el fin de obtener alimentos, vivienda e ingresos para ellos y sus familias. Entre las tareas que desempeñan los trabajadores de este gran grupo suelen incluirse las siguientes: preparar la tierra; sembrar, plantar, cultivar, fumigar, fertilizar y cosechar cultivos agrícolas o forestales, reproducir, criar, cuidar animales o peces para obtener carne, leche, pelo, piel, cuero.

Oficios



En este grupo aplican sus competencias y conocimientos técnicos y prácticos específicos, a la construcción y mantenimiento de edificios, moldeo de metales, montaje de estructuras metálicas, instalación de máquinas herramientas, confección, ajuste, mantenimiento y reparación de maquinaria, equipo o herramientas, a la realización de trabajos de impresión y la producción o el procesamiento de productos alimenticios, textiles y artículos de madera, metal y de otra índole, incluidos los productos de artesanía. Para desempeñar estas tareas, es indispensable comprender todas las etapas del proceso de producción, las herramientas y materiales que se utilicen y la naturaleza y propósito del producto final.

Operadores de planta y máquinas



Los operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores manejan maquinaria, equipos industriales, agrícolas y supervisan su funcionamiento, en el mismo lugar de su emplazamiento o ejerciendo un control a distancia, conducen y manejan locomotoras, vehículos de motor, equipos industriales, máquinas agrícolas móviles, y ensamblan productos a partir de sus componentes, con arreglo a especificaciones y procedimientos estrictamente definidos. El trabajo de estas personas requiere principalmente tener experiencia y conocimientos sobre maquinaria, equipamientos industriales y agrícolas, así como la capacidad para seguir el ritmo y la intensidad de las operaciones mecanizadas y para adaptarse a las innovaciones tecnológicas.

Ocupaciones elementales



Las personas empleadas en ocupaciones elementales realizan tareas sencillas y habituales que pueden requerir el uso de herramientas de mano y un nivel considerable de esfuerzo físico. Entre las tareas que desempeñan los trabajadores de este gran grupo suelen incluirse las siguientes: tareas de limpieza, mantención de inmuebles, reposición de productos, envío o transporte de mensajes y paquetes, actividades simples sectores silvoagropecuarios, construcción, industria manufacturera y otros sectores.

Región de operación

Región del país donde la empresa tiene su mayor número de trabajadores

Actividades de Transporte y Almacenamiento:

De acuerdo al Clasificador Chileno de Actividades Económicas (CIIU4.CL 2012, INE) este sector comprende las actividades de transporte de pasajeros o de carga, regular o no regular, por ferrocarril, por carretera, por vía acuática y por vía aérea, y de transporte de carga por tuberías, así como actividades conexas como servicios de terminales y de estacionamiento, de manipulación y almacenamiento de la carga, etc. Abarca también el alquiler de equipo de transporte con conductor u operador. Se incluyen también las actividades postales y de mensajería.

Resumen ejecutivo

Este informe presenta los principales resultados de la Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL) 2021 para el sector de Transporte y Almacenamiento, el cual comprende a las actividades de transporte de pasajeros o de carga, regular o no regular, por ferrocarril, por carretera, por vía acuática y por vía aérea, y de transporte de carga por tuberías, así como actividades conexas como servicios de terminales y de estacionamiento, de manipulación y almacenamiento de la carga, etc. Abarca el alquiler de equipo de transporte con conductor u operador. Se incluyen las actividades postales y de mensajería.

El objetivo general de ENADEL 2021 fue identificar la demanda de capital humano de las empresas, a nivel de perfiles laborales, requeridos por el sector de Transporte y Almacenamiento. Para esto, se caracterizó la dotación de trabajadores, se identificaron los puestos de trabajo con dificultades de contratación y se caracterizaron las necesidades de capacitación, así como el uso y conocimiento de la oferta pública de capacitación y empleo.

En la región de O'Higgins, el transporte terrestre se articula con las áreas más importantes de la economía regional, permitiendo trasladar la producción local al interior del territorio y hacia otros destinos nacionales o internacionales, distribuyendo productos para abastecer al comercio de la zona, y movilizándolo a miles de personas que se desplazan a diario a nivel comunal, intercomunal o interregional, a sus trabajos o centros de estudios.

En cuanto al tamaño de las empresas que conforman el sector de Transporte en la región, la mayor parte de estas son pequeñas, aunque los trabajadores se concentran principalmente en las empresas más grandes. Al mismo tiempo, el Transporte es un rubro con baja presencia femenina. De hecho, en la región sólo el 14% de los puestos de trabajo son ocupados por mujeres. Por otro lado, en relación con la inclusión laboral y calidad del empleo, las labores con mayor demanda de trabajadores en el Transporte, además de estar altamente masculinizadas, para ser ejecutadas, requieren de buenas condiciones físicas y de salud, cuestión que genera una barrera fáctica de entrada, que excluye a las personas con discapacidad física.

Respecto a la demanda de trabajadores, en el sector Transporte el mayor requerimiento es el de Conductores, en torno a los cuales se asocian las principales dificultades de contratación, vinculadas especialmente a la experiencia necesaria para la conducción en ruta y con cargas de alto tonelaje, así como el no contar con la licencia profesional necesaria. De hecho, las compañías de Transporte de la región que en la ENADEL 2021

En la región de O'Higgins se encuentra el

4%

de las empresas de transporte del país, concentrando al

4%

de los trabajadores del rubro.

El **58%** de las **empresas** son **pequeñas**.

El **42%** de los **trabajadores** se concentra en el **1%**

de las **empresas más grandes**.

Resumen Ejecutivo

indicaron haber tenido vacantes durante los últimos 12 meses, el 53% señaló dificultades de contratación vinculadas a candidatos sin competencias técnicas, con falta de experiencia laboral o sin licencias, certificaciones o requisitos legales necesarios para las funciones a desempeñar.

A lo anterior, se adicionan ciertas dificultades asociadas a una dimensión más bien subjetiva, relacionadas con el desinterés por el transporte de pasajeros de parte de las personas que potencialmente podrían ocuparse en el sector, lo cual han llevado a algunos empleadores a orientar el reclutamiento hacia fuera de las fronteras del país.

Por otra parte, en cuanto a los canales de contratación de personas, en sintonía con otros rubros de la región, en el Transporte, estos son mayormente informales. De hecho, las recomendaciones de trabajadores y las redes personales del empleador, como formas de gestionar el proceso de contratación, concentran respectivamente al 87 y 27% de las respuestas acumuladas de las empresas.

Respecto a las capacitaciones y la oferta formativa, los expertos sectoriales entrevistados para la elaboración de este informe, centran las necesidades de formación en la conducción orientada a la obtención de licencias profesionales (con escasa oferta regional) y en la formación técnica o profesional en las especialidades o carreras afines, como Mecánica o Electromecánica. Aunque, de cualquier forma, destacan la falta de experiencia de los egresados que buscan su incorporación laboral. Paradójicamente, el 85% de las empresas encuestadas no planea invertir en capacitar a sus trabajadores ya que, en un 61%, esto se espera resolver de manera interna, con la transferencia de conocimientos que puedan realizar sus trabajadores de mayor experiencia.

Finalmente, en relación con las tendencias y desafíos del Transporte, en la región es posible advertir cierta propensión hacia la digitalización de procesos y servicios, así como a la automatización de vehículos y el lento pero inevitable arribo de vehículos eléctricos. Por otro lado, en el área de mantenimiento, es cada vez más importante el uso de sistemas computarizados para detección de desperfectos en el sistema eléctrico de los vehículos, como también en el diseño, gestión y monitoreo de rutas. Lo anterior, redundará en la generación de puestos de trabajo más complejos, abriendo nuevos retos y oportunidades en materia de empleo, formación, capacitación, gestión, innovación e inclusión.

2 Especialidades de Enseñanza Media Técnico Profesional (año 2019) asociadas al sector Transporte y Almacenamiento

217

Titulados

11,1%

Mujeres

11 Programas de Educación Técnica Superior (año 2020) asociados al sector Transporte y almacenamiento

188

Titulados

17,6%

Mujeres

2 Programas de Educación Profesional Universitaria (año 2020) asociados al sector Transporte y almacenamiento

63

Titulados

3,2%

Mujeres

2021

ENADEL

Encuesta Nacional de Demanda Laboral



1

Metodología

Resumen de la metodología

Para alcanzar el objetivo del estudio la metodología consta de 3 instrumentos: Enadel, entrevistas cualitativas a líderes sectoriales y un taller de salida con actores claves de la industria para priorizar problemáticas y presentar recomendaciones y acciones a seguir.

1.1. Entrevistas a líderes sectoriales

Las entrevistas a líderes sectoriales son un instrumento cualitativo y semi estructurado destinado a contextualizar y ofrecer una lectura general para los datos de ENADEL en la región para el sector Transporte y Almacenamiento.

Se consultó con expertos locales como autoridades, académicos y representantes gremiales de carácter sectorial y transversal. Entre los temas tratados se incluye la importancia del sector en la región, desafíos para el capital humano y posibles transformaciones del mercado laboral debido a cambios tecnológicos, regulatorios o ambientales. En la región participaron los siguientes actores:

- 2 Actores Transversales
- 3 Autoridades públicas
- 1 Académicos
- 7 Representantes gremiales
- 1 Representantes sindicales

Fuente: Elaboración propia.

1.2 Encuesta Nacional de Demanda Laboral

La Encuesta Nacional de Demanda Laboral – ENADEL – es la encuesta probabilística con foco en la demanda de capital humano del Observatorio Laboral y su red de Observatorios Regionales. Se empezó a implementar desde el año 2019. En su primera versión consideró a los sectores de Industria Manufacturera, Transporte y Almacenamiento, Construcción y Turismo. Posteriormente, el año 2020 y debido a la pandemia, se optó por implementar un muestro no probabilístico, donde se levantaron los sectores de Comercio y Silvoagropecuario y Pesca. En esta última versión, se volvió al muestreo probabilístico y se estudiaron los sectores de Industria Manufacturera, Transporte y Almacenamiento y Telecomunicaciones.

Debido a cambios en el marco muestral y a modificaciones en algunos criterios del diseño, las estimaciones de la ENADEL 2019 no son comparables con esta versión de ENADEL 2021, considerando las mismas variables y las mismas actividades económicas.

Objetivo general y objetivos específicos

La Encuesta Nacional de Demanda Laboral – ENADEL – tiene por objetivo general identificar la demanda de capital humano de las empresas, a nivel de perfiles laborales, requeridos por los sectores productivos de Industria Manufacturera, Transporte y Almacenamiento y Telecomunicaciones.

La ENADEL 2021 tuvo los siguientes objetivos específicos:

1. Caracterizar la dotación de trabajadores



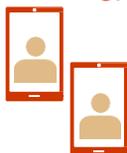
Caracterizando a los trabajadores propios según sexo y tramo de edad.

2. Identificar los puestos de trabajo con dificultades de contratación



Caracterizando los puestos, e identificando número de vacantes, medios de búsqueda, dificultades asociadas e impactos que ha generado las dificultades de contratación.

3. Caracterizar las necesidades de Capacitación



Indagar las preferencias de capacitación de las empresas.

4. Caracterizar uso y conocimiento oferta pública de capacitación y empleo

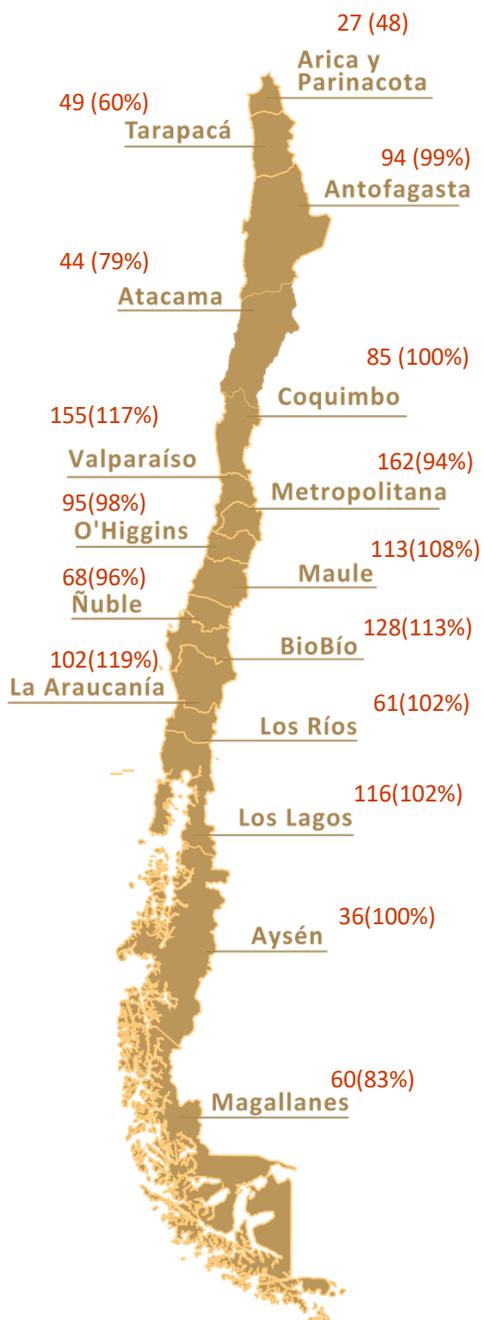


Caracterizar el uso y conocimiento de distintos programas de capacitación e instrumentos de capacitación y empleo.

Ficha metodológica ENADEL 2021

Población objetivo	Empresas formales (con iniciación de actividades en el SII, poseer RUT, contar con contabilidad propia y declarar IVA) que desarrollan su actividad económica principal en alguna de las actividades en estudio (Industria Manufacturera, Transporte y Almacenamiento, Telecomunicaciones) dentro de los límites geográficos del país, y que durante este año 2021 y el año 2020 tuvieron 5 o más trabajadores.
Dominios de estudio	Los tamaños muestrales fueron determinados con el objetivo de tener estimaciones precisas para los siguientes niveles de estimación: Nacional, Regional, Actividad económica, Tamaño de empresa según número de trabajadores, Región y Actividad económica.
Período de referencia	El período de referencia abarca entre mayo de 2020 y agosto de 2022.
Período de recolección	El período de recolección fue entre mayo y agosto de 2021.
Cobertura temática	Industria Manufacturera, Transporte y Almacenamiento y Telecomunicaciones, basándose en el CIU.CL 2012. Particularmente para Telecomunicaciones, se consideraron tanto las actividades propias de telecomunicaciones como también la instalación y mantenimiento de infraestructura de telecomunicaciones.
Cobertura geográfica	La cobertura geográfica del estudio comprende a todas las empresas formales que se ubican en el territorio nacional, en las 16 regiones del país.
Marco muestral	Empresas formales (con iniciación de actividades en el SII, poseer RUT, contar con contabilidad propia y declarar IVA) que durante el año comercial 2019 desarrollaron su actividad económica principal en alguno de en estudio (Industria Manufacturera, Transporte y Almacenamiento, Telecomunicaciones) dentro de los límites geográficos del país y que durante el año comercial 2019 declararon tener 5 o más trabajadores dependientes (en formulario 1887 del SII). Se utilizó la Nómina de empresas personas jurídicas año comercial 2019 del SII.
Unidades estadísticas	La unidad de muestreo es la empresa formal que cumple con los requisitos para ser considerada parte de la población objetivo y que se encuentra en el marco muestral. La unidad de análisis e información corresponde a la empresa formal que cumple con los requisitos de ser parte de la población objetivo.
Diseño muestral	Para el conjunto de empresas con menos de 2.000 trabajadores: Probabilístico y estratificado, siendo los estratos de muestreo definidos por el cruce de las variables región, actividad económica y tamaño según número de trabajadores. Para empresas con 2000 o más trabajadores: inclusión forzosa.
Variable de estudio	Proporción de empresas con dificultades para reclutar trabajadores dentro de aquellas que tuvieron vacantes (\hat{P})

Mapa 1: Encuestas levantadas y porcentaje de logro respecto a muestra objetivo, ENADEL 2021 Transporte y Almacenamiento



Diseño muestral y muestra objetivo

El marco muestral que se basó en la Nómina de empresas de personas jurídicas del SII del año comercial 2020, se estratificó según región, actividad y tamaño (número de trabajadores) con la finalidad de mejorar las medidas de precisión de las estimaciones finales.

Resumen de variables de estratificación:

Nombre Variable	Descripción de variable de estratificación
Región	La variable región se basa en la división político administrativa existente en Chile que divide al país en 16 regiones
Actividad económica	las actividades económicas en estudio se basan en el CIIU.CL 2012 y corresponden a Industria Manufacturera, Transporte y Almacenamiento, y Telecomunicaciones.
Tamaño	El tamaño de empresa según número de trabajadores se divide en cinco categorías: micro (5 a 9 trabajadores), pequeña (10 a 49 trabajadores), mediana (50 a 199 trabajadores), grande (200 a 1999 trabajadores) y super grande (2000 o más trabajadores).

El diseño muestral de la ENADEL 2021 es de tipo probabilístico y estratificado, siendo los estratos definidos por el cruce de las variables región, tamaño de la empresa según número de trabajadores y actividad económica.

El parámetro de interés del diseño muestral es la proporción de empresas que tiene dificultades para reclutar trabajadores durante los últimos 12 meses sobre las empresas que declaran haber tenido vacantes o haber contratado trabajadores en el mismo período. En el diseño muestral este parámetro se fijó en 50% con el propósito de considerar varianza máxima. El tamaño muestral objetivo a partir de este diseño, fueron **3.342 empresas**, fijando los niveles de error absoluto para cada cruce en los siguientes máximos:

- 2,5% a nivel nacional.
- 5,6% a nivel de actividad económica.
- 6,4% a nivel de tamaño.
- 7,4% a nivel de región.
- 11,8% a nivel región-actividad.
- 15% a nivel región-actividad-tamaño.

Para el sector Transporte y Almacenamiento, la muestra objetivo es 1.434 empresas y se logró una muestra de 1.395.

1.3 Taller de salida

Objetivo general

Generar una hoja de ruta a partir de las opiniones y percepciones de los grupos de interés del sector, que sirva de guía y contribuya al cierre de brechas de capital humano detectadas.

Objetivos específicos

1. Confirmar y enriquecer la caracterización del sector en virtud de los resultados preliminares de ENADEL y de las entrevistas a líderes sectoriales.
2. Identificar posibles acciones que contribuyan a disminuir las brechas identificadas a través de los resultados preliminares de ENADEL y de las entrevistas a líderes sectoriales.
3. Analizar en conjunto a los grupos de interés las acciones más factibles que contribuyan a disminuir las brechas identificadas a partir de los resultados preliminares de ENADEL y las entrevistas a líderes sectoriales.

Para el taller se utilizó el método de un grupo focal, técnica de conversación grupal que permite un acceso al conjunto de 'saberes' que orientan las acciones de los actores y con la particularidad de integrar el conocimiento sobre las acciones de los otros (Canales, 2006). La actividad fue realizada de manera presencial, en el Centro de Eventos Las Palmeras, en Rancagua, donde se presentaron los resultados preliminares del estudio y luego se abrió un espacio de conversación en el que se identificaron y priorizaron problemáticas relativas a brechas laborales en el sector.

Entre los actores que participaron de este espacio se encuentran representantes de instituciones como el Sence, la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), la Seremi del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Santo Tomás, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la Corporación Pro O'Higgins y la Universidad de O'Higgins.



ENADEL
2021

2

Contexto y Perspectivas del Sector en la Región

Perspectivas y desafíos del Transporte en la voz de representantes del sector

2.1. Características del Sector Transporte en la región de O'Higgins

El transporte, tanto de carga como de pasajeros, así como las condiciones viales necesarias para que este se pueda llevar a cabo de manera eficiente y segura, es **clave en el desarrollo de los territorios**, más aún si la economía de estos depende fuertemente de la producción, procesamiento y distribución de productos agrícolas y materias primas.

En O'Higgins, el transporte por vía terrestre, a través de sus diferentes subsectores, tiene un **rol articulador con las áreas más importantes de la economía regional**, permitiendo trasladar la producción local dentro de la región y hacia otros destinos nacionales o internacionales, distribuyendo productos para abastecer al comercio de la zona, y movilizandando a miles de personas que se desplazan a diario a nivel comunal, intercomunal o interregional, a sus trabajos o centros de estudios.

Dentro del sector y sus dinámicas territoriales, es importante destacar la **cercanía con la región Metropolitana y la región de Valparaíso** a través el Puerto de San Antonio y el paso Los Libertadores, que permiten el transporte de productos desde y hacia los principales mercados nacionales e internacionales. Del mismo modo, la cercanía con Santiago permite el transporte diario de pasajeros por motivos laborales o educacionales entre ambas regiones.

Los líderes del sector, enfatizan el avance que el desarrollo vial ha implicado para el transporte, cuestión que, además, ha impactado en el posicionamiento de la región a través del encadenamiento territorial y sectorial.

“ años atrás no había una red de carreteras conectadas, que permitiera que la fruta no llegara machucada, ha habido cambios muy relevantes... son las venas de la región y, mientras más venas tengamos, mejor es la calidad del producto. ...por eso que hoy día somos uno de los más grandes exportadores de fruta fresca de Chile, pero también hacia el extranjero.

Enrevistado sector público

2.2. Actividades más importantes y su encadenamiento productivo

El sector transporte no solo es complejo por la diversidad de sectores con los que se vincula, sino que también por su heterogeneidad interna, donde la fundamental distinción está entre **el transporte de carga y el transporte de pasajeros**, los cuales comparten las amplias diferencias de escalas en las que operan, las que van desde unas pocas empresas grandes, que tienen dentro de sus trabajadores conductores, personal de mantenimiento y administrativo, hasta un gran grupo de propietarios de un vehículo o flotas pequeñas, que operan a nivel familiar o contratando conductores.

El **transporte de carga** en la región se asocia fuertemente al sector silvoagropecuario, a la industria de alimentos y a la minería, donde dependiendo el tipo de carga es posible encontrar vehículos de diferente tonelaje y equipamiento (camiones con rampla, camiones con rampla más acoplado, furgones con o sin frigorífico, camiones para minería, etc.).

Dentro de los sectores que requieren transportar sus productos, es frecuente que muchas empresas no cuenten con flotas propias, cubriendo la necesidad de transporte a través de la subcontratación a empresas que proveen los vehículos y los conductores.

Otra característica de esta actividad se relaciona con el tipo de desplazamiento que realizan, los que van desde traslados de materias primas a industrias al interior de la región, hasta el traslado de productos hacia los mercados locales y la región Metropolitana, el traslado desde O'Higgins a la región de Valparaíso, para llevar productos exportables al puerto de San Antonio y los que realizan viajes internacionales por vía terrestre.

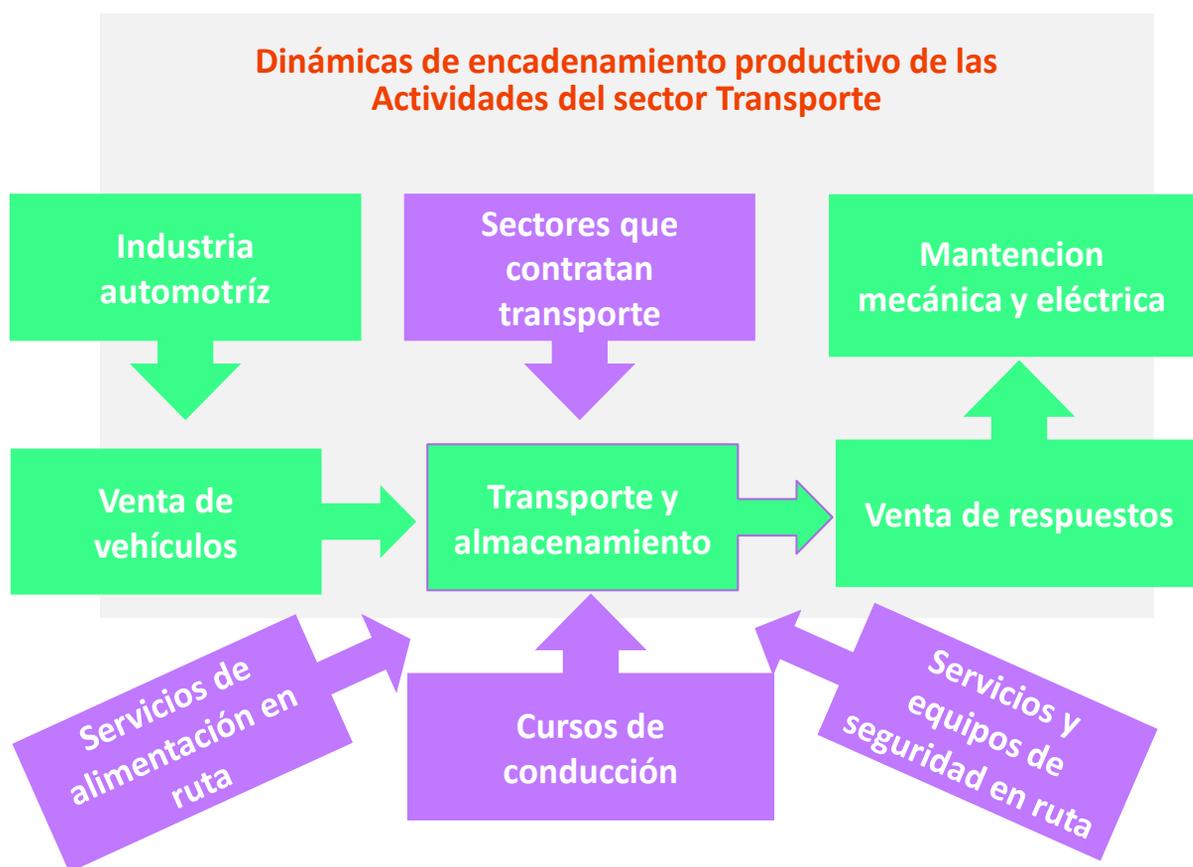
El **transporte de pasajeros**, el cual soporta un importante flujo diario de habitantes que se desplazan (principalmente por trabajo y estudios), a nivel comunal, regional e interregional en **transporte público**, es decir, de taxis colectivos, buses y microbuses que son operados por empresas individuales o asociaciones de transportistas, donde incluso, en muchos casos, corresponden a vehículos conducidos por sus propietarios. Cabe destacar también, que de manera menos visible, pero conectando a las principales ciudades de O'Higgins con la región Metropolitana, está el transporte ferroviario.

En tanto, dentro del **transporte privado**, destacan el transporte contratado por empresas para el traslado o acercamiento de trabajadores, principalmente a través de buses y vehículos tipo van; los furgones escolares; los buses de turismo; y los taxis privados, los cuales en gran parte corresponden a autoempleo, al igual que los vehículos particulares que trabajan con aplicaciones que, más allá de su regulación, han tenido un notorio aumento en la capital regional.

Encadenamientos productivos

El sector transporte es parte de la cadena de gran parte de producción nacional y regional, razón por la cual **depende de manera importante del desempeño de otros sectores**. En el caso de la región de O'Higgins, como ya se señaló, el transporte tanto de carga como de trabajadores está fuertemente acoplado a la actividad silvoagropecuaria, industrial y minera, sectores con los que genera una potente interdependencia que posibilita el funcionamiento de la economía regional.

En el mismo sentido anterior, para que el transporte pueda operar movilizándolo a otros sectores, requiere de diferentes servicios, donde destacan la venta de vehículos y repuestos, venta de combustible, servicio de mantenimiento, servicio bancario para la compra de vehículos a través de créditos, servicios de logística de carga, descarga y almacenamiento, sistemas de geolocalización, peajes, alimentación en ruta, entre otros.



2.3. Disponibilidad de la mano de obra

El transporte regional tiene como su principal requerimiento de fuerza de trabajo a **conductores**, en torno a los cuales los líderes del sector identifican las mayores dificultades de contratación, lo anterior sucede tanto para el transporte de carga como de pasajeros.

En el caso del **transporte de carga**, si bien los ingresos son más altos que en otras áreas del transporte regional, pese a ello, hay desinterés por el sector, sobre todo en las generaciones más jóvenes, debido a las exigentes condiciones del trabajo en ruta.

“ *si hay un cuello de botella en nuestra industria, es en el conductor, y no porque gane mal, lo que pasa es que la pega en sí es sacrificada, sobre todo cuando se hacen turnos... en general a los más jóvenes no les interesa, porque tienen otras alternativas.* ”

Entrevistada, sector privado

Pero las dificultades van más allá del desinterés por el rubro, ya que algunos postulantes, teniendo la licencia profesional, no cuentan con la experiencia necesaria para la conducción en ruta y con cargas de alto tonelaje.

“ *los choferes muchas veces se consiguen el pase, la licencia, la práctica. Yo he tenido choferes que han llegado a pedirme trabajo con recién su licencia clase A5, pero sin nada de experiencia, nada.* ”

Entrevistada, sector privado

Dentro del transporte de carga, también existen algunas diferencias importantes que influyen en la contratación, como es el caso del transporte para minería, que resulta el más atractivo para los conductores por las buenas condiciones salariales que ofrece, pero que sin embargo, tiene procesos de selección más exigentes que excluyen a quienes no cuenten con las condiciones físicas y de salud.

“ *Tienen que ser casi pilotos de avión. O sea, tienen que tener condiciones físicas bastante buenas, no pueden tener IMC muy alto. O sea, el tema de la gordura no puede ser muy fuerte, no pueden tener diabetes...va haciéndolo un mercado mucho más restrictivo.* ”

Entrevistada, sector privado

Si bien en términos generales los trabajadores del transporte se interesan más por el transporte de carga, este también alberga algunas diferencias en su interior, donde se puede observar mayor predisposición a trabajar en empresas grandes, principalmente mineras, las que pese a tener exigentes filtros para el reclutamiento, logran cubrir sus vacantes de mejor manera gracias a los altos sueldos que ofrecen.

Los líderes sectoriales en torno al transporte de pasajeros, declaran aún mayores dificultades que en el transporte de carga, ya que a la escasez de conductores por falta de licencia profesional que identifica al sector, se suma la cantidad de conductores que son adultos mayores que han dejado de trabajar en pandemia por miedo al contagio.

“ Sí po, hay un problema concreto ahí de que falta gente con licencia profesional... hay un porcentaje de conductores que le tendrá miedo a la pandemia, y el viejo no trabaja. ”

Entrevistada, sector privado

Más allá de las condiciones que limitan el ingreso al rubro, ocurren otras situaciones como el desprestigio con que cuenta el trabajo de transporte de pasajeros, el poco desarrollo de habilidades relacionales de los conductores y la normalizada informalidad con que se trabaja en algunas empresas, como es el caso de los taxis colectivos.

“ incluso, hubo dictámenes de la Dirección del Trabajo, no es que él sea trabajador mío y yo le tengo que pagar un sueldo, no, él a mí me hace una entrega diaria, que es por el arriendo, entre comillas. Yo le paso mi bien, mi auto, y el me lo trabaja. Entonces, es una situación rara. ”

Entrevistada, sector privado

Por otro lado, se identifican dificultades para la contratación de conductores, vinculadas al desinterés por el transporte de pasajeros, las cuales han llevado a algunos empleadores a orientar el reclutamiento hacia fuera de las fronteras del país.

“ Van a Perú a buscar conductores que quieran manejar sus microbuses. ¿Por qué? Porque acá los conductores eligen otros trabajos, como por ejemplo, el manejar un camión. ”

Entrevistado Sector Público

Otras áreas dónde algunos empresarios acusan poca disponibilidad, es en la **mecánica y la electromecánica**, donde, más que la falta de técnicos, el sector reclama mayor experiencia y manejo en sistemas de detección de fallas y mantención de vehículos con tecnología más avanzada. Donde incluso, algunos declaran haber tenido que buscar un buen técnico que pudiera prestarles un servicio fuera de la región.

“cuando he estado en pana del computador del camión, me ha tocado dar bote con los mecánicos, me dicen: “no, mira, el maestro tanto es de Curicó, lo va a ver y va a saber al tiro, él me solucionó mi problema”.”

Entrevistada sector privado

Finalmente, las empresas de transporte, que prestan servicios a industrias más exigentes, identifican dificultad de contratar **prevencionistas** con experiencia en transporte, ya que la formación de estos profesionales se da con una fuerte orientación hacia la minería y la construcción, por lo que las empresas deben formarlos en torno a las necesidades propias del sector.

“ Los prevencionistas que llegan son jóvenes y estructurados al área minera o al área de construcción, pero ser prevencionista en transporte es distinto, o sea, tienen que conocer los términos, tienen que conocer las máquinas, tienen que conocer los puntos de riesgo, no se forma en los institutos de prevención, se forma afuera.”

Entrevistada sector privado

Desde las dificultades que los líderes sectoriales manifiestan en torno a la contratación, es posible advertir dos situaciones que afectan el empleo local, y que llevan a buscar trabajadores fuera de la región, e incluso del país. La primera de ellas está vinculada a la falta de candidatos, y la segunda se relaciona con la escasez de competencias efectivas en los técnicos especializados.

Dificultades, causas y oportunidades para la contratación local

Dificultades	Causas	Oportunidades
Dificultad para contratación de conductores para transporte de carga.	<ul style="list-style-type: none"> Faltan conductores con licencias y experiencia requeridas. Largas jornadas fuera de sus viviendas y lejos de sus familias. Malas condiciones de trabajo (inseguridad en rutas, horarios de alimentación y trastorno de sueño). Incompatibilidad por salud, sobrepeso o uso de drogas (principalmente en minería). 	<ul style="list-style-type: none"> Sumar a la formación de conductores profesionales del transporte de carga elementos de seguridad en ruta y autocuidado. Uso de cursos Sence para obtención de licencias profesionales.
Escasez de conductores para transporte de pasajeros.	<ul style="list-style-type: none"> Faltan conductores con licencias y experiencia. Falta de habilidades relacionales. Desprestigio del rubro. Prefieren otros trabajos. Informalidad de la relación laboral, que afecta la retención de conductores. 	<ul style="list-style-type: none"> Sumar a la formación de conductores profesionales del transporte de pasajeros, desarrollo de habilidades relacionales y trabajar el fomento y la valoración del rubro.

**Dificultades, causas y oportunidades para la contratación local
(Continuación)**

Dificultades	Causas	Oportunidades
Escasez de mecánicos y electromecánicos con experiencia.	<ul style="list-style-type: none"> Falta de conocimientos técnicos actualizados. Falta de experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Vínculo con Liceos Técnicos e Institutos Profesionales que permitan captar y formar estudiantes para incorporarlos a las empresas tempranamente.
Escasez de prevencionistas de riesgo con conocimiento y experiencia en el sector.	<ul style="list-style-type: none"> La formación de prevencionistas se centra en conocimientos enfocados principalmente en áreas de minería y construcción. 	<ul style="list-style-type: none"> Vínculo con instituciones que formen en Prevención de Riesgos, a fin de fomentar la entrega de contenidos requeridos en el sector de Transporte.

2.4. Capacitaciones y ofertas formativas

Las áreas en que los líderes sectoriales centran las necesidades de capacitación son en la conducción orientada a la obtención de licencias profesionales y en la formación técnica o profesional en mecánica o electromecánica.

En el caso de la **capacitación para conducción**, los líderes del sector privado aluden a la escasez de la oferta regional de capacitación vinculada a la obtención de licencias profesionales, y que, además, esta considere contenidos que complementan lo técnico, como por ejemplo, el desarrollo de habilidades en torno a la calidad del servicio que prestan.

“ Y eso para nosotros también es importante, porque ya no estamos hablando de una persona que es básica su formación, y eso también está asociado un poco al trato, al trato con el público, a la relación laboral también, porque nosotros exigimos ciertos comportamientos. ”
Entrevistado sector privado

En tanto, desde el sector público, la visión en torno a la capacitación para obtención de licencias se enfoca en las desventajas para el transporte de pasajeros en cuanto a las posibilidades de formar a sus conductores a través de la oferta de cursos de SENCE.

“ Porque hay varios cursos que ofrece SENCE, por ejemplo, para formar conductores para el transporte de carga principalmente, y ahí quizás sería un buen enlace con las herramientas que ofrece SENCE para formar conductores, pero también conductores para el sistema de transporte público, no tan solo para el sistema de transporte de carga. ”
Entrevistado sector público

En cuanto a la formación técnica y profesional de la región, los líderes sectoriales tienen una opinión basada sobre todo en la falta de experiencia concreta de los egresados, la cual, finalmente, se termina desarrollando en los propios espacios de trabajo.

Por otro lado, las carreras que se identifican con el sector son **mecánica, electromecánica, logística y prevención de riesgo**, en torno a las cuales la **principal brecha que mencionan está en el plano de la experiencia** relacionada con el transporte.

La falta de experiencia de los egresados que buscan su incorporación laboral, es algo que está asumido por los empleadores, quienes perciben la formación técnica o profesional como el primer paso de una ruta formativa, que luego se va complementando con el aprendizaje práctico en el puesto de trabajo.

“ *Y lo otro es la parte logística o de operaciones, que también ahí hay jóvenes que tienen cabida en nuestra empresa. Pero salen como muy blancos de los institutos y después la experiencia en la operación los va formando.* ”

Entrevistado sector privado

En cuanto a los aspectos técnicos de la formación, hay algunos empresarios que hacen énfasis en la calidad de ésta, sobre todo en torno a los técnicos en áreas de mantención, que **deberán adaptar sus conocimientos a las nuevas tecnologías** que se están implementando en el transporte de pasajeros y de carga, como por ejemplo, lo que guarda relación con los vehículos de eléctricos.

“ *Hemos generado trabajos con Inacap, con los muchachos, pero no vienen con una formación que uno podría estar exigiendo, vienen con una formación bastante básica en términos de contenidos útiles para el sector y lo que se viene.* ”

Entrevistado sector privado

Entre la formación y la experiencia requerida para el sector, hay quienes consideran que una buena estrategia para lograr buenos resultados en ambos aspectos, es a través de la articulación de la enseñanza media técnico profesional y la superior.

“ *...el que ya estudió en el liceo técnico y después va a Inacap tiene una percepción mejor de lo que quiere. No así algunos que eran de liceos humanistas y después continúan una carrera técnica en otro centro de formación, y tienen también menos experiencia al respecto.* ”

Entrevistado sector privado

Fortalezas y debilidades de la oferta formativa en la región

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> Desde la oferta de capacitación de SENCE vía OTEC, existen cursos de conducción enfocados al transporte de carga. La región cuenta con instituciones de formación en las áreas relevantes para el sector. Las empresas de mayor tamaño capacitan a su personal permanentemente, independiente de la formación de base de estos. 	<ul style="list-style-type: none"> La capacitación enfocada en los conductores no considera elementos de seguridad, autocuidado y desarrollo de habilidades relacionales. Desde la formación técnica y profesional, la incorporación y manejo de contenidos en torno a las nuevas tecnologías asociadas a la mantención automotriz es débil. Los egresados salen al mundo laboral con escasos conocimientos prácticos Las empresas pequeñas o empresas familiares, cuentan con bajas posibilidades de recibir capacitación de forma continua.

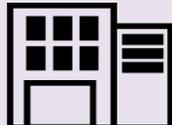
A nivel de instituciones de Enseñanza Media Técnico Profesional, en la región existen dos programas asociados directamente al sector de Transporte y Almacenamiento. Estas son Mecánica Automotriz, impartida en las provincias de Cachapoal y Colchagua, en la que se titularon 176 personas el año 2019, y Refrigeración y Climatización, impartida sólo en Cachapoal, con 41 titulados.

En el caso de los Programas de Educación Técnica Superior, el año 2020 hubo 188 titulados, de quienes un 17,6% corresponde a mujeres, en un total de 11 programas, donde destacan las carreras de Mecánica Automotriz (109 titulados), Logística (69 titulados) y Electromecánica (10 titulados).

En los Programas de Educación Profesional Universitaria, también durante el 2020, la región alcanzó un total de 63 titulados en Ingeniería Mecánica, la que, con dos programas en la región, es la única que se encuentra asociada a las necesidades del sector de Transporte y Almacenamiento.

“ *Hubo un tiempo en que muchos alumnos de los egresados, un porcentaje altísimo, se fue a Inacap a estudiar Mecánica y en este momento trabajan en minería, en camiones y qué se yo.* ”
Entrevistado, área educación ”

Resumen de titulados, porcentaje de mujeres y programas asociados al sector

<p>Especialidades de Enseñanza Media Técnico Profesional</p>		<p>217</p> <p>Titulados/as 2019</p>	<p>11,1%</p> <p>% de Mujeres</p>	<p>2</p> <p>Especialidades 2019</p>
<p>Programas de Educación Técnica Superior</p>		<p>188</p> <p>Titulados/as 2020</p>	<p>17,6%</p> <p>% de Mujeres</p>	<p>11</p> <p>Programas 2020</p>
<p>Programas de Educación Profesional Universitaria</p>		<p>63</p> <p>Titulados/as 2020</p>	<p>3,2%</p> <p>% de Mujeres</p>	<p>2</p> <p>Programas 2020</p>

Fuente: Ministerio de Educación

2.5. Inclusión laboral y calidad del empleo

Desde la visión de los líderes del sector, las labores con mayor demanda de trabajadores en el transporte (conducción de vehículos de carga y pasajeros, faenas de carga y descarga y mantención de vehículos) son **altamente masculinizadas y requieren, para ser ejecutadas, de buenas condiciones físicas y de salud**, cuestión que genera una barrera de entrada que excluye a parte de la población, específicamente a las mujeres y a las personas con discapacidad física. Por otro lado, es un sector que valora mucho la experiencia, donde los mejores sueldos serán para aquellos que lleven varios años trabajando en transporte, lo que, al mismo tiempo, desincentiva la incorporación de los más jóvenes.

Si bien lo anterior, deja escasas posibilidades para los grupos mencionados, existen algunos espacios que comienzan a abrirse lentamente.

En el caso de **las mujeres**, más allá de los puestos asociados a tareas administrativas, conducción de furgones escolares o de servicios complementarios, existen empresas del subsector de transporte de pasajeros que están capacitando a mujeres en la conducción de microbuses, donde reconocen resultados positivos. Algo similar ocurre con algunas empresas de venta de vehículos y mantención, las que evalúan favorablemente el desempeño de las mujeres en la venta de repuestos y logística.

“ En el área logística, en el área de la venta de repuestos también hay mujeres. Yo te diría que en todas las áreas de acá de la sucursal hay mujeres, salvo en mecánica. ”

Entrevistado sector privado

Desde el sector público, identifican la brecha asociada a la contratación femenina como un elemento estructural que las excluye de empleos de alta demanda en la actualidad, donde podrían tener una buena inserción y desarrollo.

“ hoy día lo vemos todos los días en las calles con las motos de reparto, ahí yo creo que tenemos una brecha, a la mujeres en ese espacio no siempre se pueden incorporar. Primero, porque no tienen normalmente la licencia de conducir, tienen menos tiempos para poder asistir a clases, etc. ”

Entrevistado sector privado

En el caso del transporte de carga pesada, otros factores que alejan a las mujeres de la posibilidad de emplearse como conductoras, son las condiciones del trabajo en ruta y los turnos, sobre todo a quienes tienen hijos pequeños.

En el caso de **los jóvenes**, más allá de la cantidad de años que deben pasar para acceder a licencias de conducir profesionales, el sector no resulta muy atractivo para este grupo de edad, sobre todo el puesto de conductor, que se vincula con trabajadores de mayor edad, especialmente en las líneas de taxis colectivos y microbuses. Si bien en el área de mantenimiento se observa un mayor interés de parte de los jóvenes que vienen de liceos técnicos e institutos profesionales, éstos no son bien evaluados en cuanto a su experiencia.

“ *yo creo que también el tema experiencia es súper importante y el conocimiento. Si yo creo que los cabros salen con notas muy bajas de la capacitación, de los estudios o de lo que tengan de mecánica. [Risas] También les hace falta una buena práctica, con equipos.* ”

Entrevista sector privado

Para el caso de las personas con **discapacidad física**, el rubro tiene espacios muy acotados de participación, que se asocian a tareas administrativas o de redes.

Principales desafíos para mujeres, jóvenes y personas en situación de discapacidad



1. Mejorar seguridad en ruta.
2. Turnos compatibles.
3. Capacitación y licencias.



1. Turnos compatibles.
2. Vinculación laboral temprana de estudiantes.



1. Adaptar espacios de trabajo.
2. Potenciar la empleabilidad de profesionales en situación de discapacidad en áreas automatizadas.

En la conducción de vehículos de pasajeros, existe una **significativa inclusión de extranjeros**, los que no sólo son reclutados en la región, sino que, en algunos casos, se van a buscar a sus países de origen.

Es importante recalcar que en el sector opera una **autoexclusión de ciertos grupos**, que no postulan a los puestos vacantes, por ser considerados poco atractivos y asociados a una mala calidad de vida y desprestigio social.

En inclusión, **el principal desafío es generar incentivos** asociados a mejorar las condiciones en las que se realizan los principales trabajo del sector, flexibilizando los horarios y las rutas para quienes necesiten compatibilizar lo laboral con otras actividades como el estudios o la crianza.

2.6. Tendencias y desafíos: digitalización y automatización

En transporte es posible advertir tendencias hacia la **digitalización de procesos y servicios**, así como a la **automatización de vehículos**.

Estas tendencias nacen en gran medida como respuesta a la necesidad de crear gestión de rutas que permitan la descongestión de las saturadas áreas urbanas y buscar alternativas de uso de energía más eficientes, económicas y sustentables.

Es así como la tendencia más relevada por parte de los actores del sector, es el lento pero inevitable arribo de **vehículos eléctricos**, tecnología aún difícil de costear por los empresarios del sector (sobre todo los más pequeños), pero cuya futura masificación se asume como inminente, cuestión que requerirá de un esfuerzo público y privado para su implementación masiva en la región.

“ La industria va en ese sentido apuntando rápido en todo lo que es electromovilidad, el rubro de camiones va a ser un poco más lento, porque cuesta tener camiones de gran envergadura eléctricos. Pero la movilidad de personas van a ser los próximos pasos que vamos a ver como ciudadanos. ”

Entrevistado sector privado

La incorporación de esta tecnología, si bien trae ventajas asociadas a la reducción de costos de operación, funcionamiento que elimina la contaminación atmosférica y acústica, además, agrega desafíos asociados a la configuración de estas máquinas de acuerdo a sus recorridos y cargas de batería, así como a la necesidad de instalar las capacidades y conocimientos necesario en torno a la conducción, mantención y programación de estos equipos, para lo cual, actualmente, la región no está preparada.

“ ...es un vehículo que es simple, pero sí necesita un conocimiento técnico y que hoy día no cualquiera lo hace, son altamente complejos, con muchos mandos de controles, con muchos computadores, operan a alta tensión. Se vienen desafíos en la industria. ”

Entrevistado sector privado

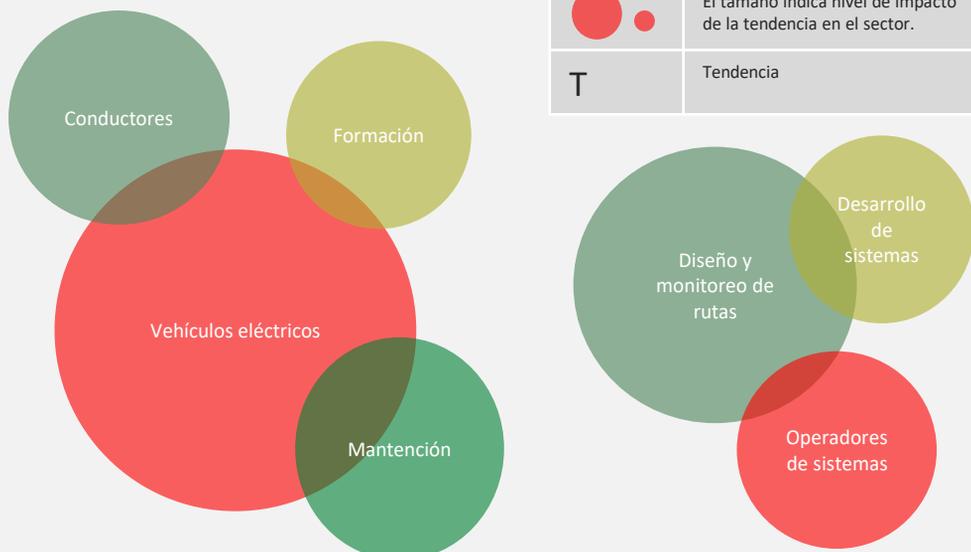
En el área de mantención, el cada vez será más importante el uso de **sistemas computarizados para detección de desperfectos** en el sistema eléctrico de los vehículos. Otra tecnología que están implementando algunos empresarios del transporte de pasajeros, tiene relación con el **diseño, gestión y monitoreo de rutas** a través de tecnología satelital que permite una mejor gestión del transporte disponible, mayor seguridad para los conductores e información en tiempo real para los usuarios.

“ hoy día no son el famoso despachador tradicional, sino que hoy día son reguladores de la operación..., hay todo un monitoreo de la localización de los buses, enviar la información al operador, regularizar los despachos, cumplir las frecuencias. Y hoy día hay una plataforma de información que se debe manejar.”

Entrevistado sector privado

Principales de tendencia y su impacto en el sector

Leyenda	
	Superposición indica tendencia cuyo crecimiento depende de la otra
	El tamaño indica nivel de impacto de la tendencia en el sector.
T	Tendencia



Transporte y Almacenamiento

2021

ENADEL

Encuesta Nacional de Demanda Laboral

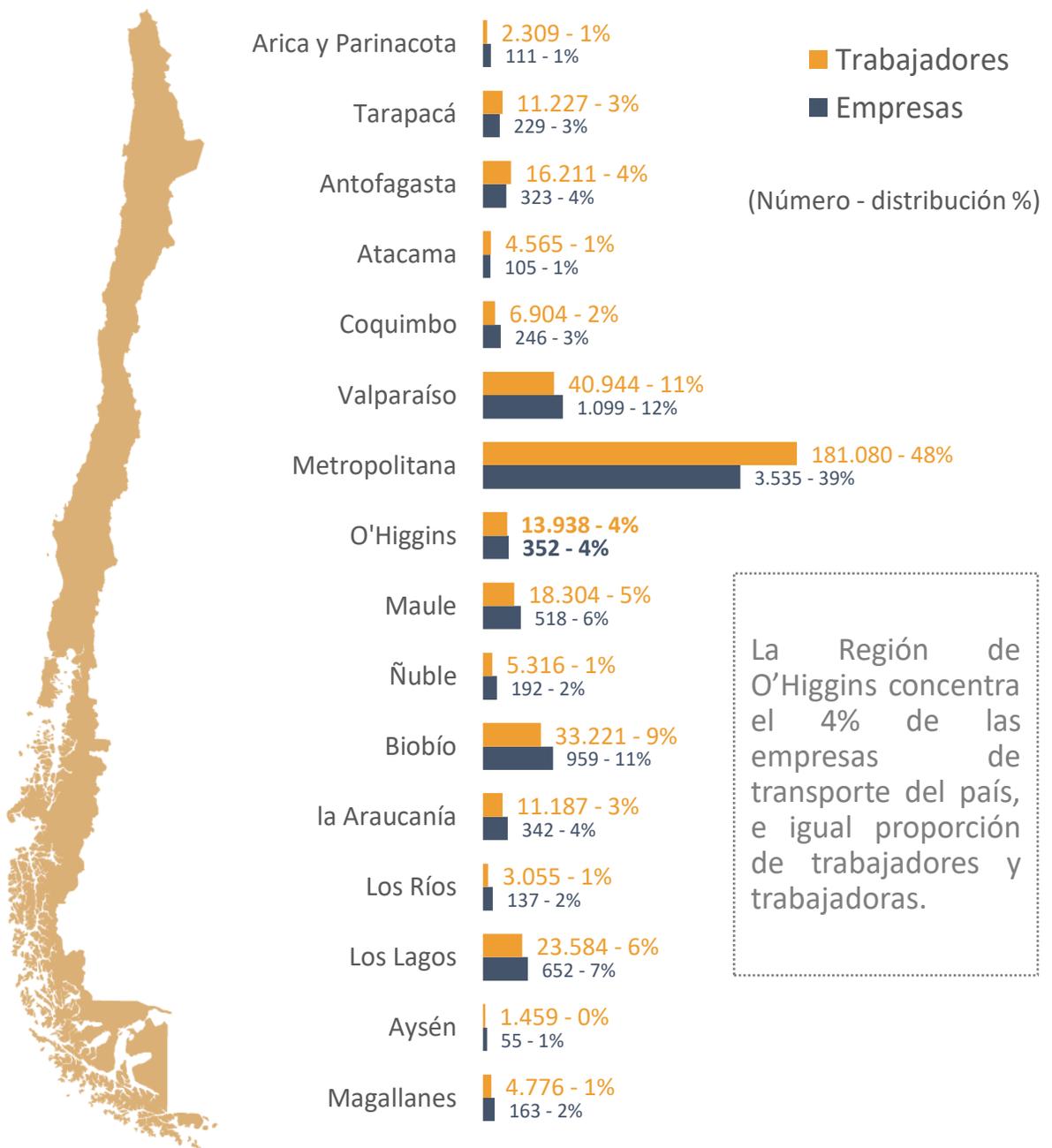


3

Resultados ENADEL 2021 Transporte y Almacenamiento

3.1. Distribución nacional de empresas y trabajadores

Gráfico 1: Distribución nacional de empresas y trabajadores del Transporte y Almacenamiento



3.2. Características de las empresas

Gráfico 2: Empresas y trabajadores según tamaño en la Transporte y Almacenamiento

La mayoría de las empresas del rubro transporte son pequeñas (58%) o microempresas (31%). Sin embargo el mayor número de trabajadores (42%) se desempeña en el 1% de empresas grandes.

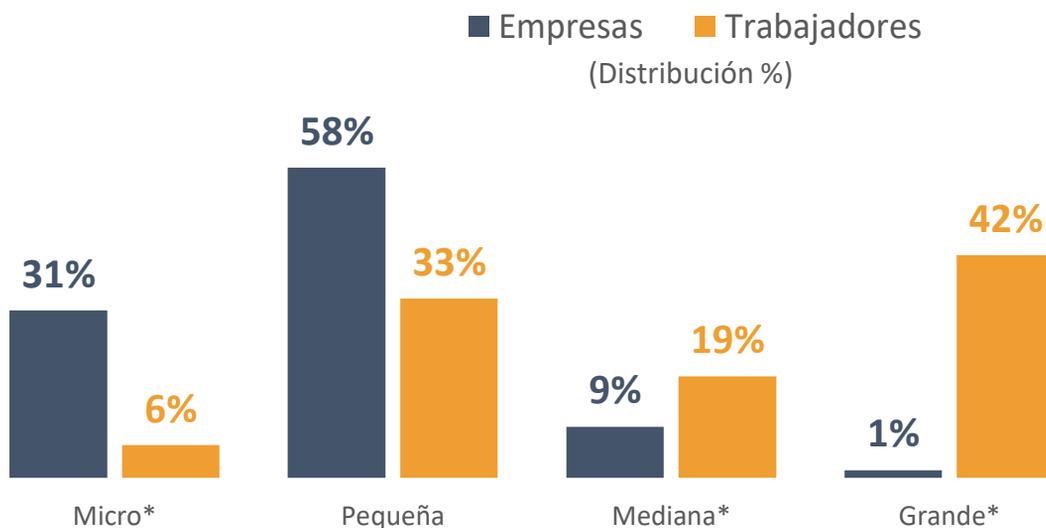


Gráfico 3: Trabajadoras según sexo en Transporte y Almacenamiento

Rubro altamente masculinizado con un 86% de trabajadores hombres.



*: Estimaciones poco fiables. Su error estándar es mayor a 15% y menor o igual a 30%

Gráfico 4: Trabajadores según condición laboral en la Transporte y Almacenamiento

La gran mayoría de quienes se desempeñan en el transporte lo hacen de manera permanente.

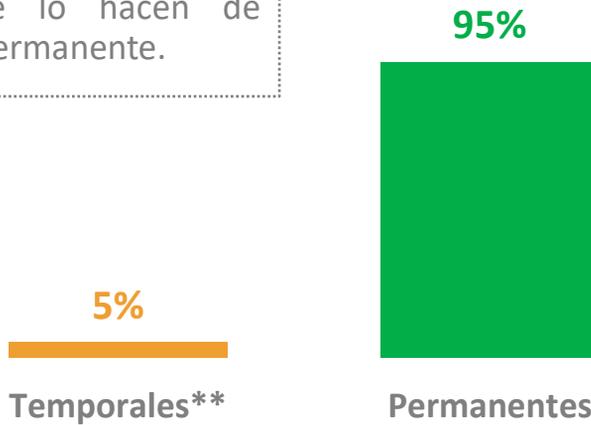
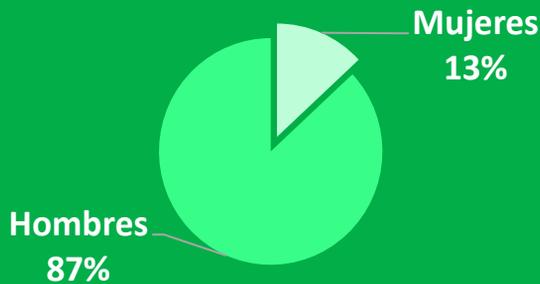


Gráfico 5: Trabajadores permanentes según sexo Transporte y Almacenamiento

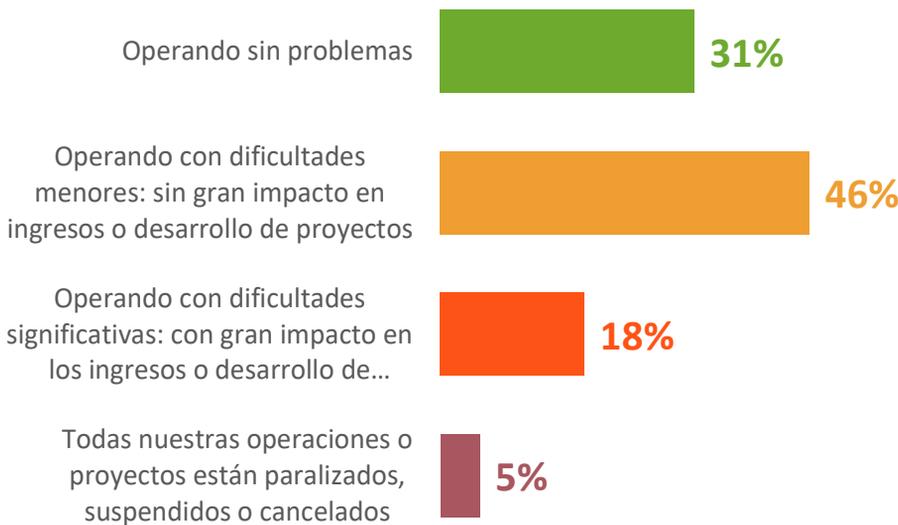
Mayor proporción de trabajadores permanentes son hombres



** : Estimaciones no fiables. Su error estándar es mayor a 30%

3.3. Situación de las empresas

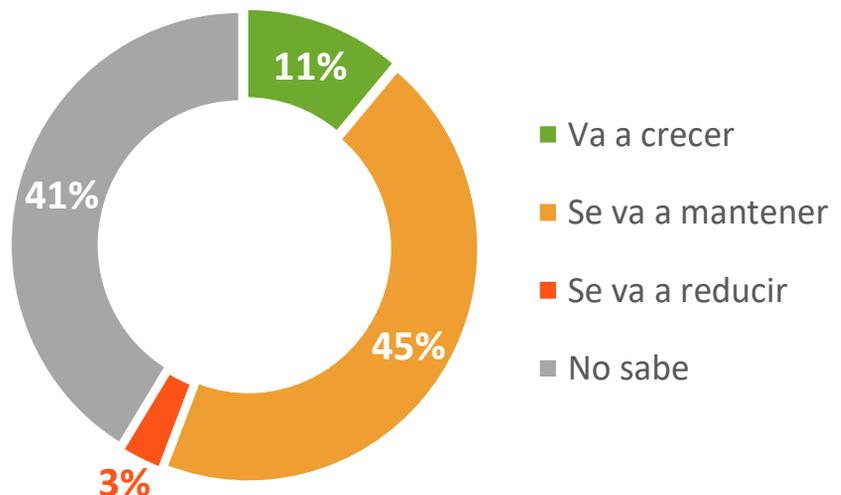
Gráfico 6: ¿En qué situación está su empresa actualmente?



La mayor parte de las empresas de transporte de la región (46%) indica estar operando con dificultades, y un 31% sin problemas

Gráfico 7: ¿Usted cree que durante los próximos 12 meses la dotación total de trabajadores de su empresa va a crecer, mantenerse o reducirse?

No existe certeza sobre el tamaño de la dotación de personal en las empresas de transporte en el futuro.



3.4. Capacitación y uso de oferta pública

Gráfico 8: ¿Tiene pensado invertir en la capacitación a trabajadores?

El 85% de las empresas de transporte no planea capacitar a sus trabajadores.



Gráfico 9:Cuál es la razón para no invertir en capacitación

Empresas que no planean invertir en capacitación



Empresas se inclinan por capacitación interna.

■ Distribución de empresas que no planean capacitar



*: Estimaciones poco fiables. Su error estándar es mayor a 15% y menor o igual a 30%

Gráfico 10: Grado de conocimiento de bonos y subsidios de SENCE:

En general, existe un bajo conocimiento de los subsidios de Sence, y, quienes sí los conocen, no los utilizan. En los primeros destaca el Subsidio al empleo Regresa y Contrata, y en segundo término el Subsidio al Empleo Joven y el Bono al Trabajo de la Mujer

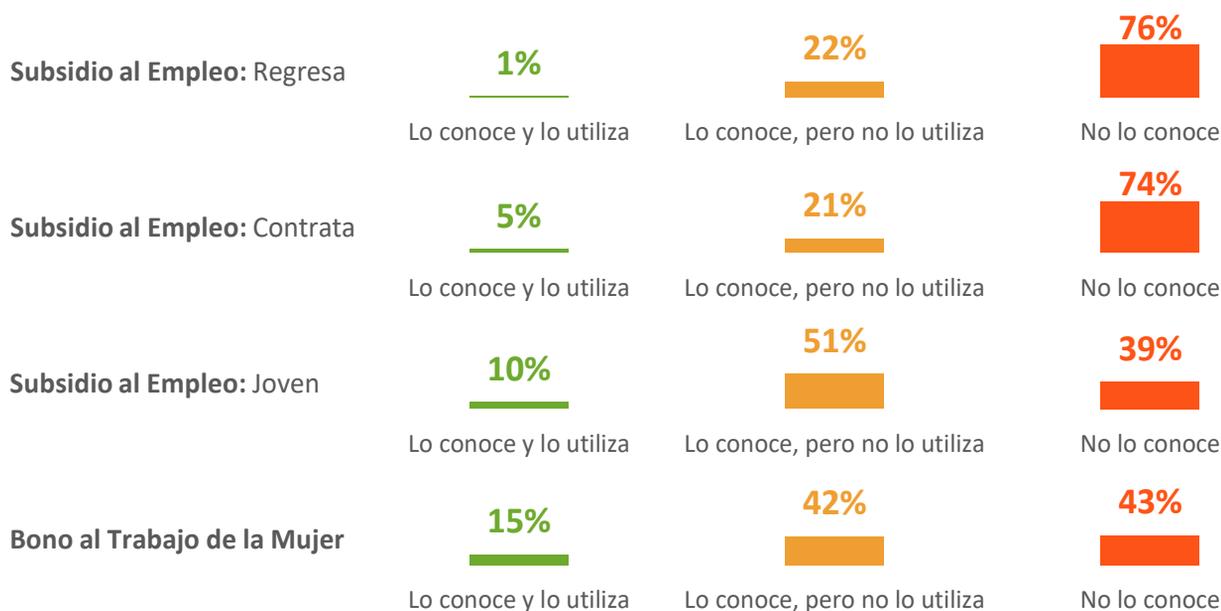


Gráfico 11: Grado de conocimiento de Programas de intermediación laboral

De manera similar, si bien se conocen, no se hace uso de programas de intermediación de Sence, como es el caso de las ferias laborales u OMIL.

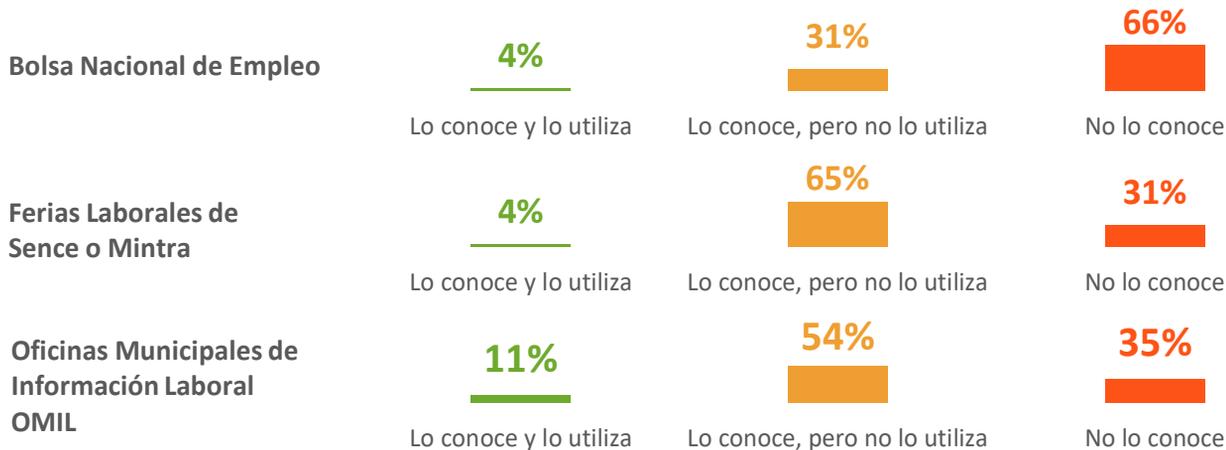
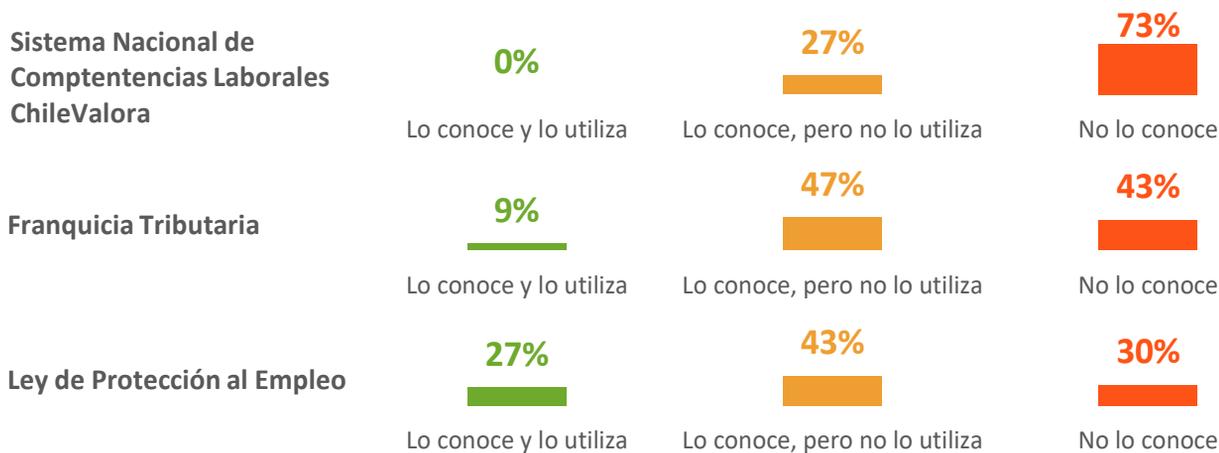


Gráfico 12: Grado de conocimiento de otros programas

Otros programas como la Franquicia Tributaria o la Ley de Protección del Empleo, de igual modo, no se usan pese a su conocimiento.



3.5. Búsqueda de trabajadores y vacantes de puestos de trabajo

Gráfico 13: ¿Cuáles son los principales canales de reclutamiento que utiliza su empresa a la hora de llenar sus vacantes?

A tono con otros rubros de la región, a la hora de contratar personal las empresas del transporte utilizan medios informales: recomendaciones de otros trabajadores o redes personales del empleador.



Gráfico 14: ¿Su empresa tuvo vacantes o contrató personal nuevo durante los últimos 12 meses?

El 38% de las empresas de transporte de la región asegura haber tenido vacantes o haber contratado personal el último año.

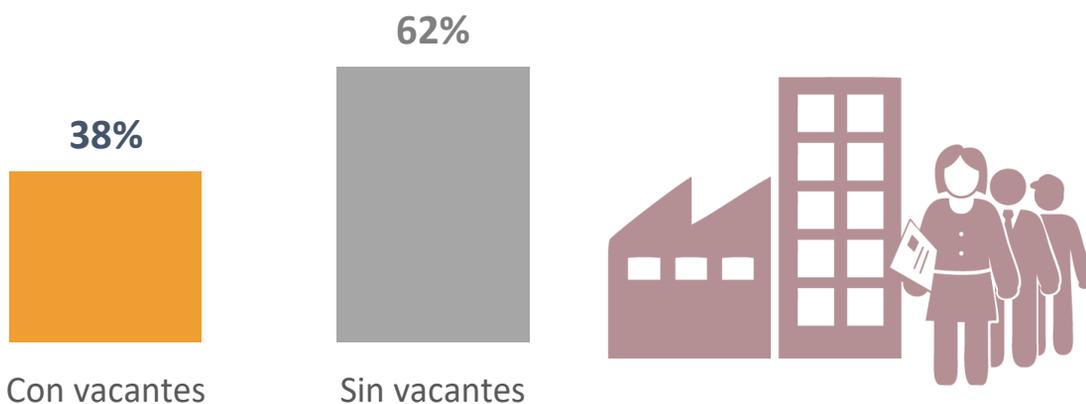
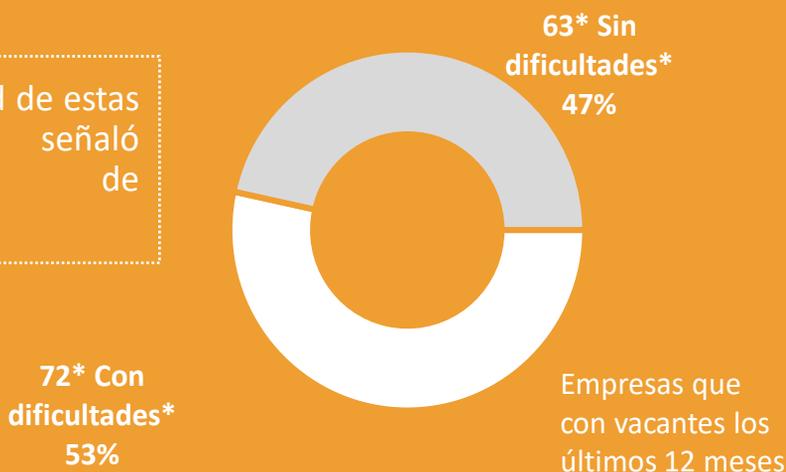


Gráfico 15: ¿Su empresa tuvo dificultades para llenar las vacantes?

Cerca de la mitad de estas empresas señaló de dificultades contratación.



*: Estimaciones poco fiables. Su error estándar es mayor a 15% y menor o igual a 30%

Gráfico 16: ¿Tuvo alguna de las siguientes dificultades para llenar sus vacantes en los últimos 12 meses? Indique todas las que corresponda

Con dificultades de contratación

72*

53%

La falta de competencias, experiencia o certificaciones son los problemas más recurrentes por las empresas de transporte de la región a la hora de contratar personal.

Gráfico 17: Dificultades en la contratación durante los últimos 12 meses.



3.6. Ocupaciones con dificultades de contratación

Empresas con dificultades
de contratación



A las empresas con dificultades de contratación, se les consultó por los puestos de trabajo asociados, nombrando hasta 5 puestos.

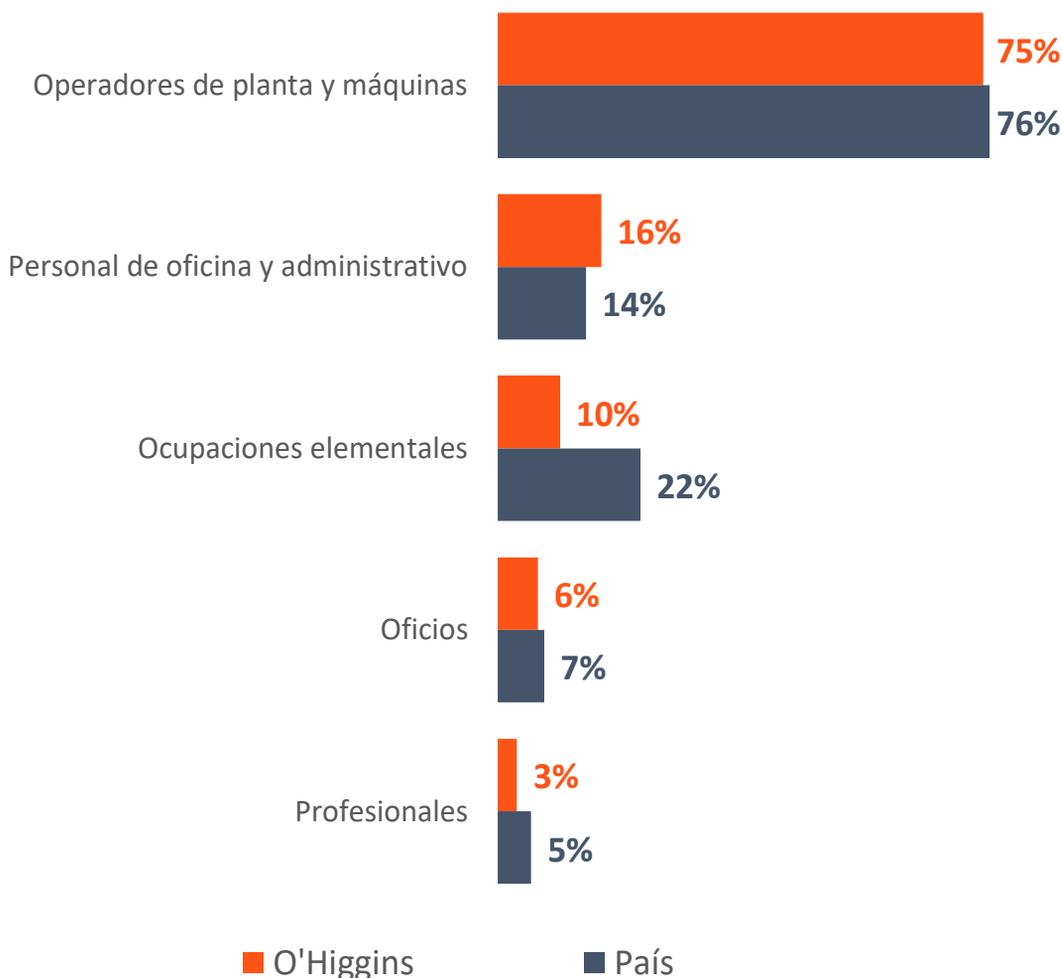
Los puestos se clasificaron según Clasificador Chileno de Ocupaciones, CIUO 08.CL.

A continuación se presentan la concentración de empresas que nombraron puestos de trabajo con dificultades, nombrados según: gran grupo ocupacional y grupos primarios.

Gráfico 20: Concentración de empresas según los puestos de trabajo con dificultades clasificados en grupos ocupacionales primarios, Regional

Con 75%, los Operadores de planta y máquina son el grupo ocupacional que presenta mayor dificultad de contratación en la región. Le sigue el Personal de oficina y administrativo, con 16%, las Ocupaciones elementales, con 10%, los Oficios, con un 6%, y los Profesionales con un 3%.

Empresas que con dificultades de contratación los últimos 12 meses



% - Concentración de empresas

Gráfico 19: ¿Tuvo alguna de las siguientes dificultades para llenar sus vacantes en los últimos 12 meses? Indique todas las que corresponda

Concentración de empresas - con dificultades últimos 12 meses

	Grupos ocupacionales primarios	O'Higgins	País
1	Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje	40%	48%
2	Conductores de buses y trolebuses	30%	11%
3	Obreros de carga	10%	16%
4	Conductores de automóviles, taxis y camionetas	10%	10%
5	Empleados de informaciones, reclamos o sugerencias	6%	0%
6	Mecánicos y reparadores en electrónica	6%	0%
7	Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario	5%	2%
8	Recepcionistas (funciones generales)	5%	1%
9	Empleados de servicios de transporte	5%	4%
10	Ingenieros civiles, ingenieros en construcción y constructores civiles	3%	0%
11	Arquitectos	3%	0%

En el Transporte y Almacenamiento, las empresas según puestos de trabajo con dificultades para ser contratados se concentran principalmente en los Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje (40%), los Conductores de buses y trolebuses (30%) y en los Obreros de carga (10%) y Conductores de automóviles, taxis y camionetas (10%).

2021

ENADEL

Encuesta Nacional de Demanda Laboral



4

Síntesis y
recomendaciones
para el cierre de
brechas

4.1. Taller de salida con actores interesados

Con el objetivo de construir recomendaciones que permitan avanzar hacia el cierre de las brechas detectadas, el jueves 25 de noviembre de 2021 en el Centro de Eventos Las Palmeras, en Rancagua, se realizó un encuentro con actores regionales interesados o stakeholders, que permitió recoger opiniones y percepciones de socios estratégicos de la Región de O'Higgins, en torno a los resultados preliminares de la Encuesta Nacional de Demanda Laboral ENADEL 2021

La jornada contó con la exposición de los analistas Carlos Isla, que entregó los resultados preliminares de la ENADEL 2021 en las áreas de Transporte y Almacenamiento e Industria Manufacturera; y María Cristina Hernández, quien expuso en torno a los resultados cualitativos del mismo estudio, en cuanto a materias como la disponibilidad de mano de obra; capacitación; inclusión y tendencias. Los asistentes al evento fueron:

Nombre	Cargo e Institución
José Toloza	Director regional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)
Juan Cubillos	Dirigente Central Autónoma de Trabajadores (CAT)
María Carolina Zárate	Cámara Chilena de la Construcción (CChC)
Pamela Medina	Seremi del Trabajo y Previsión Social
Iván Ortega	Seremi del Trabajo y Previsión Social
Manuel Olmos	Rector de la sede regional del Instituto Santo Tomás
Nibaldo Pereira	Director regional Instituto Nacional de Estadísticas (INE)
Braulio Guzmán	Gerente Corporación Pro O'Higgins
Hernán Castro	Universidad de O'Higgins

Las temáticas abordadas giraron en torno a la disponibilidad de la mano de obra y las dificultades de contratación, las capacitaciones y la oferta formativa, la inclusión laboral y la calidad del empleo, así como sobre las tendencias y los desafíos que surgen a partir de la digitalización y la automatización de los procesos productivos.

Disponibilidad de la mano de obra y dificultades de contratación

Los actores reconocen escasez de mano de obra y dificultades en la contratación de Conductores, Mecánicos, Electromecánicos y Prevencionistas de Riesgo. En la región existe una alta demanda de parte de las empresas y, de parte de los trabajadores, expectativas salariales mayores a lo que ofrece el mercado. Se identifican ciertas dificultades adicionales al sector, vinculadas al desprestigio de la labor de conductor de transporte de pasajeros, el poco desarrollo de habilidades relacionales y la normalización de la informalidad.

Respecto específicamente a los conductores, se observa que, por las características de las funciones, quienes las ejecutan requieren de certificaciones y licencias para la conducción. Al mismo tiempo, entre estos trabajadores se identifican escasas competencias actitudinales, así como altas expectativas salariales, cuestión que lleva a los que tienen más experiencia a ocuparse en el sector Minero. En el transporte de carga, los horarios y las condiciones de trabajo en ruta aparecen como factores que dificultan la contratación.

En relación con las personas que se desempeñan en Mantenimiento, existe la necesidad de actualización de conocimientos y, al igual que en caso de los Conductores, quienes cuenta con más experiencia tienden a ocupar puestos de trabajo en la Minería.

Finalmente, se puede observar que en la región existe una escasez de Profesionales especializados/as, lo cual, por parte de las empresas, se intenta revertir reclutando profesionales de regiones vecinas.

Problemáticas detectadas

Dificultad en la contratación de Conductores de transporte de carga y pasajeros por escasez de postulantes.

Profesionales de la región no cuentan con las competencias requeridas por el sector.

Dificultad de contratación de Mecánicos y Electromecánicos con experiencia y conocimientos en nuevas tecnologías.

Capacitaciones y oferta formativa

En cuanto a las brechas detectadas en materia de capacitación y oferta formativa, los actores reconocen ciertas necesidades en tres niveles. En primer lugar, en la Enseñanza Media Técnico Profesional, donde se detecta una desarticulación con las empresas y una desactualización del conocimiento. En segundo lugar, en la Enseñanza Superior Técnico Profesional, aparece marcadamente la falta de experiencia y la necesidad de actualización de contenidos. En tercer lugar, existe un déficit en los egresados de la Educación Superior Profesional que, como se ha indicado, lleva a las empresas a buscar postulantes fuera de la región.

Problemáticas detectadas

Poca sinergia entre la oferta formativa y las necesidades del sector de Transporte y Almacenamiento.

Desactualización de los especialistas que egresan de instituciones presentes en la región.

Escasa formación en competencias actitudinales, orientadas al aprendizaje y a la disposición al trabajo.

Inclusión laboral y calidad del empleo

En O'Higgins, la edad, el sexo y la condición física son elementos determinantes para emplearse. En los empleos de mayor demanda, aparecen como elementos excluyentes la resistencia y destreza física, donde se asume que las mujeres, los adultos mayores y las personas con discapacidad física, no son aptos(as). Esta realidad se repite en los sectores de Minería, Transporte, Silvoagropecuario, Industria Manufacturera.

Dimensión	Problemáticas detectadas
Mujeres	<p>Turnos incompatibles con maternidad.</p> <p>Menor certificación ligada a la Licencia de conductor profesional y, a consecuencia, baja postulación de mujeres en labores operativas.</p>
Jóvenes	<p>Rutas inseguras.</p> <p>Turnos incompatibles para quienes buscan seguir estudiando.</p> <p>Empresas necesitan invertir tiempo y recursos en capacitar a jóvenes.</p> <p>Falta de incentivos para retenerlos en sus puestos de trabajo.</p>
Personas con discapacidad	<p>Falta de espacios de trabajo adecuados para las necesidades de movilidad.</p> <p>La mayoría de los puestos disponibles y sus requerimientos, no son compatibles con las características de la población con problemas de movilidad.</p>

Tendencias y desafíos que surgen a partir de la digitalización y la automatización de los procesos productivos

Una mirada de futuro implica, entre otros factores, la modernización de los sectores tradicionales, la actualización y digitalización de los procesos, colocar la tecnología en función de una producción sustentable y la formación de capital humano.

En transporte, como se ha revisado en este informe, es posible advertir tendencias hacia la digitalización de procesos y servicios, así como a la automatización de vehículos, todo articulado con la necesidad de crear gestión de rutas que permitan la descongestión de las saturadas áreas urbanas y buscar alternativas de uso de energía más eficientes, económicas y sustentables, así como poner en forma sistemas computarizados para detección de desperfectos en los vehículos.

Problemáticas detectadas
Brecha digital y de conectividad para procesos de automatización, digitalización y electromovilidad.
Desactualización de los contenidos curriculares y rápida obsolescencia del conocimiento adquirido.
Formación de capital humano con poco vínculo con el sector productivo durante el proceso formativo.

Recomendaciones para avanzar hacia el cierre de las brechas detectadas

La articulación de los diversos actores e instituciones, en tanto partes interesadas e involucradas en el desarrollo de la región se vuelve fundamental. En este sentido, el acortamiento de las brechas detectadas, tiene como condición la generación de vínculos entre las empresas, el Sence, el Mineduc, las instituciones de educación y los trabajadores.

Al mismo tiempo, esta estrategia deberían estar orientada por las necesidades productivas, respondiendo, por un lado, a los requerimientos sectoriales propios de la modernización en el Transporte, principalmente vinculada a la digitalización y automatización de procesos, la implementación de vehículos eléctricos y su mantención.

Las brechas detectadas nos muestran un desacople entre el mercado laboral y el sector productivo, en un marco de transformación acelerada en materia tecnológica. El Transporte, en tanto articulador de las áreas más importantes de la economía regional, es clave en el desarrollo de los territorios, más aún si la economía de estos depende fuertemente de la producción, procesamiento y distribución de productos agrícolas y materias primas. Su modernización requiere de innovación y, en ese sentido, es fundamental el vínculo del sector privado, el Estado y la sociedad civil, en el marco de iniciativas empresariales y políticas públicas dirigidas al desarrollo económico y comunitario, con progreso, ganancias sociales y sustentabilidad medioambiental.

4.2. Síntesis de resultados de ENADEL 2021 Transporte y Almacenamiento

La relevancia del Transporte, tanto de carga como de pasajeros, está dada por la función que este cumple para la producción en la región, específicamente en el procesamiento y la distribución de productos agrícolas y materias primas, así como en la movilización de personas que se desplazan a nivel comunal, intercomunal o interregional.

En O'Higgins, son las grandes empresas del sector las que concentran la mayor cantidad de trabajadores, llegando a ocupar el 42% de la fuerza de trabajo del rubro, la cual es altamente masculinizada, dando cuenta de una de las brechas detectada, relacionada con incipiente la incorporación de mujeres a las empresas del sector.

En el Transporte, el principal requerimiento de trabajadores es de Conductores. Al mismo tiempo, los grupos ocupacionales vinculados a estas labores, son los puestos de trabajo con mayor dificultad para encontrar postulantes.

De hecho, se detectó que, en el caso del transporte de carga, si bien los ingresos son más altos que en otras áreas del transporte regional, pese a ello, hay desinterés por el sector, sobre todo en las generaciones más jóvenes, debido a las exigentes condiciones del trabajo en ruta.

Además, más allá de aquello, los líderes sectoriales indicaron que, en el caso de algunos conductores, contando con licencia profesional, no tienen la experiencia necesaria para la conducción en ruta y con cargas de alto tonelaje.

Otra de las causas de la baja disponibilidad de Conductores para el sector, son las mejores condiciones salariales que ofrece la minería del

cobre, que logra interesar a los trabajadores más calificados.

Al mismo tiempo, otro de los factores que dificulta la contratación de Conductores para el sector es, para el caso específico del transporte de pasajeros, la falta de postulantes con licencia profesional, que se suma a los conductores adultos mayores que han dejado de trabajar en pandemia por miedo al contagio.

Por otro lado, el desprestigio de la labor de conductor, el bajo desarrollo de habilidades relacionales y la normalización de la informalidad (en el caso específico de los taxis colectivos), son todos limitantes adicionales para el ingreso al rubro.

En el plano de las ocupaciones que, siendo parte del sector, son más bien complementarias al núcleo productivo, se aprecia poca disponibilidad en las áreas de Mecánica y Electromecánica, a partir de la baja experiencia y limitado manejo en sistemas de detección de fallas y mantención de vehículos con tecnología más avanzada. Algo similar ocurre con los Prevencionistas de Riesgo, quienes no cuentan con experiencia en Transporte, en tanto que son profesiones orientadas principalmente a la Minería y la Construcción.

Frente a estas dificultades en la contratación, se plantean algunas recomendaciones a partir de las oportunidades identificadas:

- Sumar a la formación de conductores profesionales del transporte de carga elementos de seguridad en ruta y autocuidado.

- Uso de cursos Sence para obtención de licencias profesionales.
 - Complementar la formación de conductores profesionales del transporte de pasajeros con el desarrollo de habilidades relacionales y trabajar el fomento y la valoración del rubro.
 - En el caso de los Mecánicos y Electromecánicos, generar vínculos con Liceos Técnicos e Institutos Profesionales que permitan captar y formar estudiantes para incorporarlos a las empresas tempranamente.
 - En el caso de los Prevencionistas de Riesgo, vincularse con instituciones que formen a estos profesionales, a fin de fomentar la entrega de contenidos requeridos en el sector de Transporte y Almacenamiento.
- Frente a estas problemáticas, asociadas a la capacitación y la oferta formativa, se sugiere:
- Hacer uso de la Franquicia Tributaria Sence.
 - Revisar la oferta de capacitación de OTEC, donde existen cursos de conducción enfocados al transporte de carga.
 - Vincularse con instituciones de formación en las áreas relevantes para el sector existentes en la región.
 - Consolidar la formación en las empresas de mayor tamaño.

Por otro lado, en relación con las capacitaciones y la oferta formativa, a juicio de los líderes sectoriales, estas muestran ciertas deficiencias asociadas a la escasez de la oferta regional de capacitación vinculada a la obtención de licencias profesionales, así como la inexistencia de contenidos vinculados a la calidad del servicio que prestan.

En este contexto, el 85% de las empresas no planea invertir en capacitación y, más bien, sus requerimientos de formación los resolverá, en su mayoría (61%), de forma interna. Esto último se complementa con el desconocimiento generalizado que existe en las empresas del sector respecto a los subsidios de Sence y la baja utilización de la Franquicia Tributaria.

En cuanto a la formación técnica y profesional de la región, los líderes sectoriales tienen una opinión basada sobre todo en la falta de experiencia concreta de los egresados de las carreras a fines al sector, la cual, finalmente, se termina desarrollando en los propios espacios de trabajo.

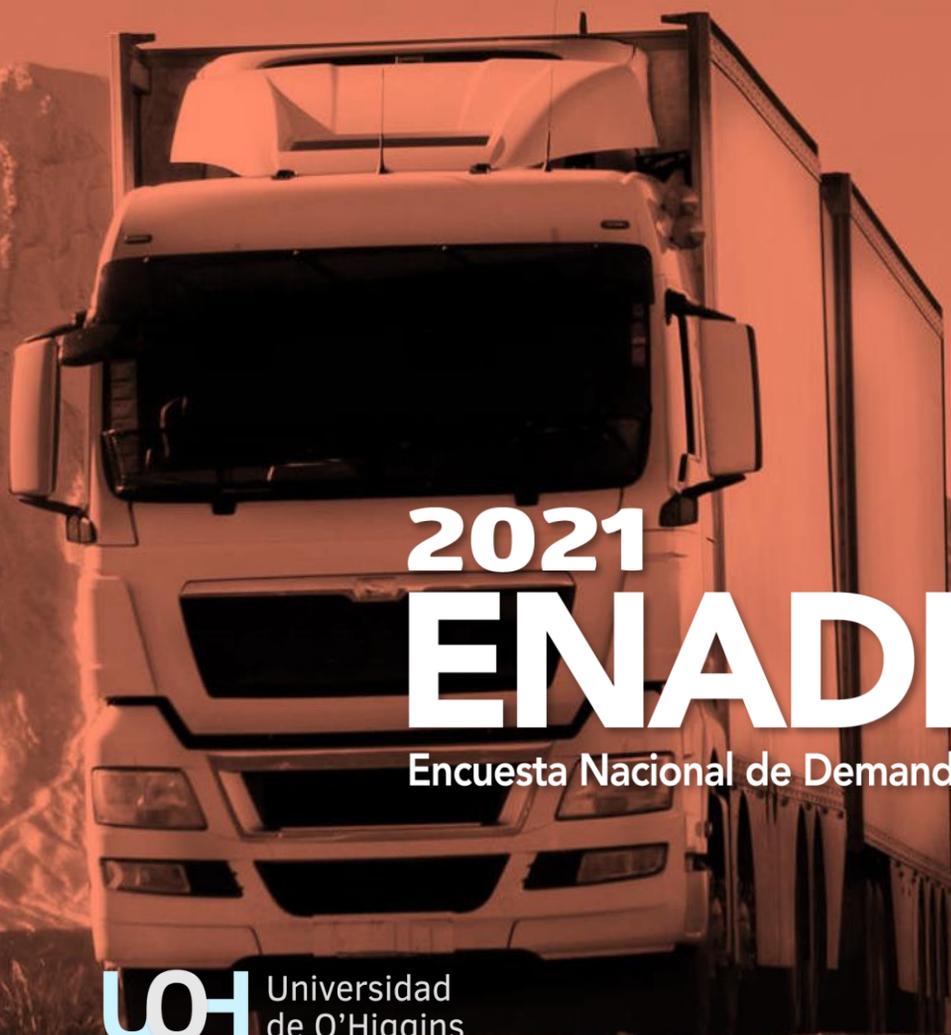
Finalmente, si consideramos las tendencias y desafíos del sector de Transporte y Almacenamiento vinculados, por un lado, a la digitalización de procesos y servicios, así como a la automatización de vehículos, la detección de desperfectos a través de sistemas computarizados, y el diseño, la gestión y el monitoreo de rutas a través de tecnología satelital; con, por otro lado, la incipiente incorporación de mujeres y jóvenes en las áreas de mantenimiento, emerge como principal desafío generar incentivos asociados a mejorar las condiciones en las que se realizan la mayor parte de los trabajos del sector, flexibilizando los horarios y las rutas para quienes necesiten compatibilizar lo laboral con otras actividades como el estudio o la crianza.

Así, la modernización del sector se encuentra estrechamente relacionada con generación de puestos de trabajo más complejos, abriendo nuevos retos y oportunidades en materia de empleo, formación, capacitación, gestión, innovación e inclusión.



Reporte Sectorial

Transporte y Almacenamiento



2021

ENADEL



Encuesta Nacional de Demanda Laboral