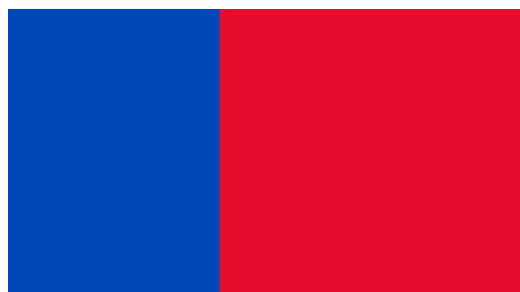




Informe Ejecutivo
Levantamiento Demandas de Capacitación
De la Región de Arica y Parinacota

Elaborado por:
Sub Unidad de Estudios y
Dirección Regional de Arica y Parinacota
2013



CONTENIDOS

1. RESUMEN EJECUTIVO.....	3
2. INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE LDC	5
3. ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS.....	7
3.1. Estadísticas regionales	7
3.2. Sectores y ámbitos focalizados en Arica y Parinacota	11
4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013	12
4.1. Ámbito Turismo.....	13
4.1.1. Situación actual	13
4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo	14
4.1.3. Estado Perfiles ocupacionales	17
4.2. Sector Marítimo Portuario	18
4.2.1. Situación actual	18
4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo	18
4.2.3. Estado Perfiles ocupacionales	19
4.3. Sector Construcción	20
4.3.1. Situación actual	20
4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo	21
4.3.3. Estado Perfiles ocupacionales	22
4.4. Sector Minero.....	22
4.4.1. Situación actual	22
4.4.2. Priorización Puestos de Trabajo	23
4.4.3. Estado Perfiles ocupacionales	24
5. SINTESIS DE PUESTOS DE TRABAJO LEVANTADOS 2013	25
6. DESAFÍOS.....	26

1. RESUMEN EJECUTIVO

Este documento corresponde al tercer informe de Levantamiento de Demandas de Capacitación (LDC) elaborado anualmente por la Sub Unidad de Estudios y las Direcciones Regionales del Servicio, cuyo objetivo es articular progresivamente las demandas de capacitación de los sectores productivos a nivel regional, con la oferta formativa de SENCE.

En este tercer año, la Dirección del SENCE de Arica y Parinacota, consistentemente con la visión de Arica como un **Nodo Estratégico y Plataforma de Servicios para el Comercio y el Turismo**¹, que implica potenciar a Arica como la ciudad de mayor proyección y presencia internacional en la macrorregión centro-andina, actuando como una gran plataforma de servicios avanzados, asociados principalmente a la industria del turismo sustentable e intereses especiales (hotelería, excursiones, comercio, ocio, cultura) y de la logística (puerto, intercambio modal, servicios avanzados), ha mantenido la exploración de los sectores estratégicos Turismo y Plataforma de Servicios (Puerto de Arica). Además, ha profundizado el levantamiento en Minería y Construcción, sectores que si bien no están declarados como estratégicos para la Región, en la actualidad, son una fuente significativa de demanda laboral transversal, teniendo en consideración el inicio de algunos proyectos de desarrollo minero, como lo es la Mina Salamaqueja en Pampa Camarones.

Turismo: La Región cuenta con significativos recursos naturales y patrimoniales para un desarrollo estratégico de este ámbito, sin embargo se aprecian grandes brechas en el desempeño del capital humano. Es por esta razón que el año 2013 se indagó una perspectiva estratégica de este desarrollo, para así comprender la persistencia de las brechas. En la actualidad, se mantiene la demanda de ocupaciones levantadas en años anteriores (2011 y 2012), que son concordantes con los perfiles levantados por el Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL), de ChileValora, en el cual participa también SERNATUR². Esta organización busca contribuir –en conjunto con SENCE- al cierre de las brechas de la fuerza laboral para ajustarlas a los requerimientos actuales y futuros de la industria. Para este objetivo, ha realizado levantamiento de perfiles ocupacionales para fortalecer el capital humano, que son universales para el Turismo, en particular para Hoteles y Restaurantes, tales como, Gobernanta, Chef internacional, Recepcionista, Camarera, Garzón, Barman y Manipulador de alimentos. En la región se enfatiza en la necesidad de disponer de Guías en etno turismo.

¹ http://www.cchc.cl/wp-content/uploads/2011/03/22_Visi%C3%B3n-de-Ciudad-Arica.pdf

² Constituye un Organismo Sectorial de Capacitación Laboral (OSCL), los que son una instancia estratégica de coordinación tripartita (trabajadores, empleadores y Estado) conformada por los actores más representativos de un sector productivo. Su objetivo es identificar perfiles ocupacionales prioritarios para el sector, validarlos, solicitar a ChileValora su acreditación y velar por la vigencia y actualización de los mismos. Para mayor información visitar www.chilevalora.cl

De las entrevistas, se puede concluir que un desarrollo de capital humano para el sector requiere una formación integral sobre lo que significan los servicios turísticos y la inmersión en la cadena de valor de este ámbito, lo que demanda un diseño formativo que integre aspectos culturales, técnicos y el sentido del trabajo en este ámbito.

Plataforma de Servicios logístico – portuarios: Puerto de Arica: Se focalizó el año 2012, dado que es un Portal Transoceánico estratégico, entre Brasil, Bolivia y Chile, y de exportación minera.

En la actualidad, se encuentra desarrollando la re ingeniería de sus procesos internos a fin de implementar en forma secuenciada el ingreso del ferrocarril al puerto y el antepuerto o truck center de Bolivia, Argentina y Chile, constituyéndose como Puerto Seco, que el año 2012 señaló necesidad de 235 trabajadores, más 350 trabajadores por faena.

Este año, se ratifica la demanda de ocupaciones, como lo son Movilizadores, Stacking Control y Administrativos. Se agrega, Asistentes Financieros, de nivel técnico, todas ellas validadas por el OSCL de ChileValora.

Es preciso señalar que Terminal Puerto Arica (TPA) está alineado con el proceso desarrollo logístico portuario de ChileValora, y capacitándose para concretar la Certificación de competencias laborales de sus trabajadores.

Construcción: Sector en expansión tanto por los desarrollos inmobiliarios como los mineros y de OOPP, razón por la cual, los entrevistados declaran una escasez significativa de mano de obra calificada en la región. En este ámbito, existe competencia con el sector Minería, por trabajadores calificados en las mismas ocupaciones, con diferencias importantes en las condiciones laborales y salariales ofrecidas por ambos sectores, razón por la cual, la Construcción es desplazada en esta competencia. Dado este escenario, la Cámara Chilena de la Construcción (CCHC) en acuerdo con la Gobernación de Arica, está materializando la contratación de mano de obra extranjera con un contrato tipo que lo está elaborando el área legal de la CChC³.

La disponibilidad de mano de obra, más las necesarias enmiendas al Plan regulador de la región y la seguridad laboral, constituyen desafíos para el desarrollo del sector en la Región. Para su abordaje, se requiere un trabajo mancomunado y alineado con el objetivo Arica Ciudad Turística, abriendo alternativas para la inversión privada (en la actualidad sólo se cuenta con inversión estatal) además de la mantención y estabilidad laboral relativa de la mano de obra calificada.

Se requieren ocupaciones básicas para el sector como lo son, Mantenedor eléctrico, Montaje eléctrico industrial, Montaje, Enfierradores, Capataz de obra y Administrativos. Durante 2013, SENCE inicia una oferta formativa en el ámbito Metal Mecánico, en el propósito de aportar Capital Humano a las proyecciones de desarrollo del sector.

³ <http://www.cchc.cl/2013/06/cchc-arica>

Minería, los últimos años, ha aumentado la inversión en minería en la región, razón por la cual, el Gobierno Regional se encuentra abocado en impulsar el eje de la minería, desde una perspectiva sustentable, respetuosa con el medio ambiente, con las comunidades andinas en las áreas de explotación minera, los recursos arqueológicos y el crecimiento del sector en forma ordenada, planificada y sostenible⁴.

El LDC de este año, indaga la demanda del sector con subcontratistas y representantes de la Mina Salamaqueja⁵, esta es la primera iniciativa de Pampa Camarones S.A., compañía chilena que debuta en el sector y se encuentra en la fase de ingeniería básica avanzada.

Las ocupaciones más demandadas son ayudantes eléctricos; soldadores, montaje industrial; maestros carpinteros con currículum minero; Choferes de transporte de carga y Guardias de Seguridad. Destacan ocupaciones de nivel técnico como Ingenieros electrónicos; técnicos en montaje eléctrico con conocimientos en instrumentación y control.

Se puede apreciar que existen bastantes ocupaciones y perfiles transversales con el sector Construcción. Para el desarrollo de estos perfiles de competencias, es necesaria una cuidadosa evaluación de la progresión de la minería en la región y el diseño de una estrategia formativa que beneficie a los habitantes locales, pues en la actualidad, la mano de obra contratada, es prácticamente extra territorial, declaración realizada por los entrevistados así como también en publicaciones de la Región⁶.

2. INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE LDC

A través de este proceso de Levantamiento, SENCE de manera progresiva, se ha abocado a estudiar las demandas territoriales y necesidades particulares de nichos productivos a través de instrumentos cualitativos tales como entrevistas, grupos de conversación y mesas de trabajo.

La expectativa de este proceso es que en función de orientaciones metodológicas y un trabajo sistemático, las Direcciones Regionales se posicionen como referente técnico para la toma de decisiones estratégicas en materia de capacitación y empleo. En algunas regiones esto ha ayudado a alinear actores públicos y privados, fortaleciendo la sinergia con las Estrategias de Desarrollo Regional.

⁴ www.intendenciaaricaparinacota.gov.cl/n2454_20-03-2013.html

⁵ http://www.mch.cl/revistas/index_neo.php?id=1883

⁶ <http://www.portalminero.com>

Un gran avance este tercer año de Levantamiento, se relaciona con la creciente coordinación entre SENCE, ChileValora y los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales⁷ –que representan a la Industria- con el objetivo de establecer una política de capacitación con enfoque en Competencias Laborales tendiente a disminuir brechas, aumentar la calificación de los trabajadores y la calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación.

El proceso de LDC se compone de tres etapas. Se inicia con una planificación regional donde se definen los sectores y territorios a partir de una revisión estadística de caracterización sociodemográfica y del empleo. Luego se identifican los actores claves para realizar el levantamiento de información en terreno, etapa en la cual sostenemos conversaciones con empresas, asociaciones gremiales, servicios públicos, municipios, fundaciones, etc. A continuación se analiza la información recabada a su vez que se revisan documentos afines para elaborar los informes. Por último, la información resultante es presentada y validada en diversas instancias públicas y privadas como los Consejos Regionales de Capacitación, los Diálogos Participativos, Encuentros empresariales, Cuentas públicas y otros.

El presente informe se estructura en base a seis capítulos, el primero es un resumen ejecutivo del trabajo realizado el 2013. El segundo, es la introducción en la cual se identifican los objetivos y lineamientos del Levantamiento de Demandas de Capacitación (LDC); en el tercero se desarrollan estadísticas sobre empleo y caracterización sociodemográfica, además de los focos trabajados regionalmente durante el 2013 junto con los actores claves que participaron en el proceso; el cuarto presenta la información sobre los ámbitos y sectores productivos recabados; el quinto sintetiza la información de puestos de trabajo que son foco de los instrumentos de capacitación de SENCE. Por último a modo de cierre se presentan reflexiones sobre el proceso y pasos a seguir del servicio.

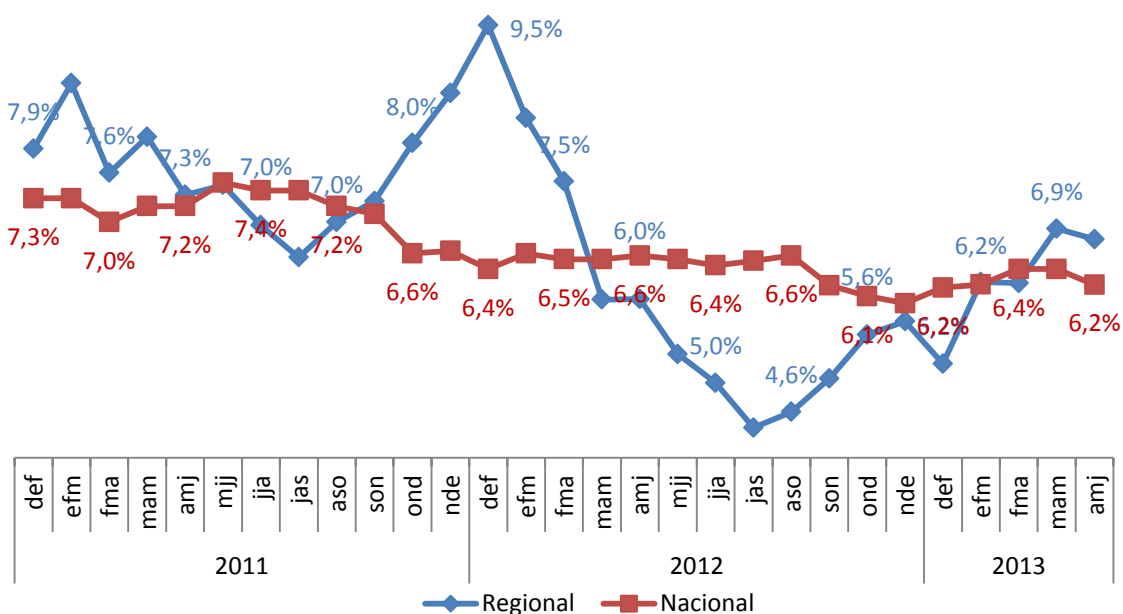
⁷ En agosto del año 2008 entra en vigencia la Ley 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. En ella, se crea a ChileValora como organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

3. ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS

3.1. Estadísticas regionales

El primer insumo para identificar los sectores y territorios para focalizar el proceso de LDC, es revisar estadísticas de empleo:

Gráfico n°1: Evolución Tasa de Desempleo Regional y Nacional Región de Arica y Parinacota



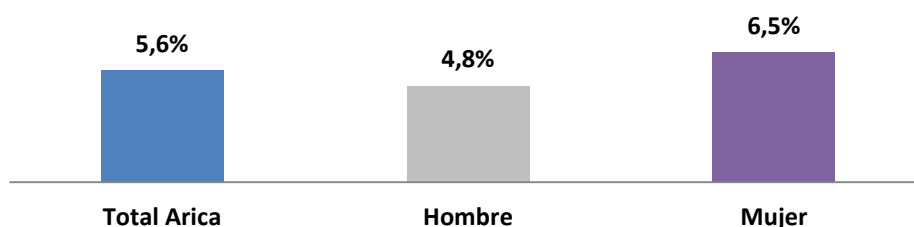
Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo 12 trimestres móviles años 2011 - 2012 y los 5 primeros del año 2013 (NENE).

El gráfico n°1 indica la evolución de la tasa de desempleo de la región y a nivel nacional para los 12 trimestres móviles de los años 2011 y 2012 como también la de los cinco primeros del presente año. El año 2011, se observa una tendencia al desempleo que alcanza su peak en el último trimestre móvil y en el primer trimestre del 2012, esta situación se revierte el segundo trimestre del año 2012 y se mantiene hasta el primer trimestre móvil del 2013, alcanzando un nivel más bajo de desempleo el tercer trimestre móvil (jas) del 2012. INACER, señala que la región acumula una expansión de 9,3% para el primer semestre de 2013. La mayor incidencia positiva viene dada por el sector Transporte y Comunicaciones explicada, principalmente, por el incremento del tráfico de telefonía móvil, los Servicios conexos y la Carga terrestre y en segundo lugar, la incidencia del

sector Minería, con el crecimiento del subsector Minería no metálica debido al adelanto en la producción del principal mineral de la región, por razones climáticas⁸.

La DR del SENCE, también atribuye esta condición a la inversión pública en el sector Construcción (OOPP).

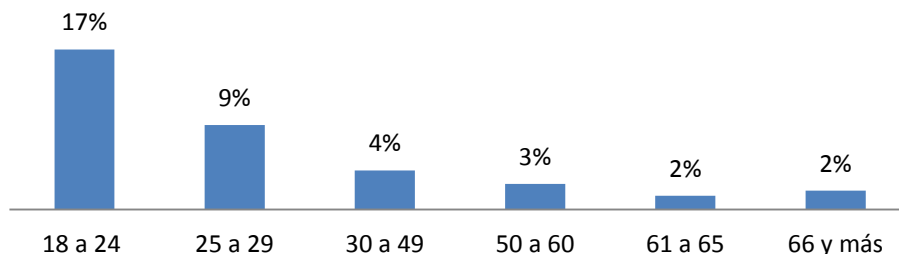
Gráfico n°2: Tasa de desempleo según género Región de Arica y Parinacota



Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo promedio anual últimos 12 trimestres móviles.

El gráfico n°2 muestra la tasa de desempleo según género para la región, donde el desempleo femenino supera en 1.7 puntos porcentuales la tasa masculina y en 0.9 puntos la regional.

Gráfico n°3: Tasa de desempleo según tramos etarios Región de Arica y Parinacota



Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo promedio anual últimos 12 trimestres móviles.

El gráfico n°3 indica la tasa de desempleo según tramo etario para la región. A medida que aumenta la edad, decae el desempleo. Los porcentajes más altos corresponden a al primer rango etario, edades que van de los 18 a los 24 años, con un 17% de desempleo, cifra bastante alta para la región en relación a los otros tramos.

⁸ http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/territorio/inacer/inacer.php

Con respecto a la tasa de desempleo a nivel provincial, sólo se dispone información del desempleo de la provincia de Arica, cuyo promedio de los últimos 12 trimestres móviles es de 5,6%, que es 0,7% inferior al promedio nacional.

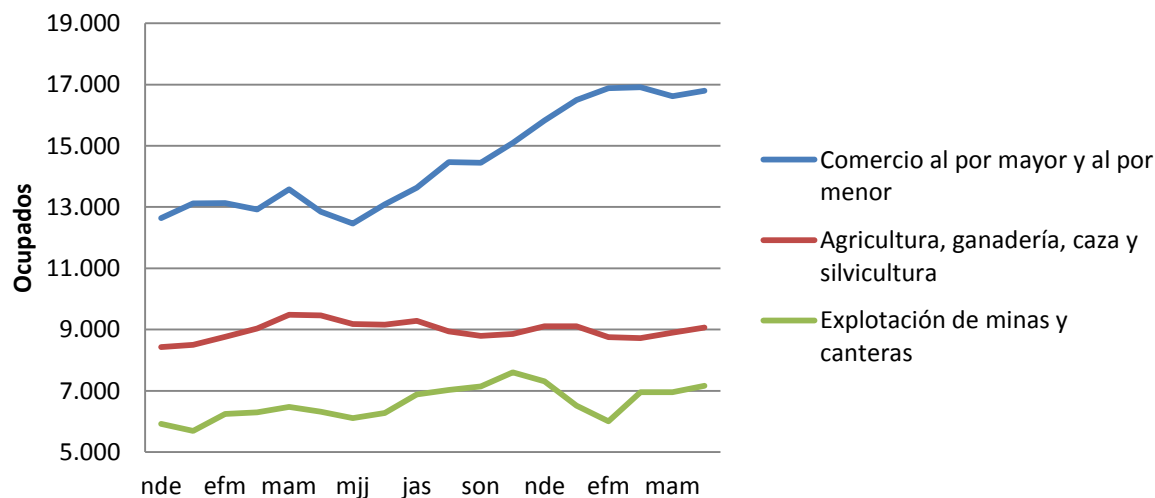
Tabla n° 1: Años Escolaridad Promedio según Provincias Región de Arica y Parinacota

Años de Escolaridad Promedio	Provincia		Regional	Nacional
	Arica	Parinacota		
Población Económicamente Activa (PEA)	11,55	9,51	11,54	11,40

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica año 2011 (CASEN).

En la tabla n°1 se observan los años de escolaridad promedio que tiene la población según provincia, y a nivel regional y nacional. Es en Parinacota donde hay menor escolaridad, con menos de 10 años. Este dato sirve como antecedente a la hora de establecer estrategias de capacitación, esta provincia se consideró en el LDC 2013 con el ámbito Turismo, en este sentido es importante diseñar una estrategia de Turismo basado en Comunidades, integrando los saberes y cosmovisión de los pueblos originarios. La región de Arica y Parinacota, presenta un nivel de escolaridad (11.54 años) superior al promedio nacional.

Gráfico n° 4 Sectores con mayor ocupación Región de Arica y Parinacota



Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), desde trimestre móvil noviembre diciembre enero 2011 hasta trimestre móvil abril mayo junio 2013.

El gráfico nº4 nos muestra los tres sectores con mayor porcentaje de ocupados en la región. Se observa que en Comercio el período de mayor contratación es entre noviembre y mayo, por lo que es necesario considerar esa estacionalidad para realizar la capacitación. La Agricultura, es relativamente estable a lo largo del año, se ha abordado indirectamente a través de las OMIL. Explotación de Minas y canteras, muestra un alza el primer trimestre móvil del 2013. Este último sector está iniciando sus proyectos de inversión en la región, por lo que se sostuvo una reunión de LDC en la comuna de Camarones. El sector Comercio, ventas al por mayor y menor, se abordó en años anteriores.

Tabla nº2: Ocupados según sector productivo Región de Arica y Parinacota

Sector Productivo	Ocupados	% Ocupados
Comercio al por mayor y al por menor	15.228	20%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	8.988	12%
Explotación de minas y canteras	6.826	9%
Enseñanza	6.431	8%
Industrias manufactureras	6.012	8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.907	8%
Administración pública y defensa	5.567	7%
Hoteles y restaurantes	4.113	5%
Construcción	3.616	5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	3.334	4%
Servicios sociales y de salud	3.279	4%
Hogares privados con servicio doméstico	2.783	4%
Servicios comunitarios, sociales y personales	2.435	3%
Intermediación financiera	589	1%
Pesca	560	1%
Suministro de electricidad, gas y agua	453	1%
Total	76.147	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), desde trimestre móvil noviembre diciembre enero 2011 hasta trimestre móvil abril mayo junio 2013.

La tabla Nº2 indica los ocupados según sector productivo para Arica y Parinacota. Aquí lo relevante es que de los 76.147 ocupados de la región, **el 41% pertenece a los siguientes sectores productivos: Comercio, Agricultura y Minería. El 24% que sigue, corresponde en partes iguales a los sectores Enseñanza, Industrias manufactureras y Transporte.** Estos ámbitos, excepto Enseñanza han sido trabajados en el proceso de LDC entre el 2011 y el 2013⁹.

⁹ Para mayor información sobre los informes de LDC del año 2011 y 2012 http://www.sence.cl/sence/?page_id=14610

3.2. Sectores y ámbitos focalizados en Arica y Parinacota

La selección de los sectores en los cuales se desarrolla el proceso de LDC es producto de un análisis reflexivo de las estadísticas, la estrategia de desarrollo regional y la percepción de las Direcciones Regionales de SENCE respecto a industrias o ámbitos que tienen un potencial impacto en el mercado laboral con énfasis en el desarrollo productivo.

Para el año 2013, la **Región de Arica y Parinacota** focalizó el proceso de LDC en los siguientes ámbitos productivos:

Sectores / Ámbitos productivos

- Turismo
- Plataforma de Servicios logístico – portuarios
- Construcción
- Minería

Comercio y Agricultura, constituyen los sectores con mayor demanda de empleo en la región, por ello fueron objeto de los LDC 2011 y 2012. Este año se profundiza el levantamiento en el sector Transporte y almacenamiento (Plataforma logística – portuaria) y Minería, que conforman el 3er y 4º sector con mayor demanda de empleo. Construcción y Turismo, en la actualidad no presentan estadísticas significativas en cuanto a demanda de empleo, sin embargo ambos ocupan un lugar preponderante en el desarrollo estratégico de la Región, para lo cual se están realizando diversas acciones tanto por parte del Estado (Intendencia, Gobernación, Municipio, Sernatur) como por instituciones privadas (CCHC), a fin de desarrollar capital humano que responda a estos desafíos regionales¹⁰.

Para investigar sobre las demandas de capacitación de los sectores productivos se realizaron entrevistas en profundidad con actores claves del gobierno regional, de destacadas empresas y fundaciones. A continuación se presenta el listado de entrevistas realizadas.

¹⁰http://www.cchc.cl/wp-content/uploads/2011/03/22_Visi%C3%B3n-de-Ciudad-Arica.pdf y <http://www.cchc.cl/2013/06/cchc-arica>

Listado entrevistas Arica y Parinacota¹¹

Entrevistas realizadas	Sector productivo	Localidad
Seremi Economía y SERNATUR	Turismo	Arica
Gobernador Parinacota		Putre (Parinacota)
Gabinete y Fomento Productivo I.M. Putre		Arica
Fundación Altiplano		Arica
TPA	Transporte - Marítimo	Arica
CCHC – Bottai Hnos.- Axiona S.A.- Constructora Piamonte S.A.	Construcción	Arica
Minera Pampa Camarones – Trébol Minerals S.A. – Ancortecmin - Pipesa – P.C.S.A.- Proter Ltda.- D. SIGA- OMIL I.M. Camarones	Minería	Camarones
Total	7	

4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013

A continuación se presenta el análisis de los ámbitos productivos seleccionados en 2013 para levantar información sobre demandas de capacitación en Arica y Parinacota. La estructura de presentación considera un análisis en función del sector seleccionado y consta de tres dimensiones:

- Aproximación al sector o ámbito a partir de las entrevistas realizadas y revisión de fuentes bibliográficas secundarias.
- Identificación de los puestos de trabajo críticos requeridos, además de las características de entrada y –en algunos casos- el nivel de ingreso y las competencias requeridas.
- Verificación de la existencia de perfil ocupacional en ChileValora¹².

¹¹El trabajo de levantamiento de información se realizó entre los meses de junio y julio de 2013, a cargo de un equipo profesional compuesto por un integrante de la Dirección Regional y otro de la Sub Unidad de Estudios. La selección del listado de entrevistados responde a criterios establecidos por las Direcciones Regionales.

¹²Actualmente SENCE y ChileValora se encuentran trabajando en un proceso que integra la revisión de la vigencia y pertinencia de los perfiles ocupacionales y su respectiva traducción a planes formativos, para efectos de mantener la consistencia y coherencia entre ambos procesos (Modelo Integrado).

4.1. Ámbito Turismo

4.1.1. Situación actual

Este año, se focalizó la indagación de las demandas de capacitación con autoridades que están a cargo de la Estrategia de Desarrollo del sector en la Región, como los son el Seremi de Economía, la dirección de Sernatur regional y provincial (de Parinacota) y la Fundación Altiplano, encargada de la re construcción de las iglesias altiplánicas e iniciando el desarrollo del turismo patrimonial y cultural. Estos informantes unánimemente señalan la existencia de una brecha significativa en las competencias laborales para brindar servicios de turismo de calidad de nivel mundial, como son las expectativas declaradas en la Visión del sector, *“Al 2020, Chile será reconocido como un destino turístico de clase mundial, siendo admirado y conocido por poseer una oferta atractiva, variada, sustentable y de alta calidad”*. El desafío es grande, demanda un cambio cultural en la concepción y valoración del trabajo en el sector, razón por la cual, es preciso una acción pública intersectorial (SERNATUR, SENCE, FOSIS, SERCOTEC, Cultura y Patrimonio) en conjunto con la empresa privada (Asociación Hotelera, Gastronómica, Agencias de Turismo) y en particular, con las Comunidades Altiplánicas, actores clave en el ámbito del turismo patrimonial y cultural. Incluso más, se señala la necesidad de incorporar esta temática en la formación escolar, a fin de generar una base sólida de ciudadanos orgullosos de su patrimonio y capaces de dar información básica sobre lugares, hitos y tradiciones culturales a los visitantes extranjeros y de otras regiones del país.

En los territorios aislados, con grandes recursos naturales y patrimoniales, existe desarrollo turístico basado en emprendimientos individuales muy básicos, sin una perspectiva sistémica ni comprensión de la cadena de valor, proceso clave en una experiencia turística satisfactoria. La Fundación Altiplano, está llevando a cabo un desarrollo turístico integrado al patrimonio de las iglesias altiplánicas, basado en las comunidades y en una perspectiva sustentable.

Para alcanzar este objetivo, que es consistente y sinérgico con los propósitos estratégicos definidos para la región, Sernatur propone la integración de los pueblos originarios presentes en los destinos turísticos, de modo que lo visualicen como una vía de desarrollo que respeta y valora la conservación de su identidad, cultura y tradiciones, estrategia consistente con el compromiso transnacional para lograr la declaración del Camino del Inca como patrimonio de la Humanidad por UNESCO¹³.

¹³ <http://whc.unesco.org/es/actividades/65/>

Alineados con esta visión, los entrevistados, señalaron la importancia e interés en desarrollar **turismo de intereses especiales y culturales en la comuna de Putre**, en particular en los poblados **de Caquena, Belén, Ticnamar y Socoroma y en la comuna de Camarones, en Codpa**¹⁴.

Si bien el Turismo en Chile es un actor pequeño en el contexto mundial, en el país, es el **4° sector exportador** (después de las industrias de minería, frutícola y de celulosa y papel) y representa el 5% de sus ingresos sólo por concepto del turismo receptivo. De este modo, el sector turístico se sitúa por sobre la industria vitivinícola, forestal y salmonera¹⁵.

Considerando todas las actividades ligadas al turismo interno, receptivo y emisivo, se estima que esta industria genera aproximadamente **USD 11 mil millones** de ingresos para Chile. Emplea 273.495 personas en el país, lo que representa cerca de un 3,7% del empleo a nivel nacional, en puestos de trabajo demandados por restaurantes, alojamientos, agencias de viajes, transporte entre otros.

El Centro de Microdatos de la Universidad de Chile, señala que del total de los puestos de trabajo en más de 2.600 empresas ligadas al ámbito en el país, un 80% corresponde a asalariados, el 10% a empleadores propietarios o socios, mientras que los honorarios representan sólo un 8%, y un 2% a los familiares no remunerados¹⁶.

El promedio del sueldo de un trabajador asalariado del sector, es de \$6.567.598 al año, es decir, \$547.300 mensuales en promedio. En cuanto a las características etarias, la industria concentra empleados relativamente jóvenes. Un 73% del total de los están entre los 18 y los 44 años de edad. En relación a la equidad de géneros, un 47% equivale a la participación femenina y los hombres, un 53%.

4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo

Los entrevistados confirman las ocupaciones levantadas por el LDC de los años anteriores, las que corresponden a los perfiles definidos por el OSCL de ChileValora, sin embargo, comparten el juicio que falta mucho por desarrollar una cultura integral de servicio, donde al turista se le ofrezca un servicio de calidad en toda la cadena de valor, como en el aeropuerto, restaurantes, atracciones, taxis, etc. Asimismo, existe una escasez de recursos humanos locales especializados, por lo que trabajadores obtienen los empleos con bajas remuneraciones, lo que desincentiva interés para trabajar en el sector.

¹⁴ www.fundacionaltiplano.cl

¹⁵ Fuente: World Tourism Organization (UNWTO), Abril, 2011

¹⁶ Subsecretaría de Turismo

Para el desarrollo del Turismo Rural o el Turismo Basado en Comunidades, junto con capacitarles en temáticas como: atención al cliente, cursos de guías turísticos, sustentabilidad, resguardo del patrimonio cultural y calidad turística, la formalización y profesionalización de los servicios turísticos ofrecidos por los pequeños agricultores, requiere además, una serie de acciones que ayuden a fortalecer la competitividad de sus iniciativas, tales como la asociatividad en el desarrollo de productos y promoción de los mismos.

Se dispone de una instancia nacional intersectorial de Turismo Étnico. (SERNATUR /CNCA/ CONADI / Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)/ INDAP), cuyo desafío es crecer anualmente un 40% a partir del 2012.

También se cuenta con una estrategia de inversión por parte de CORFO que dará especial énfasis en fomentar la materialización de inversiones de emprendimientos de menor tamaño con potencial de generación de externalidades positivas en “Zonas Extremas”, entre las que se considera la región de Arica & Parinacota.

La Dirección Regional del SENCE, integra activamente esta instancia intersectorial a fin de potenciar la oferta de capacitación del Servicio, ajustándola a las particularidades territoriales e integrándola con otros instrumentos públicos y privados disponibles, a fin de alcanzar un desarrollo turístico cultural, en comunidades rurales, que sea sistémico y sustentable en el tiempo.

Las ocupaciones más demandadas, corresponden a los perfiles ocupacionales para el sector actualmente vigentes, definidos por el Organismo Sectorial Competencias Laborales de ChileValora, en el cual participa SERNATUR, empresarios y trabajadores.

Estas ocupaciones se agrupan en orden de prioridad:

Guía etno turismo,

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, sin distinción de sexo.
- Competencias: manejo del idioma inglés, conocimientos de la historia, geografía y legado patrimonial de la región, con competencias para generar narrativas que hagan atractiva la información compartida. Habilidades sociales y comunicacionales.
- Capacitación: por brechas del sector

Manipulador de alimentos: para restaurantes

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, sin distinción de sexo, con disposición a recibir órdenes, a aprender a superarse y disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional).
- Salario: \$370.000 líquidos correspondiente a la remuneración más baja de un ayudante de cocina. Esta remuneración se incrementa con bonos por desempeño, turnos recompensados y propinas, alrededor de \$150.000 cada quince días.
- Competencias: formación en Calidad, Normas ISO, HCPP, BTM, preservación de alimentos en frío, técnicas de fileteo, uso de cuchillos. Técnicas de almacenamiento (por sectores y temperatura). Buenas prácticas de aseo, sanitización con ozono, manejo de residuos, reciclaje, frigoríficos de basura, aseo a cámaras.
- Proyección: contrato por temporada, durante el trimestre diciembre, enero y febrero. Puesto con alta rotación laboral, migran al sector Minero.
- Capacitación: por brechas del sector.

Garzón

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa. buen trato, aseo personal, con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional)
- Competencias: Atención a clientes, bilingüe, manejo de vocabulario técnico, explicar la carta, ingredientes y frases de atención más usuales.
- Proyección: contrato por temporada, durante el trimestre diciembre, enero y febrero.
- Capacitación: por brechas del sector.

Maestro de cocina

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, preferentemente nivel técnico.
- Capacitación: por brechas del sector.

Mucama

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, se privilegia el conocimiento de un segundo idioma; con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional), en particular en los hoteles de menor tamaño.
- Capacitación: por brechas del sector

Recepcionista Multifuncional

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, se privilegia el conocimiento de un segundo idioma; con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional), en particular en los hoteles de menor tamaño.

- Competencias: conocimientos de ventas-logística y bodega.
- Capacitación: por brechas del sector.

Gobernanta

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, se privilegia el conocimiento de un segundo idioma; con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional), en particular en los hoteles de menor tamaño.

4.1.3. Estado Perfiles ocupacionales

Se presenta un cuadro con las principales ocupaciones revisadas además de entregar información de la existencia del perfil en el catálogo de ChileValora.

Subsector Gastronomía:

Ocupación	Perfil ChileValora
Manipulador de alimentos	Existe
Garzón	Existe
Maestro de Cocina	Existe

Subsector Hotelería:

Ocupación	Perfil ChileValora
Mucama	Existe
Recepcionista	Existe
Gobernanta	Existe

Subsector Asistencia a Turistas:

Ocupación	Perfil ChileValora
Guía etno turismo	No Existe
Guía Turístico	Existe

4.2. Sector Marítimo Portuario

4.2.1. Situación actual

El Objetivo estratégico de constituirse en una Plataforma de Servicios para la macro región, es liderado por la Agencia Regional de Desarrollo Productivo Arica-Parinacota, que con aportes de estudios financiados por la Unión Europea, elaborará un plan maestro de inversiones y un estudio de flujos de carga que permitan el fortalecimiento de la industria logística de la Región¹⁷.

Terminal Portuario de Arica (TPA), está integrado por los tres principales operadores portuarios de Chile (Ultramar, SAAM y Agunsa) y uno de los mayores de Perú (Ransa), además de la constructora Belfi Ltda. Con vasta experiencia en obras marítimas y portuarias.¹⁸

La concesión del puerto es por 30 años, con inversiones que se proyectan en el tiempo. TPA ha experimentado un crecimiento sostenido en movimiento de cargas, con un crecimiento del 90% en 6 años

La entrevista realizada a representantes de TPA, da cuenta del desarrollo de una re ingeniería de sus procesos internos a fin de implementar en forma secuenciada el ingreso del ferrocarril al puerto y el antepuerto o truck center de Bolivia, Argentina y Chile.

Es preciso señalar que TPA está alineado con el proceso desarrollo logístico portuario de ChileValora, están capacitando en la U. Santa María a 3 evaluadores para certificar competencias, éstos representan a las tres generaciones de la empresa (X – Y – Bubble boomers).

Los procesos de capacitación los llevan a cabo con OTEC que dispone de relatores certificados para capacitar en ocupaciones portuarias, vía FT más recursos propios. La evaluación de la capacitación se aplica en el puesto de trabajo. También tiene convenio de formación dual para trabajador portuario con el Colegio Santa María, del Centro Técnico de la Universidad de Tarapacá. Se proyecta contratación de 235 trabajadores en Puerto seco, más 350 trabajadores por faena.

En general todos los trabajadores tienen contrato, las empresas se orientan a la estabilidad de sus recursos humanos.

4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo

Este año, se ratifica la demanda de las siguientes ocupaciones, todas ellas validadas por el OSCL de ChileValora:

¹⁷ <http://www.proyectored.cl/noticia/expertos-analizaron-el-foda-de-la-regi%C3%B3n-de-arica-y-parinacota/>

¹⁸ www.tpa.cl

Movilizadores: ocupación base del TPA, se ocupan de la carga y descarga de camiones y contenedores. Este cargo puede constituirse en un oficio

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, estudio psicológico y análisis preventivo de salud. Alumnos en práctica de una Institución responsable con seguro de accidentes.
- Capacitación: Curso de 60 horas con relatores acreditados por la Dirección Marítima, realizado por la empresa con FT y recursos propios.

Stacking Control: ocupación responsable de recibir y despachar los contenedores de acuerdo a faenas de carga o embarque. Además, deben acopiar en patio los contenedores separándolos por tamaño, peso, tipo, de acuerdo a su posterior despacho (vacíos, directos o indirectos, etc.) y los diferentes puertos de descarga.

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, estudio psicológico que identifique capacidad para trabajar bajo presión, sin conflicto con el mando, orden, rigurosidad y respeto a procedimientos. Análisis preventivo de adicciones.
- Capacitación: realizada por la empresa con FT y recursos propios.

Oficinista Portuario:

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa.
- Capacitación: realizada por la empresa con FT y recursos propios.

Asistente financiero:

- Requerimientos: mayor de 18 años, Educación de nivel técnico.

4.2.3. Estado Perfiles ocupacionales

Se presenta un cuadro con las principales ocupaciones revisadas además de entregar información de la existencia del perfil en el catálogo de ChileValora.

Ocupación	Perfil ChileValora
Movilizadores	Existe
Stacking Control (Encargado de Control y Manejo de Carga)	Existe
Oficinista portuario	Existe

4.3. Sector Construcción

4.3.1. Situación actual

Los entrevistados (CCHC – Bottai Hnos.- Axiona S.A.- Constructora Piamonte S.A) enfatizan temáticas de interés local como la necesaria modificación del Plan Regulador de Arica, que establece condiciones legales para el desarrollo de la Región en términos de límites de rasantes y densidad, condición que impacta en la continuidad de la construcción. Para tratar este tema, se ha establecido una alianza estratégica conformada por la Municipalidad de Arica, la Cámara Chilena de la Construcción y el Colegio de Arquitectos, para abordar enmiendas al Plan a través de un trabajo territorial e integrado que permita flexibilizar el actual Plan Regulador a través de una gestión eficiente y profesional.

Para enfrentar la escasez de mano de obra calificada en la región, en acuerdo con la Gobernación de Arica, se está materializando la contratación de mano de obra extranjera, la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) gestiona con el área legal un contrato tipo. Para abordar temas de seguridad laboral, se conformó una comisión relacionada al tema que requiere del apoyo de la Mutual de Seguridad y entidades de la CChC Social. Estos tres temas son un desafío para el desarrollo del sector en la región, pues posibilitará un trabajo mancomunado y alineado con el objetivo Arica ciudad turística, abriendo alternativas para la inversión privada, pues en la actualidad sólo se cuenta con inversión estatal y además, para la mantención y estabilidad laboral relativa de la mano de obra calificada¹⁹.

El Capital Humano del sector tiene gran necesidad de nivelar estudios, aproximadamente un 70% de los trabajadores requieren de nivelación²⁰.

La dinámica del empleo se caracteriza por una alta rotación de personal, con permanencia semanal y a veces días, esta situación estaría ligada a las altas exigencias físicas de las labores y la exigencia del oficio.

Por último, la demanda laboral está creciendo, se estiman proyectos futuros con contratos entre 100 a 300 trabajadores, según la envergadura de los proyectos.

Según declaración de los entrevistados, la falta de disponibilidad de mano de obra, disminuye los requerimientos de entrada, en ocasiones hasta se los exime de presentar papel de antecedentes.

¹⁹ http://www.cchc.cl/wp-content/uploads/2011/03/22_Visi%C3%B3n-de-Ciudad-Arica.pdf

²⁰ Estudio LDC 2011 http://www.intendenciaaricaparinacota.gov.cl/n2454_20-03-2013.html

4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo

Los entrevistados priorizan las siguientes ocupaciones:

Maestros en terminaciones: ceramistas

- Requerimientos: mayor de 18 años, papel de antecedentes.
- Salario: Gana entre \$300.000 a \$350.000.
- Proyección: contrato por obra
- Capacitación: por brechas del sector

Mantenedor eléctrico:

- Requerimientos: mayor de 18 años, papel de antecedentes.
- Salario: Gana entre \$300.000 a \$350.000.
- Proyección: contrato por obra
- Capacitación: por brechas del sector

Montaje eléctrico industrial:

- Requerimientos: mayor de 18 años, papel de antecedentes.
- Competencias: Instalar redes eléctricas en baja y media tensión, tableros, artefactos, equipos y accesorios de montaje eléctrico industrial, bajo supervisión, respetando normas de seguridad y calidad en las operaciones de montaje eléctrico industrial.
- Capacitación: por brechas del sector

Montaje Industrial:

- Requerimientos: mayor de 18 años, papel de antecedentes.
- Competencias: Montar estructuras industriales, bajo supervisión, respetando normas, estándares de seguridad y calidad en las operaciones
- Capacitación: por brechas del sector

Enfierrador:

- Requerimientos: mayor de 18 años, papel de antecedentes.
- Salario: Gana entre \$300.000 a \$350.000.
- Competencias: armar enfierradura para montaje industrial, bajo supervisión, respetando normas de seguridad y calidad en las operaciones. Debe saber leer planos.
- Proyección: contrato por obra
- Capacitación: por brechas del sector

Capataz de obra:

- Requerimientos: mayor de 18 años, papel de antecedentes. Experiencia en oficios de la construcción.
- Competencias: conoce todos los oficios por lo cual sabe coordinar y distribuir tareas.

Administrativo de Obra:

- Requerimientos: mayor de 18 años, Educación Media completa, formación técnica.

4.3.3. Estado Perfiles ocupacionales

Se presenta un cuadro con las principales ocupaciones revisadas y su correspondiente existencia de perfil en el catálogo de ChileValora.

Ocupación	Perfil ChileValora
Maestros en terminaciones: ceramista	Existe
Mantenedor eléctrico	Existe
Montaje eléctrico industrial	-
Montaje Industrial (Armador de estructuras mecánicas industriales)	Existe
Enfierrador	Existe
Capataz de obra	Existe
Administrativo de obra	Existe

4.4. Sector Minero²¹

4.4.1. Situación actual

Como se señala en el Resumen ejecutivo, este sector está expandiendo sus inversiones en la Región, lo que abre posibilidades significativas al empleo regional al mismo tiempo que tensiones con la comunidades étnicas, razón por la cual, el Gobierno Regional se encuentra abocado en

²¹Se revisó estudios sobre necesidades de capital humano en sector minería, entre los que se consideró la *Jornada de Reflexión Minera*, organizada por la consultora Infyde para difundir los resultados del estudio "Lineamientos científicos y tecnológicos para el desarrollo del sector minero de Arica y Parinacota".

impulsar el eje de la minería, desde una perspectiva sustentable, respetuosa con el medio ambiente y con las comunidades andinas²².

La entrevista grupal a empresas que se encuentran trabajando en la instalación de la Mina subterránea, Salamaqueja, evidencia la no disponibilidad de mano de obra calificada en la localidad, por lo cual las contrataciones son fundamentalmente realizadas en la región Metropolitana, sede de las empresas y en contados casos, trabajadores de la comuna de Arica, con experiencia en el sector en otras regiones como lo son Tarapacá, Antofagasta o Copiapó.

Los entrevistados, indican que los trabajadores capacitados para esta fase del proyecto minero son de preferencia técnicos y politécnicos, mayores de 22 años.

Los contratistas enfatizan la importancia de su know how, la necesidad de transferirlo a través de maestros guía y la exigencia de competencia en procedimientos de seguridad laboral.

El avance de estos proyectos mineros, requiere consultar a las numerosas comunidades indígenas de la pre cordillera y el altiplano, territorios donde se encuentran los recursos, en los encuentros realizados las comunidades, en particular de Codpa, se observan tensiones que dan cuenta de las diferencias relativas al sentido que tiene el desarrollo para la cosmovisión Aymará y la racionalidad del desarrollo occidental actual²³.

4.4.2. Priorización Puestos de Trabajo

Se presentan los principales puestos de trabajo en función de las necesidades expuestas por los entrevistados.

Ayudante eléctrico:

- Requerimientos: 18 años. Formación en liceo politécnico

Montaje industrial

- Requerimientos: 18 años. Formación en liceo politécnico
- Competencias: Montar e instalar maquinaria y equipo industrial, bajo supervisión, respetando normas de seguridad y calidad en las operaciones.
- Capacitación: por brechas del sector

²² www.intendenciaaricaparinacota.gov.cl/n2454_20-03-2013.html

²³ <http://www.elmorrocotudo.cl/etiquetas/mineria-en-arica-y-parinacota>

Técnico en Control e Instrumentación:

- Requerimientos: formación técnico profesional

Otras ocupaciones que destacan que son transversales a otros sectores son **soldador, mecánico, operador de grúa, Rigger, Chofer transporte carga pesada, maestro carpintero con experiencia en minería, Guardias de seguridad.**

La OMIL de la Comuna de Camarones explicita demanda de las siguientes ocupaciones en la comuna:

Operador de maquinaria pesada

- Requerimientos: enseñanza Media completa, 2 a 4 años de experiencia, disposición a contratar con antecedentes penales
- Salario: \$300.000 a \$500.000, contrato por faena
- Capacitación: por brechas del sector

Operador de planta chancadora

- Requerimientos: enseñanza Media completa, 2 a 4 años de experiencia, disposición a contratar con antecedentes penales
- Salario: \$300.000 a \$500.000, contrato por faena
- Capacitación: por brechas del sector

Eléctrico

- Requerimientos: enseñanza Media completa, 1 años de experiencia, disposición a contratar con antecedentes penales
- Salario: \$300.000 a \$500.000, contrato honorarios
- Capacitación: por brechas del sector

4.4.3. Estado Perfiles ocupacionales

Se presenta un cuadro con las principales ocupaciones revisadas además de entregar información de la existencia del perfil en el catálogo de ChileValora.

Ocupación LDC	Perfil ChileValora
Ayudante eléctrico (Electromecánico)	Existe
Montaje Industrial (Armador de estructuras mecánicas industriales)	Existe
Operador Grúa (Operador de Puente Grúa y Operador de Carguío)	Existe
Operador Planta Chancadora	Existe
Rigger	Existe
Maestro carpintero	Existe
Transportista carga pesada	Existe
Operador Maquinaria Pesada (Operador de transporte de	Existe

mina subterránea)	
Soldador y Soldador avanzado	Existe
Mecánico (mantenedor mecánico equipos mina y Maestro mecánico)	Existe
Guardia de Seguridad	No Existe

5. SINTESIS DE PUESTOS DE TRABAJO LEVANTADOS 2013

A continuación se presentan aquellos puestos de trabajo que se ajustan a la oferta programática del Fondo de Capacitación²⁴ de SENCE. Adicionalmente el cuadro da cuenta del ámbito económico al que se relaciona, la existencia del perfil en el catálogo de ChileValora; y si se requiere capacitación por una brecha propia del sector –esto es que la capacitación no es condición para ser contratado o mejorar su remuneración, pero si la productividad / servicios- o capacitación como condición de empleabilidad (la capacitación es una condición para la contratación y la mejora salarial).

Sector/ Ámbito Productivo	Ocupaciones LDC	Existencia perfil ocupacional ChileValora	Brecha del sector	Demanda de trabajadores
Turismo	Manipulador de alimentos	X	X	
	Garzón	X	X	
	Maestro de Cocina	X	X	
	Mucama	X	X	
	Recepcionista	X	X	
	Gobernanta	X	X	
	Guía etno turismo (Guía Turismo)	X	X	X
Logística Portuaria	Movilizadores	X	X	
	Stacking Control	X	X	
	Oficinista portuario	X	X	
Construcción	Maestros en terminaciones	X	X	
	Mantenedor eléctrico	X	X	
	Montaje eléctrico industrial	-		
	Montaje Industrial	X	X	
	Enfierrador	X	X	
	Capataz de obra	X	X	

²⁴ Constituido por recursos públicos cuyo objetivo es aumentar la calidad y cobertura de los programas de capacitación de personas pertenecientes al primer y segundo quintil de ingreso

	Administrativo obra	X	X
Minería	Ayudante eléctrico (Electromecánico)	X	X
	Montaje Industrial (Armador de estructuras mecánicas industriales)	X	X
	Operador Grúa (Operador de Puente Grúa y Operador de Carguío)	X	X
	Operador Planta Chancadora	X	X
	Rigger	X	X
	Maestro carpintero	X	X
	Transportista carga pesada	X	X
	Operador Maquinaria Pesada (Operador de transporte de mina subterránea)	X	X
	Soldador y Soldador avanzado	X	X
	Mecánico (mantenedor mecánico equipos mina y Maestro mecánico)	X	X
	Guardia de Seguridad	-	X

6. DESAFÍOS

Este tercer proceso de levantamiento de demandas de capacitación, deja en evidencia, en particular en algunos sectores, la necesidad de una alineación estratégica entre actores públicos, empresas y trabajadores, como una condición necesaria para potenciar la transformación de la cultura del trabajo, generando trabajadores con sentido de identidad y pertenencia al sector, que abra posibilidades en su trayectoria laboral y así transformarse en agentes comprometidos con su perfeccionamiento continuo, lo que va en directo beneficio de las mejoras en la productividad. El Marco de Cualificaciones y el sistema integrado de capacitación, constituyen un soporte para la consolidación de este proceso.

Cabe señalar que en el marco de la transformación productiva que afecta el mercado del trabajo surge el paradigma de las competencias laborales. Éstas se entienden como una combinación integral de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. Donde la flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para alcanzar logros en el ámbito laboral.

Este paradigma está siendo utilizado en países de la Organización Económica de Cooperación para el desarrollo (OCDE) en los cuales operan sistemas de certificación de competencias para transparentar la oferta y la demanda laboral y aumentar la efectividad de los programas de capacitación laboral, facilitando el desplazamiento laboral de trabajadores. Especialmente útil para aquellas ocupaciones que no tienen certificaciones en el ámbito de la educación formal.

En el país ChileValora²⁵ maneja un catálogo de perfiles de competencias vigentes y regula el funcionamiento de los centros de evaluación y certificación. El desafío es que este catálogo sea la herramienta que refleje por excelencia las necesidades de los sectores productivos y que se vuelva el insumo principal para la definición de los planes de capacitación que se implementarán en el marco de desarrollo de nuevas competencias o actualización a nuevos requerimientos.

En este sentido SENCE tiene el desafío de aproximarse cada vez de mejor manera a la información de sectores productivos que le permitan traducir sus necesidades en planes de capacitación y acorde a generar los aprendizajes que requieren los trabajadores en estos sectores.

Por lo anterior, es importante mencionar que la información aquí contenida, inicia un proceso más complejo, que se lleva a cabo al interior del SENCE y que consiste en priorizar los puestos de trabajo detectados que cuentan con traducción formativa para ajustar dichos planes o cursos y ejecutarlos el 2014. Por otro lado, en caso de detectar ocupaciones que no cuentan con plan formativo, éstas deben priorizarse para ser traducidas en planes o cursos de capacitación estandarizados y modularizados por competencias, considerando aquellos que son parte de la población objetivo de SENCE.

Este proceso se realiza anualmente, incorporando actualizaciones y mayores detalles sobre los sectores productivos y territorios de mayor relevancia para cada región, dado que el mercado laboral no es estático y sus requerimientos en materia de empleo y capacitación varían en el tiempo, lo que implica realizar un proceso iterativo que permita mantener la oferta de capacitación al día ajustada a nuevas necesidades.

Agradecemos a cada una de las empresas, trabajadores, instituciones públicas y privadas, que con su disposición e información nos ayudan a mejorar la calidad de nuestro trabajo.

²⁵ Comisión Sistema Nacional de Certificación www.chilevalora.cl