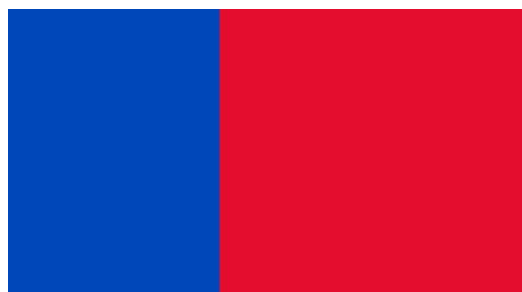




**Informe Ejecutivo**  
**Levantamiento Demandas de Capacitación**  
**De la Región de Tarapacá**

**Elaborado por:**  
**Sub Unidad de Estudios y**  
**Dirección Regional de Tarapacá**  
**2013**



## CONTENIDOS

1.	RESUMEN EJECUTIVO.....	3
2.	INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE LDC .....	7
3.	ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS.....	8
3.1.	Estadísticas regionales .....	8
3.2.	Sectores y ámbitos focalizados en Tarapacá.....	12
4.	ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013 .....	15
4.1.	Ámbito Turismo.....	15
4.1.1.	Situación actual .....	15
4.1.1.	Priorización Puestos de Trabajo .....	17
4.1.2.	Estado Perfiles ocupacionales .....	19
4.2.	Sector Minería.....	20
4.2.1.	Situación actual .....	20
4.2.2.	Priorización Puestos de Trabajo .....	21
4.2.3.	Estado Perfiles ocupacionales .....	22
4.3.	Ámbito Marítimo Portuario.....	23
4.3.1.	Situación actual .....	23
4.3.2.	Priorización Puestos de Trabajo .....	24
4.3.3.	Estado Perfiles ocupacionales .....	24
4.4.	Sector Construcción .....	24
4.4.1.	Situación actual .....	24
4.4.2.	Priorización Puestos de Trabajo .....	25
4.4.3.	Estado Perfiles ocupacionales .....	26
4.5.	Ámbito Servicios.....	27
4.5.1.	Situación actual .....	27
4.5.2.	Priorización Puestos de Trabajo .....	27
4.5.3.	Estado Perfiles ocupacionales .....	30
5.	SÍNTESIS PUESTOS DE TRABAJOS LEVANTADOS 2013 .....	31
6.	DESAFÍOS.....	33

## 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 en TARAPACÁ, ha abordado el LDC en ámbitos y territorios consistentes a las directrices del Desarrollo Regional, como lo son promoción de la competitividad regional, diversificación y encadenamiento productivo sustentable, con resguardo del medio ambiente, consolidando clúster minero, turístico y logística, en Iquique, Alto Hospicio y Pica. Construcción, sector que si bien no está declarado como estratégico, en la actualidad presenta una alta demanda de mano de obra dado el crecimiento de la región, por lo que se ha instalado como fuente significativa de demanda laboral transversal.<sup>1</sup>

Este levantamiento de demandas de capacitación constituye un insumo importante para la concreción de las políticas de desarrollo de capital humano de la región, tales como priorizar la capacitación de mano de obra regional a través de mecanismos de incentivos que consideren el desarrollo de las competencias laborales que necesita la región, tanto en comunas rurales como urbanas, entre otras.

**Turismo:** la Región tiene como objetivo ser un destino turístico de intereses especiales a nivel mundial, lo que demanda desafíos en términos de infraestructura y de desarrollo de capital humano. Las brechas actuales en capacidad instalada en establecimientos de alojamiento turístico, representan menos del 5% del total nacional; mientras que el total de camas y habitaciones no superan el 8%, respectivamente respecto del total nacional.<sup>2</sup> Esta oferta aunque escasa, se encuentra fundamentalmente en Iquique, constituyendo una brecha significativa para el desarrollo de territorios, como Pica. Una mayor disponibilidad de oferta de alojamiento, posibilita poder incrementar la permanencia de los visitantes y por tanto, incrementar los ingresos por este concepto y diversificar el turismo de sol y playa, en turismo de intereses especiales promoviendo el desarrollo de comunas rurales y aisladas.

---

<sup>1</sup> <http://www.dirplan.cl/planes/regionales/Documents/I/MOP%20SEPARATA%20TARAPACA%2018-12.pdf>

<sup>2</sup> [http://www.dirplan.cl/centrodedocumentacion/Documents/Estudios/Desarrollados/2008/Desarrollo\\_Turistico\\_Regiones\\_Arica\\_Parin\\_acota\\_Tarapaca/RESUMEN\\_EJECUTIVO.pdf](http://www.dirplan.cl/centrodedocumentacion/Documents/Estudios/Desarrollados/2008/Desarrollo_Turistico_Regiones_Arica_Parin_acota_Tarapaca/RESUMEN_EJECUTIVO.pdf)

En cuanto a requerimientos de capital humano, los entrevistados confirman las ocupaciones levantadas por el LDC de los 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 SERNATUR<sup>3</sup>. 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, Camarera, Garzón, Recepcionista, Chef internacional, Barista, Barman, Manipulador de alimentos, Copero, Gobernanta y Guía de Turismo.

**Minería:** durante el segundo trimestre del año 2013, Tarapacá tuvo una variación positiva en el INACER equivalente a 5,4%, respecto del mismo período del año anterior, acumulando al segundo semestre un decrecimiento de 1,0%.

El sector con la mayor incidencia en el trimestre fue Minería, debido al importante aumento de la producción de Cobre, que tuvo bajas en la producción debido a mantenciones y a una baja ley del mineral extraído durante 2012 y parte de 2013, situaciones que ya se encuentran superadas.<sup>4</sup>

Actualmente la minería aporta a la región casi el 43% del PIB, más de 350 empresas corresponden a proveedores, con presencia en la región, que comercializan, con la minería. Aproximadamente un 90% de ellas se concentran en Iquique y Alto Hospicio, dando empleo directo a cerca de 10.460 personas, sin considerar el efecto multiplicador que significa en otras áreas y los empleos indirectos<sup>5</sup>.

Consolidado este nivel de desarrollo, el desafío actual es el desarrollo de un clúster competitivo, que es determinante para la competitividad del país. En el caso de Tarapacá, la posibilidad se abre incluso para entregar servicios a los países vecinos que también esperan importantes inversiones como es el caso de Perú. En 2010 ambos países produjeron el 40% del cobre del mundo e Iquique tiene una posición geográfica privilegiada para hacer negocios con este país, lo mismo que con Bolivia y el norte de Argentina. En opinión de Marcos Lima, director Codelco y profesor UC,

---

<sup>3</sup> 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](http://www.chilevalora.cl)

<sup>4</sup> [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/territorio/inacer/inacer.php](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/territorio/inacer/inacer.php)

<sup>5</sup> <http://www.portalminero.com/pages/viewpage.action?pagelId=75879848>

“Necesitamos un clúster con impulso innovador, con empresas de clase mundial. La gran minería chilena es la única actividad nacional de clase mundial”.<sup>6</sup>

Las ocupaciones con mayor demanda, detectadas en los cuestionarios administrados a representantes del sector son **Operadores de Planta y Procesos, Técnico mantención mecánica y eléctrico, Técnico vulcanizador, Operador camión pluma, Mecánico neumático, Soldador y Bodeguero.**

**Sector Marítimo Portuario:** se ha definido a Iquique, como Ciudad-Puerto, con el propósito de entregar, a través del tiempo y en forma eficiente, todos los servicios logísticos y de apoyo al comercio internacional, a clientes, transportes y a la carga de la macro región, acorde con las proyecciones y potencial de crecimiento del mercado, comprometidos con el medio ambiente y el desarrollo sustentable del negocio.<sup>7</sup>

Sector alineado con el proceso de desarrollo y certificación de competencias de ChileValora.

Las ocupaciones con mayor demanda, detectadas en la entrevista son **Operador de Grúa Linde y Vigilante Privado.**

#### **Construcción:**

Las ocupaciones con mayor demanda, detectadas en los cuestionarios administrados a representantes del sector son, **Albañil, Administrativo de construcción, Concretero, Enfierrador, Carpintero** y profesionales de nivel técnico y universitario como **Prevencionista, Constructor y Trazador.**

**Servicios:** muchos de los entrevistados son representantes de empresas que prestan servicios de distinta índole, los presentaremos a continuación por su importancia en el desarrollo de los ámbitos recién expuestos.

**Servicios a la Minería:** el Gobierno Regional a través del FNDR apoya un plan de internacionalización de PYMEs, iniciativa que también suma misiones comerciales a Perú, Colombia y China y la Expominera del Pacífico 2014, uno de los principales motivos de éste, es la necesidad expresada por las empresas participantes de no sólo reunirse con compañías mandantes, sino también con otros proveedores. Con este fin, en agosto de 2013 se ha organizado “B2B del Pacífico” que coordinará dos modalidades: mandante-proveedor y proveedor-proveedor, ambas coordinadas a través de un sistema on line: [industrialesb2b.com](http://industrialesb2b.com), software desarrollado en el marco del proyecto presentado al Fondo Concursable de Industrias y Servicios de ProChile.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> [http://www.mch.cl/revistas/index\\_neo.php?id=1844](http://www.mch.cl/revistas/index_neo.php?id=1844)

<sup>7</sup> <http://www.corporaciontarapaca.cl>

<sup>8</sup> [www.corporaciontarapaca.cl](http://www.corporaciontarapaca.cl)



**Servicios generales:** demandan **Guardias de Seguridad, Guardia de faena minera, Supervisor de seguridad, Personal de aseo, Operario de aseo, Motorista.**

**Servicios metalmecánicos:** demandan **Soldadores calificados, Ayudante soldador, Operador barrenadoras, Proyectista y Prevencionistas.**

**Servicios de Agua potable:** requieren **Operadores de planta de tratamiento de aguas servidas, Operador terreno sanitario roturas y gasfitería en terreno.**

## 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 por medio 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.

Un gran avance este tercer año de Levantamiento se relaciona con la creciente coordinación entre SENCE, ChileValora y los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales<sup>9</sup> –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

---

<sup>9</sup> 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.

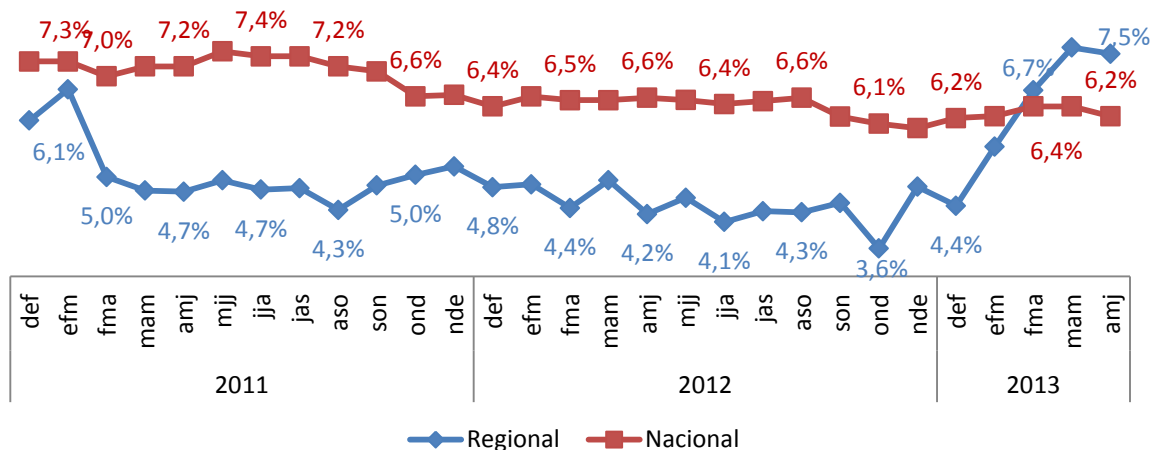
cuarto presenta la información sobre los ámbitos y sectores productivos recabados; el quinto sintetiza la información de puestos de trabajo que son foco de los instrumentos de capacitación de SENCE. Por último a modo de cierre se presentan reflexiones sobre el proceso y pasos a seguir del servicio.

### 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 Tarapacá**



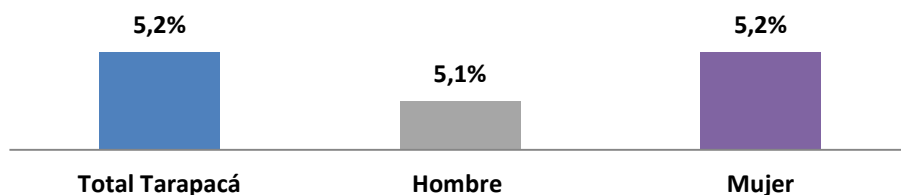
Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo 12 trimestres móviles años 2011 - 2012 y los 5 primeros del año 2013 (NENE).

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. Se observa que ésta es menor a la nacional en todos los trimestres, donde alcanza su nivel más bajo en el penúltimo trimestre móvil (ond) del 2012 con 3.6% y su nivel mayor en el 2do. trimestre móvil (mam) del 2013 con 7.5%. En la región, desde el primer trimestre móvil del 2011,



no se habían presentado niveles de desempleo que se observan en los dos primeros trimestres móviles del presente año.

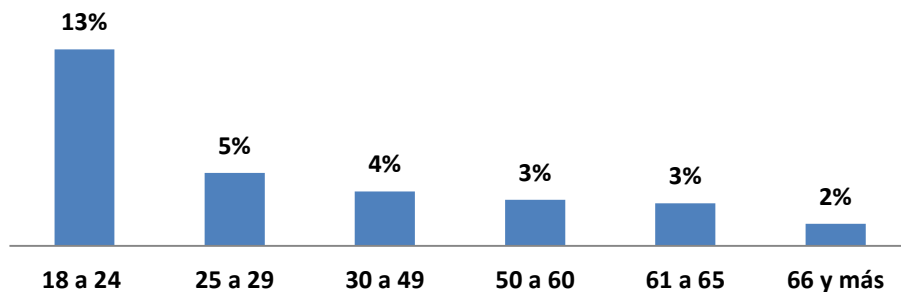
**Gráfico n°2: Tasa de desempleo según género Región de Tarapacá**



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 es sólo un 0,1% superior a la tasa masculina.

**Gráfico n°3: Tasa desempleo según tramo etáreo Región de Tarapacá**



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. El porcentaje más alto corresponden al primer rango etario, edades que van de los 18 a los 24 años, con un 13 % de desempleo, cifra bastante alta para la región en relación a los otros tramos.

**Gráfico nº4: Tasa de desempleo provincial Región de Tarapacá**



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

El gráfico nº4 indica la tasa de desempleo a nivel provincial. El desempleo en Tamarugal, supera 1.1% a Iquique.

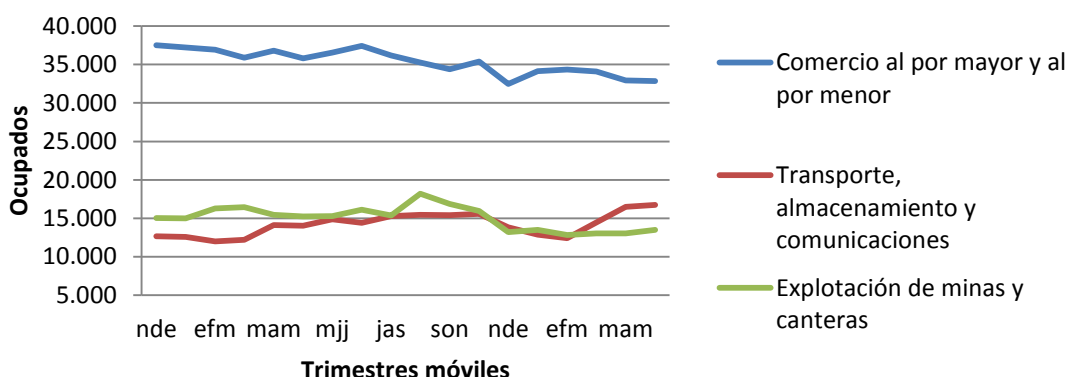
**Tabla nº1: Escolaridad promedio por provincia Región de Tarapacá**

Años de Escolaridad Promedio	Provincia		Regional	Nacional
	Iquique	Tamarugal		
<b>Población Económicamente Activa (PEA)</b>	10,12	8,47	10,02	11,40

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

En la tabla nº1 se observan los años de escolaridad promedio que tiene la población según provincia, y a nivel regional y nacional. Es en Tamarugal donde hay un nivel de escolaridad equivalente a Educación básica completa, menor de 10 años, que es el nivel promedio de Iquique y de la región. Provincia eminentemente agrícola, de riqueza cultural, arqueológica, con bellezas naturales, apta para el desarrollo de turismo basado en Comunidades. La región de Tarapacá presenta casi un año y medio menos (10.02 años) de escolaridad en comparación al promedio nacional.

**Gráfico nº5: Sectores con mayor % de ocupados Región de Tarapacá**



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

El gráfico nº5 nos muestra los tres sectores con mayor porcentaje de ocupados en la región. Se observa Comercio, como el sector con mayor empleo relativamente estable a lo largo del año, se aprecia una pequeña baja en el último trimestre móvil (nde) del 2012. Explotación de Minas y Canteras, presenta una tendencia a la baja en el empleo a partir del último trimestre móvil (nde) del 2012 a la actualidad. Por su parte Transporte, almacenamiento y comunicaciones, posterior a una caída en el mismo periodo (nde de 2012), muestra una recuperación a partir del segundo trimestre del 2013. Entre el 2011 y el 2013, se ha trabajado en estos sectores productivos recogiendo información<sup>10</sup> sobre los principales puestos de trabajo y sus características.

**Tabla nº2: Ocupados según sector productivo Región de Tarapacá**

Sector Productivo	Ocupados	% Ocupados
Comercio al por mayor y al por menor	34.676	23%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	14.806	10%
Explotación de minas y canteras	14.730	10%
Construcción	11.778	8%
Enseñanza	11.610	8%
Administración pública y defensa	10.505	7%
Industrias manufactureras	9.091	6%

<sup>10</sup> Para mayor información sobre los informes de LDC del año 2011 y 2012 [http://www.sence.cl/sence/?page\\_id=14610](http://www.sence.cl/sence/?page_id=14610)

Hoteles y restaurantes	7.109	5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	6.868	5%
Hogares privados con servicio doméstico	5.911	4%
Servicios sociales y de salud	5.825	4%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	5.639	4%
Servicios comunitarios, sociales y personales	4.547	3%
Pesca	3.830	3%
Intermediación financiera	2.242	1%
Suministro de electricidad, gas y agua	728	0%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	149	0%
<b>Total</b>	<b>150.042</b>	<b>100%</b>

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 Tarapacá. Aquí lo relevante es que de los ocupados de la región, el **59% pertenece a los siguientes sectores productivos: Comercio, Transporte, Explotación de Minas, Construcción y Enseñanza**. Todos estos ámbitos, con excepción de Enseñanza, han sido trabajados en el proceso de LDC entre el 2011 y el 2013<sup>11</sup>.

### 3.2. Sectores y ámbitos focalizados en Tarapacá

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 Tarapacá** focalizó el proceso de LDC en los siguientes ámbitos productivos:

#### Sectores / Ámbitos productivos/ Territorios

- Turismo Iquique, Alto Hospicio y Pica
- Minería Iquique y Alto Hospicio
- Construcción transversal a la región

Para investigar sobre las demandas de capacitación de los sectores productivos se realizaron entrevistas grupales y cuestionarios representantes de los sectores señalados. A continuación se presenta el listado de entrevistas y cuestionarios realizados.

Listado entrevistas Tarapacá<sup>12</sup>

Entrevista Grupal : participantes	Ámbito productivo	Localidad
Director Regional Sernatur Director SENCE Tarapacá Presidente AGATA S.A. Agencia de Viajes Oriat Tour Corporación Dawapa Hotel Costa Norte Hotel Gavina Hotel Casa Blanca Hotel Barros Arana Hotel Cavanca Hotel Divasto Hotel Estancia INN Hotel Inti-LLanka Ltda. Hotel Jhan Hotel Radisson Hotel Terrado Hotel Arenas del Norte Rayal Santiago Hotel S.A. Spark Hotel Parapente Altazor Restaurante “ La Mia Papa” Restaurante Sumapuriwa Restaurante Tropical Restaurante Seba Rincón Pequeño Sol Oriente Tercer Ojito	TURISMO	IQUIQUE

<sup>12</sup>El 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.

Salón de Té Terre Culturel Andille Alimentos Típicos Artesanía Miqui Centro Recreacional		
Entrevista Individual	Ámbito productivo	Localidad
ITI S.A. jefe RRHH	Marítimo Portuario	IQUIQUE

Cuestionarios	Ámbito productivo	Localidad
Export Import.Vantack Agencia de la aduana Luis Rodriguez Paris	COMERCIO Zona Franca y Retail	IQUIQUE

Cuestionarios	Ámbito productivo	Localidad
SQM Komatzu Cummins Servicios Naxo Ltda. Tecnología en Transporte de Minerales Redcat Collahuasi Teck Malvar E.I.RL. Bailac Thor Saan Industria de plásticos Andes Drip Ltda Marcos Mining Service	MINERÍA	IQUIQUE

Cuestionarios	Ámbito productivo	Localidad
Constructora Loga Ltda. Constructora S y B Ltda. Constructora PSI Constructora Guzmán y Larraín Ltda.	CONSTRUCCIÓN	IQUIQUE

Cuestionarios	Ámbito productivo	Localidad
g4s Security Services Regiones Sebastian Alejandro Zurita Martino Somacor S.A	SERVICIOS SEGURIDAD	IQUIQUE

#### 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 Los Lagos. 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 ChileValora<sup>13</sup>.

##### 4.1. Ámbito Turismo

###### 4.1.1. Situación actual

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 salmonera.<sup>14</sup>

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 aéreo, interurbano, y otros. 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

<sup>13</sup>Actualmente 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).

<sup>14</sup> Fuente: World Tourism Organization (UNWTO), Abril, 2011

socios, mientras que los honorarios representan sólo un 8%, y un 2% a los familiares no remunerados.<sup>15</sup>

El promedio del sueldo de un trabajador asalariado del sector, es de \$547.300 mensuales. En relación a la edad, un 73% del total tienen entre 18 y 44 años de edad. En relación a la equidad de género, un 47% equivale a la participación femenina y un 53% de hombres.

En la Región de Tarapacá, el índice que mide la actividad económica según las ventas de los establecimientos al servicio del turismo (ISET)<sup>16</sup>, en marzo de 2013, experimentó un crecimiento de 9,3% en doce meses, explicado principalmente por la expansión interanual del Transporte Aéreo y Alojamiento Turístico.

En tanto, las llegadas de pasajeros a los establecimientos de alojamiento turístico de la región creció en 12,5% respecto a marzo del 2012, quienes pernoctaron en un 19,2% más en comparación a igual periodo del año anterior.

El flujo aéreo de pasajeros en el aeropuerto internacional Diego Aracena creció un 15,3% en relación a igual mes del año pasado.

El subsector e Restaurante fue el único que registró una baja su dinamismo anual, incidiendo negativamente sobre la variación del ISET, sin embargo no logró afectar su positivo resultado. Con respecto a febrero, el Índice exhibió una contracción equivalente a 6,4%.

Los participantes de la mesa de trabajo convocada para efectos del LDC 2013, plantearon la necesidad de mantener un trabajo sistemático y activo con la Dirección de Turismo a fin de desarrollar el potencial del sector en la región. A juicio de los participantes aún queda mucho por hacer, señalan la importancia de conocer los perfiles levantados para el sector, la capacitación para acortar brechas y la certificación de la empresa así como la certificación de las competencias de sus trabajadores, visualizan estas acciones como una estrategia para lograr fidelizar a sus colaboradores, puesto que en la actualidad existe una gran migración de éstos al sector minero.

El subsector restaurantes, plantea la necesidad de hacer ofertas propias de la región, tal como “gastronomía fusión andina”, encadenada con pequeños productores de las comunas del interior como proveedores de vegetales orgánicos y carnes características del altiplano (llama), estrategia de integración que fortalece el objetivo regional de potenciar la agricultura rural, en particular de las comunas de la provincia del Tamarugal que presenta, significativos índices de desempleo.

Otra estrategia de desarrollo para los territorios más lejanos a la ciudad de Iquique, es potenciar el desarrollo Turístico, aprovechando los recursos culturales, arqueológicos y de belleza natural de

<sup>15</sup> Subsecretaría de Turismo, Centro Microdatos U. de Chile

<sup>16</sup> [http://www.inetarapaca.cl/archivos/files/pdf/boletines/2013/06/B15\\_TURISMO\\_NT.pdf](http://www.inetarapaca.cl/archivos/files/pdf/boletines/2013/06/B15_TURISMO_NT.pdf)



estos territorios, en este contexto, la región se ha propuesto mejorar y diversificar la oferta turística del destino Pica y alrededores junto a mejorar la calificación del personal.<sup>17</sup>

Para estos territorios, Sernatur propicia el desarrollo del turismo rural, que comprende la prestación de servicios (alojamiento, restaurantes y/u oferta complementaria), en los que el turista participa de las faenas productivas y/o vive experiencias turísticas que valoricen la cultura e identidad campesina, incorporando a las comunidades locales al desarrollo turístico.

Actividades realizadas para LDC en el ámbito Turismo, durante 2013

- a) Revisión de fuentes secundarias sobre situación del sector y necesidades de capital humano en Turismo.
- b) Entrevistas

#### **4.1.1. 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.

En los territorios aislados, con grandes recursos naturales y patrimoniales, existe desarrollo basado en emprendimientos individuales muy básicos e informales, sin una perspectiva sistémica ni comprensión de la cadena de valor, proceso clave en una experiencia turística satisfactoria.

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:

#### **Mucama**

- Requerimientos: mayor de 25 años, enseñanza media completa, con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional), en particular en los hoteles de menor tamaño.
- Salario: mínimo a \$300.000, preferentemente contrato a honorarios

---

<sup>17</sup> <http://www.visitichile.com>

- Capacitación: por brechas del sector

### **Garzón**

- Requerimientos: buen trato, aseo personal, con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional), experiencia práctica
- 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

### **Recepcionista Multifuncional**

- Requerimientos: mayor de 25 años, enseñanza media completa, con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional), en particular en los hoteles de menor tamaño.
- Salario: mínimo a \$300.000
- Competencias: conocimientos de ventas-logística y bodega.
- Capacitación: por brechas del sector

### **Maestro de cocina**

- Requerimientos: mayor de 25 años, educación técnica y peruanos provenientes de Institutos de Gastronomía. Manejo de Tics, elaboración de carta y fichas técnicas
- Salario \$300.000 a \$500.000. Rotación entre 11 a 20%.
- Competencias: cocina étnica y fusión andina.
- Capacitación: por brechas del sector

### **Manipulador de alimentos:** para restaurantes

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, con disposición a recibir órdenes, a aprender a superarse y disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional).
- Salario: mínimo a \$300.000
- 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

#### Barman

- Requerimientos: mayor de 25 años, enseñanza media completa, 2 años de práctica
- Salario: \$300.000 a \$500.000
- Proyección: contrato por temporada, durante el trimestre diciembre, enero y febrero.
- Capacitación: por brechas del sector

#### Barista: profesional en la preparación de cafés de especialidad

- Requerimientos: mayor de 25 años, enseñanza media completa, 2 años de práctica
- Salario: \$300.000 a \$500.000
- Proyección: contrato por temporada, durante el trimestre diciembre, enero y febrero.
- Capacitación: por brechas del sector

#### Copero

- Requerimientos: mayor de 18 años, sin requerimiento de educación.
- Salario: mínimo a \$300.000
- Capacitación: por brechas del sector

#### Guardias de seguridad

- Requerimientos: mayor de 25 años, enseñanza media completa
- Salario: mínimo a \$300.000
- Capacitación: por brechas del sector

Algunos cargos demandados con perfil técnico universitario son: **Gobernanta, Agente de viaje, Guía turístico e Instructor parapente.**

#### 4.1.2. 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
Mucama	Existe
Garzón	Existe
Recepcionista	Existe
Maestro de Cocina	Existe
Manipulador de alimentos	Existe

Barman	Existe
Copero	Existe
Gobernanta	Existe
Guía Turístico	Existe
Agente de Viajes	Existe
Guardia de Seguridad	No existe

## 4.2. Sector Minería

### 4.2.1. Situación actual

Durante el segundo trimestre del año 2013, Tarapacá tuvo una variación positiva en el INACER equivalente a 5,4%, respecto del mismo período del año anterior, acumulando al segundo semestre un decrecimiento de 1,0%.

El sector con la mayor incidencia en el trimestre fue Minería, debido al importante aumento de la producción de Cobre, que tuvo bajas en la producción debido a mantenciones y a una baja ley del mineral extraído durante 2012 y parte de 2013, situaciones que ya se encuentran superadas.<sup>18</sup>

La información obtenida, permite señalar que el sector crece y expande según vaivenes de los mercados internacionales, es altamente competitivo en búsqueda continua de optimización de procesos y recursos. En este contexto, la rapidez es una variable estratégica para competir con Australia, Sud África y EEUU.

Un sector con gran movilidad de mano de obra calificada, la que se mueve buscando mejores condiciones laborales y económicas en las grandes empresas mineras, lo que constituye un desafío para las PYMES. Para hacer frente a esta realidad, en la región se han puesto en acción dos estrategias para Desarrollo de Capital Humano:

1. Desarrollo de proveedores, a través de Corfo - Ministerio de Economía y GORE, el que fortalece competencias para abrir oportunidades de negocio y mejoramiento de la competitividad, contemplando los indicadores de éxito para una empresa subcontratista, que se refieren a Seguridad, cumplimiento de plazos de entrega, sin discrepancias con compromisos iniciales e indicadores de productividad y calidad específicos según tipo de contrato.

Con este mismo objetivo, el Consejo Estratégico de la Corporación Regional de Desarrollo de la región determinó orientar el Programa DTeKTar hacia los proveedores de los servicios hacia la minería. El objetivo del Programa o Clúster, es fortalecer la

<sup>18</sup> [http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/territorio/inacer/inacer.php](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/territorio/inacer/inacer.php)

competitividad de las empresas proveedoras, aumentando su sustentabilidad en el tiempo, en ciertos nichos de especialización para proveer soluciones integradas que den respuesta a las nuevas necesidades del mercado y nos conviertan en proveedores de clase mundial.<sup>19</sup>

## 2. Capacitación trabajadores no calificados.

Con la finalidad de atender las demandas y necesidades que enfrenta en la actualidad el sector minero y en especial preocupación, por los pequeños y medianos minero de la Región de Tarapacá y pos de mejorar la calidad productiva, se reunió por Primera vez el Gabinete Minero de Tarapacá, cuyo objetivo es apoyar directamente a la pequeña minería de la región y coordinar los diferentes temas transversales del sector como: seguridad, avances, fomentos y otros. Pero además se pondrán las energías en dos ejes preponderantes proyecto de fomento productivo y plan de regularización de faenas que contempla el plan de explotación y con el plan de cierre de faena que hoy en día es requisito fundamental amparado por la Ley de Cierre de Faenas.<sup>20</sup>

Actividades realizadas para LDC en el ámbito Minería, durante 2013

- a) Revisión de fuentes secundarias sobre situación del sector y necesidades de capital humano en Minería, tales como INACER, Corporación Tarapacá, y otras publicaciones del sector.
- b) Cuestionarios

### 4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo

Se presentan el principal puesto de trabajo en función de las necesidades manifestadas en los cuestionarios.

#### **Operador planta /ayudante minero:**

- Requerimientos: Enseñanza media, 18 años, más 1 año de experiencia.
- Salario: \$500.000 a \$700.000, contrato plazo fijo.
- Capacitación: por brechas

#### **Operador de camión pluma:**

- Requerimiento: Enseñanza media, 1 año de experiencia.
- Salario: \$500.000 a \$700.000, contrato por faena.
- Capacitación: por brechas

<sup>19</sup> <http://www.corporaciontarapaca.cl>

<sup>20</sup> [http://www.mch.cl/revistas/index\\_neo.php?id=1844](http://www.mch.cl/revistas/index_neo.php?id=1844)

**Mecánico neumático:**

- Requerimiento: Enseñanza media, sobre 30 años, 1 año de experiencia.
- Salario: promedio \$500.000, contrato indefinido.
- Capacitación: por brechas

**Técnico vulcanizador:**

- Requerimiento: Enseñanza media, hombre, a partir de 18 años, 2 año de experiencia.
- Salario: \$700.000 a \$900.000, contrato indefinido.
- Capacitación: por brechas

**Soldador:**

- Requerimiento: Enseñanza media, hombre, sobre 25 años, desde sin experiencia hasta 2 a 4 años de experiencia.
- Salario: parte del mínimo, puede llegar a un promedio de \$5000.000 con contrato indefinido, según tamaño y nivel de especialización de la empresa.
- Capacitación: por brechas

**Técnicos Mantención (Mecánico / eléctrico - Electromecánico)**

- Requerimiento: Educación técnica, experiencia laboral promedio de 1 años.
- Salario: promedio \$500.000, contrato plazo fijo.
- Capacitación: por brechas

Adicionalmente se demanda la ocupación de **Bodeguero** que es de carácter transversal a diferentes procesos productivos y servicios.

**4.2.3. 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
Operador planta /ayudante minero	Existe
Operador de camión pluma	No Existe

Mecánico neumático (mecánico especialista oleo hidráulica y neumática)	Existe
Técnico vulcanizador (Vulcanizador equipos mina)	Existe
Soldador	Existe
Técnicos Mantenimiento (Mecánico / eléctrico - Electromecánico)	Existe
Bodeguero	Existe

### 4.3. Ámbito Marítimo Portuario

#### 4.3.1. Situación actual

Previéndose el potencial aumento de las necesidades de servicios en el comercio internacional y de los servicios logísticos de la región, visto que la integración con los países limítrofes se ve cada vez más cerca, se ha definido a Iquique, como Ciudad-Puerto, con el propósito de entregar, a través del tiempo y en forma eficiente, todos los servicios logísticos y de apoyo al comercio internacional, a clientes, transportes y a la carga de la macro región, acorde con las proyecciones y potencial de crecimiento del mercado, comprometidos con el medio ambiente y el desarrollo sustentable del negocio.<sup>21</sup>

Iquique Terminal Internacional es la empresa Concesionaria del Frente de Atraque N°2 del Puerto de Iquique, que opera desde el 1 de julio del año 2000, concesión por 30 años comprometida con inversiones que permitirá la recalada de naves Post Panamax de hasta 300 metros de eslora, además del mejoramiento del sitio 3, otorgándole la categoría de asísmico.<sup>22</sup>

Respecto al desarrollo del Capital Humano, la empresa dispone de perfiles de las ocupaciones levantados por OSCL de ChileValora. Sus trabajadores están interesados en aportar, cuando corresponda, especificidades propias del tipo de puerto; también están comprometidos con avanzar en la capacitación vía FT para acortamiento de brechas y futura certificación, en este aspecto solicitan organismo certificador regional o para la macro región Norte, conocedor de las características locales del subsector.

Actividades realizadas para LDC en el ámbito Marítimo Portuario, durante 2013

- a) Revisión de fuentes secundarias sobre situación del sector y necesidades de capital humano, tales como publicación de la Corporación Tarapacá, y otras del sector.

<sup>21</sup> <http://www.corporaciontarapaca.cl>

<sup>22</sup> <http://www.iti.cl/empresa.aspx>

b) Entrevista

#### 4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo

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

##### Operador de Grúas Linde:

- Requerimientos: educación media, hombre sobre 25 años, con 2 a 4 años de experiencia. Licencia D.
- Salario: \$500.000. y \$700.000, contrato indefinido
- Capacitación: por brechas

##### Vigilante privado:

- Requerimientos: a partir de 30 años, con 2 a 4 años de experiencia.
- Salario: \$500.000. y \$700.000, contrato plazo fijo
- Capacitación: por brechas

#### 4.3.3. 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
Operador Grúas Linde (operador grúa porta contenedor)	Existe
Vigilante Privado	No Existe

#### 4.4. Sector Construcción

##### 4.4.1. Situación actual

Actividades realizadas para LDC en el ámbito Construcción, durante 2013

- b) Revisión de fuentes secundarias sobre situación del sector y necesidades de capital humano, tales como publicación de la Corporación Tarapacá, y otras del sector.



b) Cuestionarios

#### 4.4.2. Priorización Puestos de Trabajo

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

##### **Albañil**

- Requerimientos: educación básica completa, práctica
- Salario: mínimo a \$300.000, contrato por faena
- Proyección: rotación entre 6 a 10%
- Capacitación: por brechas

##### **Administrativo construcción**

- Requerimientos: educación técnica, 1 año experiencia
- Salario: \$300.000 a \$500.000, contrato indefinido
- Proyección: rotación entre 6 a 10%
- Capacitación: por brechas

##### **Carpintero**

- Requerimientos: educación básica completa educación básica completa, hombre, sobre 25 años, 2 a 3 años experiencia
- Salario: mínimo hasta a \$500.000, contrato plazo fijo
- Proyección: rotación entre 6 a 10%
- Capacitación: por brechas

##### **Enfierrador**

- Requerimientos: educación técnica, 1 año experiencia
- Salario: \$300.000 a \$500.000, contrato indefinido
- Proyección: rotación entre 6 a 10%
- Capacitación: por brechas

##### **Concretero**

- Requerimientos: educación básica completa educación básica completa, hombre, sobre 25 años, 2 a 3 años experiencia
- Salario: mínimo a \$300.000, contrato plazo fijo
- Proyección: rotación entre 6 a 10%
- Capacitación: por brechas

#### Prevencionista

- Requerimientos: educación Universitaria, práctica
- Salario: \$700.000 a \$900.000, contrato por faena
- Proyección: rotación entre 6 a 10%
- Capacitación: por brechas

#### Constructor

- Requerimientos: educación Universitaria, práctica
- Salario: \$900.000o más, contrato por faena
- Proyección: rotación entre 6 a 10%
- Capacitación: por brechas

#### Trazador

- Requerimientos: educación técnica, 1 año experiencia
- Salario: \$300.000 a \$500.000, contrato indefinido
- Proyección: rotación entre 6 a 10%
- Capacitación: por brechas

#### 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
Albañil	Existe
Administrativo Construcción	Existe

Carpintero	Existe
Enfierrador	Existe
Concretero	Existe
Trazador	Existe
Prevencionista	No Existe
Constructor Civil	No Existe

#### 4.5. **Ámbito Servicios**

##### 4.5.1. **Situación actual**

Como se señaló en el resumen ejecutivo, la región se encuentra fuertemente abocada al desarrollo de proveedores de la gran minería, a fin de posicionarlos como servicios de clase mundial.

Actividades realizadas para LDC en el ámbito Servicios, durante 2013

- c) Revisión de fuentes secundarias sobre situación del sector y necesidades de capital humano, tales como publicación de la Corporación Tarapacá, GORE y otras del sector.
- b) Cuestionarios

##### 4.5.2. **Priorización Puestos de Trabajo**

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

###### **Guardias de seguridad**

- Requerimientos: educación media, sobre 25 años, 4 a 5 años de experiencia.
- Salario: mínimo a \$300.000, contrato indefinido
- Proyección: 11 a 20% de rotación
- Capacitación: por brechas

###### **Guardias de faena minera**

- Requerimientos: educación técnica, sobre 25 años, 3 años de experiencia.
- Salario: \$300.000 a \$500.000, contrato indefinido
- Proyección: 11 a 20% de rotación
- Capacitación: por brechas

### **Supervisor de seguridad**

- Requerimientos: educación universitaria, práctica profesional.
- Salario: \$700.000 a \$900.000, contrato indefinido
- Proyección: 11 a 20% de rotación
- Capacitación: por brechas

### **Personal de Aseo**

- Requerimientos: educación básica, mujer, sobre 30 años.
- Salario: mínimo a \$300.000, contrato indefinido
- Proyección: 11 a 20% de rotación
- Capacitación: por brechas

### **Operario de Aseo**

- Requerimientos: educación técnica, sobre 30 años, 1 año experiencia.
- Salario: \$300.000 a \$500.000, contrato plazo fijo
- Proyección: 6 a 10% de rotación
- Capacitación: por brechas

### **Motorista**

- Requerimientos: educación técnica, hombre sobre 30 años, 2 a 4 años experiencia.
- Salario: \$300.000 a \$500.000, contrato plazo fijo
- Proyección: 6 a 10% de rotación
- Capacitación: por brechas

### **Servicios metalmecánicos**

#### **Soldadores calificados**

- Requerimientos: educación técnica, hombre sobre 30 años edad, con 2 a 4 años de experiencia.
- Salario: \$500.000. y \$700.000, contrato por faena
- Proyección: 6 a 10% rotación
- Capacitación: por brechas

#### **Ayudante Soldador o soldador de segunda**

- Requerimientos: educación, 18 a 24 años, con 1 año de experiencia.
- Salario: \$300.000. y \$500.000, contrato por faena

- Proyección: 6 a 10% rotación
- Capacitación: por brechas

#### **Operador barrenadoras:**

- Requerimientos: Enseñanza media, 18 años, más 1 año de experiencia.
- Salario: \$300.000 a \$500.000, contrato plazo fijo.
- Capacitación: por brechas

#### **Proyectista**

- Requerimientos: educación técnica, sobre 25 años de edad, con 2 a 4 años de experiencia.
- Salario: \$500.000. y \$700.000, contrato por faena
- Proyección: 6 a 10% rotación
- Capacitación: por brechas

#### **Prevencionistas**

- Requerimientos: educación media, hombre sobre 25 años, con 2 a 4 años de experiencia. Licencia D.
- Salario: \$500.000. y \$700.000, contrato indefinido
- Capacitación: por brechas

#### **Servicios de Agua potable**

##### **Operadores de planta de tratamiento de aguas servidas**

- Requerimientos: educación media técnica profesional,
- Salario: mínimo a \$300.000, contrato plazo fijo
- Capacitación: por brechas

##### **Operador terreno sanitario: roturas y gasfitería en terreno**

- Requerimientos: educación media técnica profesional
- Salario: mínimo a \$300.000, contrato plazo fijo
- Capacitación: por brechas

#### 4.5.3. 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
Guardia de seguridad	No Existe
Guardia de faena minera	No Existe
Supervisor de Seguridad (Monitor seguridad mediana minería)	Existe
Personal de Aseo (auxiliar de aseo)	Existe
Operario de Aseo (auxiliar de aseo de plantas industriales)	Existe
Motorista	No Existe
Soldador Calificado (soldador avanzado)	Existe
Ayudante de soldador (soldador)	Existe
Operador barrenadoras	Existe
Prevencionista	No Existe
Proyectista	No Existe
Operadores de planta de tratamiento de riles	Existe
Operador terreno sanitario: roturas y gasfitería en terreno	No Existe

## 5. SÍNTESIS PUESTOS DE TRABAJOS LEVANTADOS 2013

A continuación se presentan aquellos puestos de trabajo que se ajustan a la oferta programática del Fondo de Capacitación<sup>23</sup> 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/ Productivo	Ámbito	Ocupación LDC	Existencia perfil ChileValora	Brecha sector*	del Demanda de trabajadores**
<b>Turismo</b>		Mucama	Existe	X	
		Garzón	Existe	X	
		Recepcionista	Existe	X	
		Maestro de Cocina	Existe	X	
		Manipulador de alimentos	Existe	X	
		Barman	Existe	X	
		Copero	Existe	X	
		Gobernanta	Existe	X	
		Guía Turístico	Existe	X	
		Agente de Viajes	Existe	X	
<b>Minería</b>		Operador planta /ayudante minero	Existe	X	
		Operador de camión pluma	No Existe	X	
		Mecánico neumático	Existe	X	

<sup>23</sup> 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

	Técnico vulcanizador	Existe	X
	Soldador	Existe	X
	Técnicos Mantenición (Mecánico / eléctrico - Electromecánico)	Existe	X
	Bodeguero	Existe	X
<b>Marítimo Portuario</b>	Operador Grúas Linde	Existe	X
	Vigilante Privado	No Existe	X
<b>Construcción</b>	Albañil	Existe	X
	Administrativo Construcción	Existe	X
	Carpintero	Existe	X
	Enfierrador	Existe	X
	Concretero	Existe	X
	Trazador	Existe	X
	Constructor Civil	No Existe	X
<b>Servicios</b>	Guardia de seguridad	No Existe	X
	Guardia de faena minera	No Existe	X
	Supervisor de Seguridad	Existe	X
	Auxiliar de Aseo	Existe	X
	Operario de Aseo	Existe	X



Motorista	No existe	X
Soldador Calificado	Existe	X
Ayudante de soldador	Existe	X
Operador barredoras	Existe	X
Prevencionista	No existe	X
Proyectista	No existe	X
Operadores de planta de tratamiento de riles	Existe	X
Operador terreno sanitario: roturas y gasfitería en terreno	No existe	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 ChileValora<sup>24</sup> 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.

---

<sup>24</sup> Comisión Sistema Nacional de Certificación [www.chilevalora.cl](http://www.chilevalora.cl)