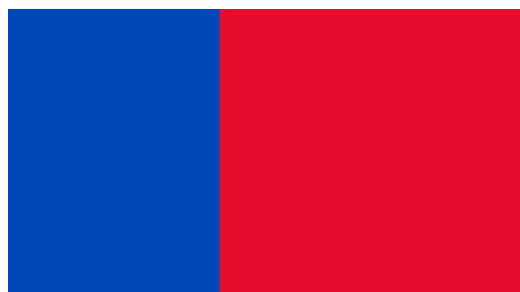




Informe Ejecutivo
Levantamiento Demandas de Capacitación
De la Región de Antofagasta

Elaborado por:
Sub Unidad de Estudios y
Dirección Regional de Antofagasta
2013



CONTENIDOS

1. RESUMEN EJECUTIVO.....	3
2. INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE LDC	4
3. ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS.....	5
3.1. Estadísticas regionales	5
3.2. Sectores y ámbitos focalizados en Antofagasta.....	10
4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013	10
4.1. Sector Comercio y Turismo	11
4.1.1. Situación actual	11
4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo	15
4.1.3. Estado Perfiles ocupacionales	17
4.2. Sector Construcción	18
4.2.1. Situación actual	18
4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo	19
4.2.3. Estado Perfiles ocupacionales	20
4.3. Sector Industrial	21
4.3.1. Situación actual	21
4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo	21
4.3.3. Estado Perfiles ocupacionales	23
5. SÍNTESIS PUESTOS DE TRABAJOS LEVANTADOS 2013	23
6. DESAFÍOS.....	25
7. ANEXO: PARTICIPANTES DE ENTREVISTAS GRUPALES REALIZADAS.	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 en Antofagasta, ha focalizado la exploración en sectores estratégicos para el Desarrollo Regional, diferentes al sector minero ya trabajado en años anteriores, como lo son: Construcción, Industria, Turismo y Comercio. Además se apostó por el trabajo territorial, desarrollando el levantamiento en las siguientes comunas: San Pedro de Atacama, Calama, Taltal, Mejillones, Tocopilla y Antofagasta. Lo anterior con el objetivo de diseñar capacitación efectiva en sectores diferentes a la minería, que han ido quedando relegados ante el creciente desarrollo de la industria del cobre, a fin de desarrollar nichos económicos alternativos a nivel comunal.

Comercio y Turismo: Ambos sectores fueron trabajados en las Comunas de Antofagasta, Mejillones, Taltal, San Pedro de Atacama y Calama, como un solo componente debido a que los representantes de estos sectores, participaron en las mismas reuniones grupales y mencionaron necesidades similares. Los entrevistados enfrentan escases de personal debido a que el sector ofrece remuneraciones menores a las de la minería. Actualmente el sector requiere personal en todas las áreas.

Construcción: Este sector fue trabajado en reuniones grupales en las comunas de Antofagasta y Calama, donde participaron diversos actores como micro y pequeños empresarios, encargados de RRHH, OTIC CCHC, junta de vecinos, alumnos de cursos de construcción, trabajadores, OMIL y una Corporación de capacitación. En este sector también se enfrenta escases de personal, pero la situación se hace más crítica debido a que el personal requiere contar con las certificaciones o licencias habilitantes respectivas. Licencias que encarecen al personal y que los habilitan para migran a la minería.

Industrial: Este sector fue trabajado grupalmente en la comuna de Tocopilla, donde participaron jefes de área de empresas prestadoras de servicios a la minería, representantes de empresas de reclutamiento y selección de personal para el sector y OMIL de la comuna. Este sector presenta requerimientos más específicos en materia de recurso humano puesto que provee persona a sectores portuarios y mineros que exigen formación inicial de al menos 6 meses y licencias habilitantes.

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 Laborales¹ –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

¹ 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.

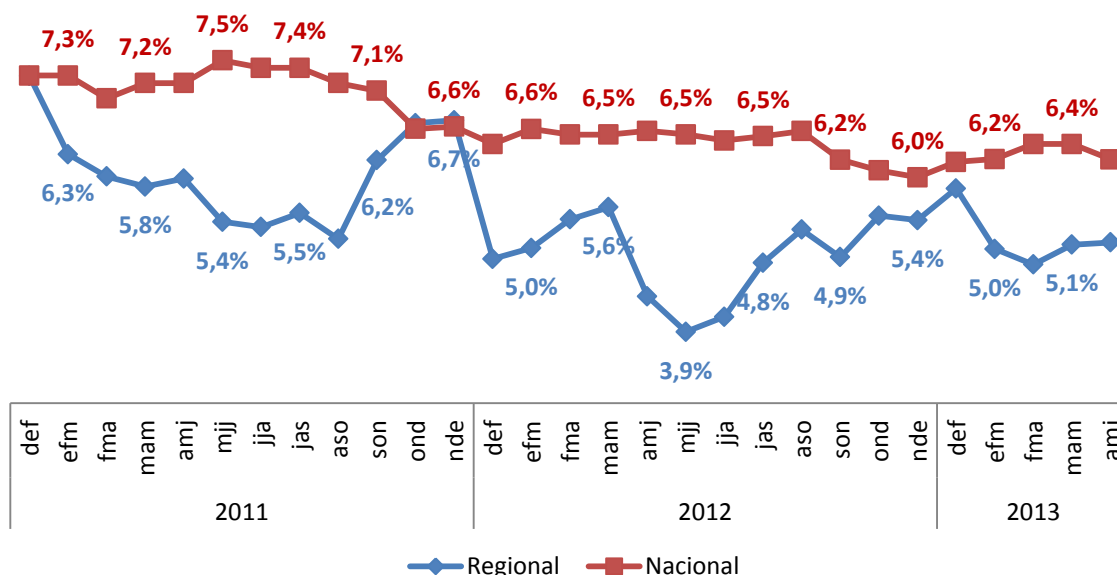
regionalmente durante el 2013 junto con los actores claves que participaron en el proceso; el cuarto presenta la información sobre los ámbitos y sectores productivos recabados; el quinto sintetiza la información de puestos de trabajo que son foco de los instrumentos de capacitación de SENCE. Por último a modo de cierre se presentan reflexiones sobre el proceso y pasos a seguir del servicio.

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 nº1: Evolución Tasa de desempleo Regional y Nacional Región de Antofagasta

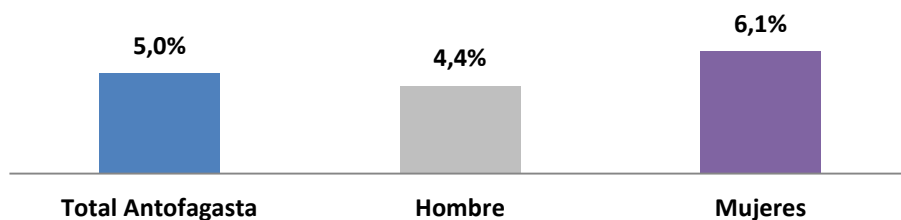


Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo 12 trimestres móviles años 2011 - 2012 y los 5 primeros del año 2013 (NENE).

El gráfico nº1 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 alto los dos últimos trimestres del 2011 con 6.7% y su nivel menor el trimestre mjj del 2012 con un 3.9%.

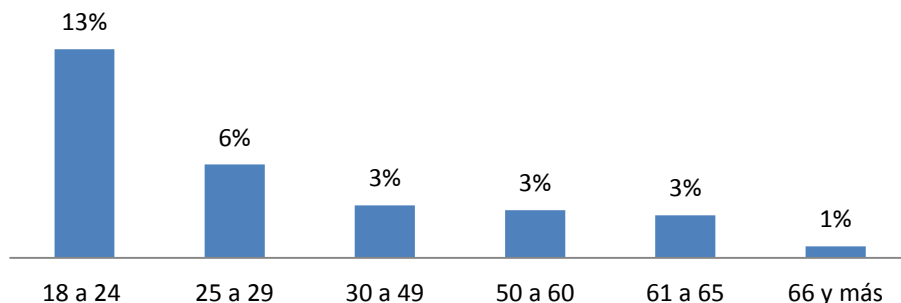
Gráfico nº2: Tasa de desempleo según género Región de Antofagasta



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

El gráfico nº2 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 1.1 puntos la regional.

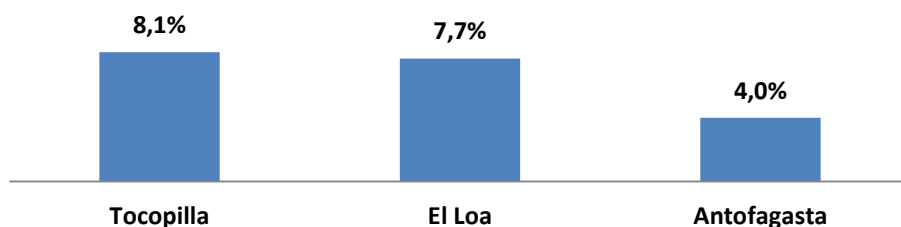
Gráfico nº3: Tasa de desempleo según tramo etáreo Región de Antofagasta



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

El gráfico nº3 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 los dos primeros rangos etarios, edades que van de los 18 a los 29 años, si los consideramos como un solo tramo alcanzamos un 19% de desempleo, cifra bastante alta para la región en relación a los otros tramos.

Gráfico nº4: Tasa de desempleo provincial Región de Antofagasta



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. Destaca la tasa de Tocopilla que alcanza los 8.1% superando a El Loa con 7.5% y ampliamente a Antofagasta que alcanza un 4.0%.

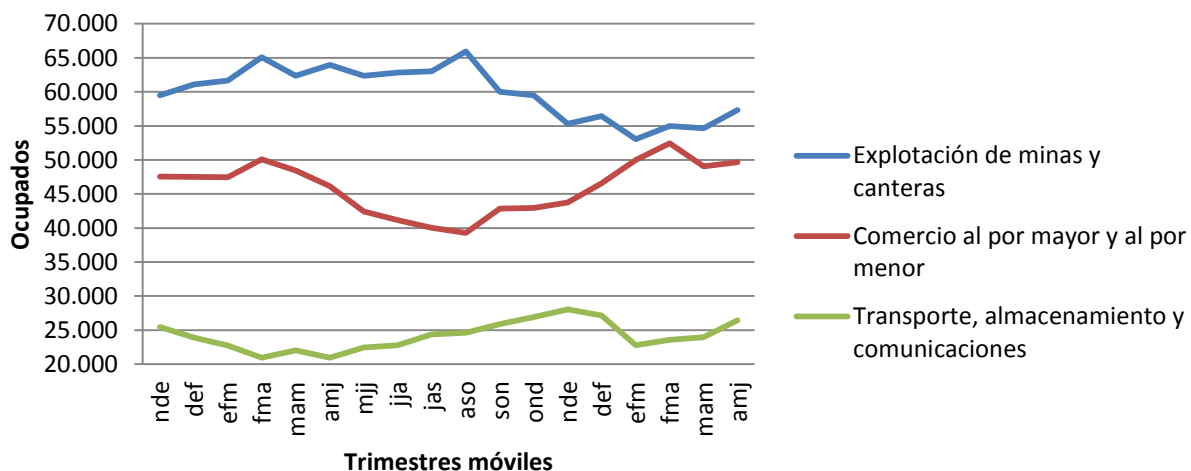
Tabla nº1: Escolaridad promedio por provincia Región de Antofagasta

Años de Escolaridad Promedio	Provincia			Regional	Nacional
	Antofagasta	El Loa	Tocopilla		
Población Económicamente Activa (PEA)	12,15	11,91	11,41	12,05	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 Tocopilla donde hay menor escolaridad con 11,41 años.

Gráfico n°5: Sectores con mayor ocupación Región de Antofagasta



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 n°5 nos muestra los cuatro sectores con mayor porcentaje de ocupados en la región. Se observa que Explotación de minas lidera la lista y su período de mayor alza es entre los meses de enero y agosto. Comercio tiene su mayor alza entre febrero y marzo. Transporte entre noviembre y febrero. Entre el 2011 y el 2013, se ha trabajado en estos sectores productivos recogiendo información² sobre los principales puestos de trabajo y sus características.

² Para mayor información sobre los informes de LDC del año 2011 y 2012 http://www.sence.cl/sence/?page_id=14610

Tabla n°2: Ocupados según sector productivo Región de Antofagasta

Sector Productivo	Ocupados	% Ocupados
Explotación de minas y canteras	58.788	23%
Comercio al por mayor y al por menor	45.019	17%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	24.916	10%
Enseñanza	21.729	8%
Industrias manufactureras	21.589	8%
Construcción	16.710	6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	11.391	4%
Administración pública y defensa	11.176	4%
Servicios sociales y de salud	10.251	4%
Hoteles y restaurantes	10.083	4%
Hogares privados con servicio doméstico	7.066	3%
Servicios comunitarios, sociales y personales	6.908	3%
Suministro de electricidad, gas y agua	4.484	2%
Pesca	4.430	2%
Intermediación financiera	3.291	1%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	422	0%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0%
Total	258.252	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 n°2 indica los ocupados según sector productivo para Antofagasta. Aquí lo relevante es que de los 258.252 ocupados de la región, aproximadamente el **50% pertenece a los siguientes sectores productivos: Explotación de minas, Comercio y Transporte**. Todos estos ámbitos han sido trabajados en el proceso de LDC entre el 2011 y el 2013³.

³ 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 Antofagasta

La selección de las provincias y 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 la Dirección Regional 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 Antofagasta** focalizó el proceso de LDC en los siguiente Sectores productivos y Comunas:

Comercio y Turismo

- Antofagasta
- Calama
- Mejillones
- Taltal
- San Pedro de Atacama

Construcción

- Antofagasta
- Calama

Industrial

- Tocopilla

Los sectores seleccionados son los más relevantes para el desarrollo de cada comuna de esta región. En años anteriores se trabajaron los otros sectores relevantes para la región señalados en el apartado estadístico.

Para investigar sobre las demandas de capacitación de los sectores productivos se realizaron entrevistas grupales con 78 actores claves de destacadas empresas como actores relevantes a nivel público y comunal. En el anexo se puede ver el detalle de actores, sectores y localidades en que se trabajó⁴.

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 Antofagasta. La estructura de presentación considera un análisis en función del sector seleccionado y consta de tres dimensiones:

⁴El 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.

- 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 ChileValora⁵.

4.1. Sector Comercio y Turismo

4.1.1. Situación actual

Ambos sectores fueron trabajados como un solo componente debido a que los representantes de estos, participaron en las mismas reuniones grupales y mencionaron necesidades similares.

En **Antofagasta** participaron en el levantamiento micro y pequeños empresarios, OTEC, gerentes de hotelería, OTIC, OMIL, SERNATUR, Sindicato del Comercio, Corfo y la Cámara de comercio, servicios y turismo. Los que mencionaron que el 70% de su personal es estable, mientras que un 30% es variable y se contrata solo en alta temporada. Además señalan que en el sector falta calificación laboral y formación en atención de público. Como también que la mano de obra es escasa por lo que existe sobrecarga de trabajo ya que no están cubiertos todos los puestos requeridos.

Según los entrevistados la rotación del personal menor de 30 años es del 50%, principalmente porque falta constancia de parte de los trabajadores del sector. En opinión de los empresarios los trabajadores ven este sector como mecanismo temporal de obtención de recursos debido a ingresar en la minería sería la motivación principal de todos los trabajadores de la región.

Por esta razón los requerimientos para ingresar al sector son principalmente la motivación, a pesar de que idealmente los empresarios desearían exigir al personal experiencia laboral, 4to medio, manejo de inglés, nociones básicas de computación, servicio al cliente, atención de público, cultura general, conocimiento de la zona, atractivos turísticos, y normas de cada área de trabajo. Como también el manejo de habilidades blandas como: Buena disposición, Proactividad, Manejo de la Frustración, Etc.

⁵Actualmente 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).

Ante esta situación las empresas contratan personal joven sin experiencia pero motivado y lo forman mediante el programa aprendices o con recursos propios. En este sentido mencionan que actualmente se hace difícil utilizar los instrumentos del Sence puesto que la exigencia de pertenecer al quintil I y II limita la entrada de usuarios con interés en la capacitación. Por otro lado mencionan que para que los trabajadores del sector se capaciten es necesario establecer incentivos monetarios como subsidios.

En **Mejillones** los asistentes son principalmente micro y pequeños empresarios, agrupación de artesanos, Asociación gremial de mujeres, Alcalde de la Comuna y funcionarios municipales (OMIL, OTEC y Fomento productivo). Los que señalan que la comuna tiene desarrollado el turismo “de negocios y de población flotante”, donde los servicios hoteleros y de alimentación están a tope sin requerir mayor inversión ni establecer estándar de calidad. Además como la población de la comuna trabajan principalmente en el puerto, el personal de este sector es mayoritariamente extranjero, condición que dificulta la capacitación y proyección en el tiempo.

Para mejorar el sector y calidad del servicio, se espera que a futuro se potencie el turismo “de ocio” en la comuna, ya que esta cuenta con lugares atractivos turísticos que no se han explotado a la fecha. Y que se haga la entrega en concesión de algunas playas para que se desarrolle el sector con operadores turísticos, dado que actualmente solo existe una persona ofreciendo estos servicios. A la vez que se implemente una agencia de turismo en la comuna encargada de difundir la oferta y atractivos de la comuna.

En materia de empleo, al igual que el caso anterior se menciona que el personal es escaso y que aunque idealmente se espera que los trabajadores sean egresados de 4to medio, tengan experiencia laboral, como manejo de idioma y computación, en la práctica solo se exige motivación. Además señalan que aunque la edad no es requisito de entrada se prefiere la gente adulta ya que en opinión de los entrevistados es más estable.

Aunque la capacitación no es requisito de entrada tampoco, se hace hincapié en que la ficha de protección social limita la entrada de usuarios con interés de capacitarse. Además mencionan que se utilizan mecanismos informales de reclutamiento como el “boca a boca” o “la amistad”, es decir se contrata personal recomendado por un conocido.

En **Taltal** los asistentes son principalmente micro y pequeños empresarios, agrupación de artesanos, federación de pescadores, funcionarios municipales, OMIL, Cámara de comercio y turismo. Los que mencionan problemas similares a los anteriores, como son escasos de personal y exigencias del sector mayores a los requisitos exigidos realmente a los postulantes. Además

indican que en esta comuna los sueldos son menores ya que van desde los \$180.000 a \$200.000 y que en caso de trabajadores extranjeros estos pueden ser más bajos que el mínimo legal establecido.

Aunque la experiencia no es requisito de entrada, tampoco se hace hincapié en que debiera exigirse para que la ciudadanía empiece a interesarse en la capacitación como mecanismo de adquirirla. Lo anterior acompañado de estrategias para que los OTEC se interesen por hacer cursos en la comuna. Por otro lado mencionan que se utilizan mecanismos informales de reclutamiento como el “boca a boca” pero que los postulantes locales no tienen conocimientos respecto a cómo presentarse a una vacante y que esto también podría mejorarse con capacitación.

Además señalan que el sector empresarial en general no ofrece contratos de trabajo ni pagos acordes a las funciones, ya que los trabajadores locales no respetan los horarios establecidos, a diferencia de trabajadores los extranjeros que según los entrevistados son más responsables y se mantienen en el tiempo.

Por su parte la federación de pescadores, conformada por 3 sindicatos que agrupan aproximadamente a 150 personas, estima que el 2015 existirían 50 vacantes laborales en el marco de la implementación de un proyecto gastronómico en la caleta. Para desarrollar este proyecto requieren asesoría de Sercotec o Indap.

A su vez la asociación de artesanos, conformada por 12 socios activos, que son principalmente emprendedores. Requieren asesoría técnica de Sercotec o Indap para desarrollar imagen corporativa y generar envoltorio de los productos con materiales amigables al medio ambiente y serigrafía. Como también asesoría en venta y comercialización.

En **San Pedro de Atacama** los asistentes son principalmente micro y pequeños empresarios del área de alojamiento, Agrupación de guías turísticos (ATUSPA), Junta de Vecinos, Fomento Productivo Municipal y Oficina de Información Turística (OIT – SERNATUR). Al igual que en las otras comunas por escases de personal el requisito de ingreso al sector es tener ganas de trabajar, salvo para el caso de los guías, donde se les exigen mayores requisitos. Además señalan que los contratos del sector son en su mayoría de plazo fijo e indefinido salvo para los guías de turismo que utilizan la modalidad de “free lance”, tratos personalizados y pago por hora. Agregan que en hotelería y sector gastronómico existe alta rotación de personal, y que en los hostales y negocios más pequeños trabajan solo familiares.

Al igual que en el resto de las comunas señalan que para reclutar personal y realizar procesos de selección utilizan mecanismo informales como el “boca a boca”, publicación de carteles en puntos

estratégicos y diarios murales existentes en la comuna. Además indican que a los postulantes se les realiza una entrevista personal y se les solicita el curriculum vitae.

En general los entrevistados conocen la oferta programática del SENCE, sin embargo no la han utilizado puesto que existe la percepción general de que los requisitos exigidos en los programas del Servicio, dificultan el ingreso y finalmente se sienten excluidos.

Como esta comuna esta afecta a temporalidad, los entrevistados opinan que los cursos deben ser implementados entre los meses de Marzo a Julio, en horario desde las 19.00 horas y orientados a egresados de liceos técnicos de la especialidad de turismo para darles más herramientas y perfeccionarlos.

Respecto a futuras vacantes los entrevistados mencionan que en temporada alta para el 2014 se estima que se requerirán al menos 180 guías de turismo, y se espera que esta demanda se duplique para el 2015. En este sentido la OIT tiene un registro de 100 guías de turismo por tanto la comuna requiere ampliar este registro en al menos 80 guías. A su vez se requiere contar con oferta de capacitación para el sector ajustada a los requerimientos de Sernatur. Además los entrevistados mencionan otros requerimientos que escapan al quehacer del servicio pero que son relevantes para la comuna y se relacionan con: asesoría para la certificación según estándares de Sernatur, y el financiamiento para aprovechar la energía solar, desarrollar invernaderos, mecanismo de reciclado y ecoturismo.

En **Calama** por su parte los asistentes son micro y pequeños empresarios, feriantes y trabajadores del sector, OMIL, Pro Loa, Agrupación de agricultores, OTEC Municipal, Agrupación de artesanos y el encargado de programa municipal de pueblos andinos. Aquí los requerimientos principales se relacionan con el trabajo independiente y el emprendimiento.

Aunque las necesidades mencionadas son variadas, los entrevistados están de acuerdo en que lo fundamental es nivelar las competencias en computación básica, inglés, administración, finanzas, contabilidad, comercialización, venta por internet, técnicas de ventas y Atención al cliente para microempresarios como para trabajadores del sector.

En relación al trabajo dependiente, aunque la edad no es un requisito de entrada, se menciona que en los supermercados y retail se prefiere contratar personal sobre los 50 años, porque según los entrevistados son más responsables.

Al igual que en las otras comunas, ante la escases de personal el único requisito para ingresar el sector es querer trabajar, aprender y mantenerse en el trabajo. Los mecanismo de reclutamiento son informales y se enfrenta mucha rotación. Según los entrevistados esta situación se produce porque los sueldos del sector no superan los \$200.000, cifra acotada para una comuna donde arrendar una habitación supera los 150.000 mil pesos mensuales. Además señalan que estos salarios son menores en caso de contratar extranjeros.

En la comuna se utiliza principalmente la modalidad de contratación informal y pago por día (trato de palabra en fechas en que se presentan contingencias, día de la madre, del padre, navidad, etc.). Lo anterior según los entrevistados se produce porque las empresas son principalmente familiares y el personal contratado no ve el sector como una opción estable.

Aunque la capacitación no es exigida para ingresar al sector, los entrevistados la consideran como una manera de adquirir experiencia en el oficio, siempre que cuando esta sea de calidad y contenga gran cantidad de horas prácticas.

4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo

A continuación se presentan perfiles más demandados por los entrevistados:

Turismo:

Camareras, mucamas, recepcionistas, garzones

- Requisitos: ganas de trabajar (ideal entre 30 y 45 años, experiencia laboral y 4to medio)
- Competencias: manejo de inglés, nociones básicas de computación, servicio al cliente, atención de público, cultura general, conocimiento de la zona, atractivos turísticos, y normas de cada área de trabajo. Como también el manejo de habilidades blandas como: Buena disposición, Proactividad, Manejo de la Frustración.
- Salario: entre \$200.000 a \$450.000 (menor en caso de extranjeros y mayor en caso de garzones puesto que reciben propinas).
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Guías de turismo

- Requerimientos: manejar normas de seguridad, primeros auxilios, conocer el sector y tener nociones de historia, cultura, características territoriales y geografía local, además

de manejar técnicas de expresión, manejo de grupo, oratoria, astronomía, geología y manejo de conflicto.

- Salario: variable partiendo del mínimo más comisiones y llegando a \$600.000 en temporada en localidad turística. Si tiene certificación parte en los \$700.000 en San Pedro de Atacama.

Copero y lavador de platos /Steward

- Requerimiento: ganas de trabajar
- Salario: Mínimo
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Ayudante de cocina o Manipulador de alimentos:

- Requerimientos: ganas de trabajar con disposición a recibir órdenes, a aprender a superarse y disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional). Ideal enseñanza media completa
- Salario: entre el mínimo y \$300.000. Pudiendo llegar a los \$500.000. (menor en caso de extranjeros)
- Competencias: formación en Calidad, Normas ISO, HCPP, preservación de alimentos en frío, técnicas de fileteo, uso de cuchillos. Técnicas de almacenamiento (por sectores y temperatura). Buenas prácticas de aseo, 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.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Servicios hoteleros integrales

- Requerimientos: ganas de trabajar con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional).
- Competencias: manejo en todas las áreas turísticas, contabilidad, finanzas, inglés, computación, atractivos turísticos. servicio al cliente, atención de público y administración.
- Salario: entre \$250.000 a \$450.000 (menores en Taltal)
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Maestro de cocina

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, preferentemente nivel técnico.
- Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Comercio

Vendedor integral y reponedor

- Requisitos: ganas de trabajar
- Competencias: adaptación al cambio en distintas áreas de la empresa.
- Salario entre \$250.000 a \$450.000
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

De manera transversal se requiere principalmente **mantenedor**, quien está encargado de las tareas de pintura, gasfitería y electricidad con un salario que va desde el mínimo a los 350.000. Además se mencionan en menor medida **Aseadores y Choferes**.

4.1.3. Estado Perfiles ocupacionales

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

Ocupación ⁶	Existencia Perfil ChileValora
Camareras	Si
Mucamas	Si
Recepcionistas	Si
Garzones	Si
Guías de turismo	Si
Copero / Lavador de platos /Steward	Si
Ayudante de cocina o Manipulador de alimentos	Si
Servicios hoteleros integrales	No
Maestro de cocina	Si
Vendedor integral	Si
Reponedor	Si
Mantenedor	No

4.2. Sector Construcción

4.2.1. Situación actual

En **Antofagasta** los asistentes son principalmente micro y pequeños empresarios, OTEC, encargados de recursos humanos, OTIC, junta de vecinos, Cámara Chilena de la Construcción. Los que señalan que falta especialización en oficios, situación que se podría revertir capacitando a egresados de liceos técnicos e industriales de la comuna.

Para los empresarios la experiencia laboral es necesaria en el ámbito de la construcción y si no fuese así, es el mismo empleador quien prepara y forma a su personal. Sin embargo prevalece por sobre ello que tenga certificación.

Los entrevistados mencionan que el sexo no es un requisito de entrada en la mayoría de los oficios, sin embargo se detecta preferencia en cuanto a terminaciones y carpintería hacia el sexo femenino. En este sentido y según la experiencia de la Cámara Chilena de la construcción en Valparaíso el sexo femenino tuvo excelente recepción entre los empresarios en relación a la técnica de terminaciones.

En relación a la capacitación se mencionan que los oficios de asfaltador, carpintero, instalador de papel mural y maestros en general se aprenden en la práctica porque a juicio de los entrevistados en la comuna no existen relatores ni oferta de capacitación. Además señalan que lo más requerido por el sector es reforzar en los trabajadores o postulantes la responsabilidad, compromiso, orientación a la seguridad, trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de planificación, actitudes medibles a través de las entrevistas psicológicas, administrar el tiempo para cumplir con las tareas encomendadas.

A su vez que las PYMES entrevistadas señalan que no contratan gente especializada por su alto costo y que es el mismo empresario quien capacita a los trabajadores. Lo anterior debido a que la oferta de capacitación del servicio es poco conocida, posee muchos requisitos de ingreso que no se ajustan al sector, el valor hora es muy bajo para la región y además no financia certificaciones de para los operadores-rigger que son indispensables para trabajar.

En **Calama** los entrevistados son micro y pequeños empresarios, jefes de RRHH, alumnos de cursos de construcción, trabajadores, OMIL y la Corporación de Capacitación de la Construcción. Los que validan los levantamientos de años anteriores.

Mencionan que el personal es escaso y la rotación es muy alta, donde las empresas se “levantan” trabajadores ofreciendo mejores beneficios. Incluso indican que existen cuadrillas que se movilizan de 5 a 6 personas entre las empresas que les ofrecen mejores condiciones. Por dicha situación los trabajadores prefieren contratos temporales con mejores remuneración que un contrato con remuneración más reducida pero estable.

Los empresarios entrevistados requieren certificar a su personal, pero les asusta que al hacerlo estos se vayan a la minería que ofrece mejores sueldos y condiciones laborales.

Además señalan que los sueldos del sector de esta comuna son bajos en relación al costo de vida, situación que hace poco atractivo el sector para los trabajadores. Así el reclutamiento se reduce a contratar a quien este motivado a trabajar y principalmente mano de obra extranjera.

4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo

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

Operadores de maquinaria pesada (orientado principalmente a la minería)

- Requisitos: manejo de las 4 operaciones matemáticas básicas y en lo posible tener certificación de competencia y seguridad laboral. Enseñanza media completa, Licencia A5 – D – B. Experiencia laboral.
- Salario:\$1.000.000

Operadores de rigger

- Requisitos: manejo de las 4 operaciones matemáticas básicas y seguridad laboral. Enseñanza media completa, Licencia A5 – D – B. Experiencia laboral y certificación CEIM o Vial.
- Salario:\$1.000.000

Maestros de terminaciones en general (construcción)

- Requisitos: manejo de las 4 operaciones matemáticas básicas y en lo posible tener certificación de competencia y seguridad laboral. Experiencia laboral.
- Salario:\$600.000

Soldadores (construcción y minería)

- Requisitos: manejo de las 4 operaciones matemáticas básicas y tener certificación de competencia y seguridad laboral. Experiencia laboral.
- Salario: \$850.000 (soldador certificado)

Capataz

- Requisitos: manejo de las 4 operaciones matemáticas básicas y en lo posible tener certificación de competencia y seguridad laboral. Experiencia laboral.
- Salario entre \$500.000 y \$800.000

Eléctrico

- Requisitos: manejo de las 4 operaciones matemáticas básicas y en lo posible tener certificación de competencia y seguridad laboral. Experiencia laboral.
- Salario entre \$500.000 y \$800.000

Instalador de gas, agua potable

- Requisitos: manejo de las 4 operaciones matemáticas básicas y en lo posible tener certificación de competencia y seguridad laboral. Experiencia laboral.
- Salario entre \$500.000 y \$800.000

Enfierrador

- Requerimientos: Desde los 20 años.
- Salario: Entre 500.000 y 700.000.

Se mencionan puesto con perfil profesional como: **Topógrafo** y **Constructor civil**.

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 LDC	Perfil ChileValora
Operadores de maquinaria pesada	Si
Operadores de rigger	Si
Maestros de terminaciones en general (construcción)	Sí
Soldadores (construcción y minería)	Si

Capataz	Si
Eléctrico	Si
Instalador de gas, agua potable	Si
Enfierrador	Si

4.3. Sector Industrial

4.3.1. Situación actual

En **Tocopilla** los asistentes son principalmente jefes de área de empresas prestadoras de servicios a la minería, a portuarios y termoeléctricas, empresas de reclutamiento y personal, y OMIL. Los que señalan que la capacitación es poco factible en este sector por la existencia diversos turnos que impiden a los trabajadores salir de la faena para capacitarse. Además mencionan que los trabajadores no asisten a capacitación fuera del horario laboral a menos que cancele el día asistido a la misma como día trabajado. Lo anterior a juicio de los entrevistados sucede porque los trabajadores no ven beneficios asociados a la capacitación. Lo que es un problema puesto que para ingresar a la minería se requiere pasar por un programa de entrenamiento (training) que contempla al menos 6 meses de formación.

Las mayores brechas de los trabajadores del sector detectadas por los entrevistados se relacionan con: nociones de seguridad y prevención, lectura de planos eléctricos, licencias para operar maquinarias, certificación para soldar, alfabetización digital, inglés técnico y Excel medio.

En relación a la contratación de mujeres, los entrevistados señalan que se dificulta por el hecho de que la infraestructura se debe adecuar para que ellas ingresen y el costo de implementación es muy alto.

El reclutamiento los entrevistados lo realizan principalmente mediante portales de empleo electrónico incluyendo la BNE, incluso se utiliza el Mercurio de Antofagasta. Además se utiliza el boca a boca, y en forma espontánea llegan CV a las empresas, además en algunos casos se han reclutado trabajadores desde la OMIL.

4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo

Se presentan los principales puestos de trabajo señalados en los cuestionarios:

Alarife o maestro de obra

- Requerimientos: Experiencia y seguridad

- Salario: Desde los 600.000

Asistente de geólogo

- Requerimientos: Experiencia y seguridad
- Salario: Desde los 600.000

Operador planta lixiviación

- Requerimientos: Experiencia y seguridad
- Salario: Desde los 600.000

Electromecánico

- Requerimientos: Experiencia y seguridad
- Salario: Desde los 600.000

Choferes de camión

- Requerimientos: Experiencia y seguridad
- Salario: Desde los 600.000

Analista químico

- Requerimientos: Experiencia y seguridad
- Salario: Desde los 600.000

Operador de maquinaria

- Requerimientos: Experiencia, seguridad y licencia clase D
- Salario: Desde los 800.000

Soldador calificado

- Requerimientos: Experiencia, seguridad y certificación.
- Salario: Desde los 800.000

Mustrero

- Requerimientos: Preferentemente mujeres con experiencia y seguridad.
- Salario: Desde los 600.000

Preparador mecánico de muestra

- Requerimientos: Experiencia y seguridad

- Salario: Desde los 600.000

Supervisores

- Requerimientos: Experiencia, seguridad y licencia de conducir
- Salario: Desde los \$700.000

Se demandan el perfil profesional y técnico de nivel superior de **Topógrafo**.

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
Alarife	No
Asistente de geólogo	No
Operador planta lixiviación	No
Electromecánico	Si
Choferes de camión	Si
Analista químico	No
Operador de maquinaria	Si
Soldador calificado	Si
Muestrero	No
Preparador mecánico de muestra	No
Supervisores	Si

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 Capacitación⁷ 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

⁷ 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

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	Ocupaciones LDC	Existencia perfil ChileValora	Capacitación para mejoramiento de la productividad/ servicio	Capacitación para la empleabilidad
Turismo		Camareras	Si	X	
		Mucamas	Si	X	
		Recepcionistas	Si	X	
		Garzones	Si	X	
		Guías de turismo	Si	X	
		Copero	Si	X	
		Lavador de platos	Si	X	
		Ayudante de cocina o Manipulador de alimentos	No	X	
		Servicios hoteleros integrales	Si	X	
		Maestro de cocina	Si	X	
		Vendedor integral	Si	X	
		Reponedor	No	X	
		Mantenedor	Si		
Construcción		Operadores de maquinaria pesada	Si		X
		Operadores de rigger	Si		X
		Maestros de terminaciones en general (construcción)	Sí	X	
		Soldadores (construcción y minería)	Si		X
		Capataz	Si	X	
		Eléctrico	Si		X
		Instalador de gas, agua potable	Si		X
		Enfierrador	Si		X
Industrial		Alarife	No	X	
		Asistente de geólogo	No	X	
		Operador planta lixiviación	No	X	
		Electromecánico	Si	X	

Choferes de camión	Si		X
Analista químico	No	X	
Operador de maquinaria	Si		X
Soldador calificado	Si		X
Muestrero	No	X	
Preparador mecánico de muestra	No	X	
Supervisores	Si	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 ChileValora⁸ 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

⁸ Comisión Sistema Nacional de Certificación www.chilevalora.cl

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.

7. ANEXO: PARTICIPANTES DE ENTREVISTAS GRUPALES REALIZADAS.

Entrevistas realizadas	Sector productivo	Localidad
OTEC CEIM	Construcción	Antofagasta
OTEC INDURA		Antofagasta
Insertransfield		Antofagasta
Fomento productivo (municipalidad)		Antofagasta
OTIC Cámara Chilena de la Construcción		Antofagasta
Constructora Baical		Antofagasta
OTEC UCN		Antofagasta
Constructora Mario Aravena		Antofagasta
Unión comunal de junta de vecinos		Antofagasta

Armen		Calama
Constructora Volcán Nevado		Calama
Corporación de capacitación de la construcción		Calama
LBA		Calama
Constructora Araucanía		Calama
4 usuarios de cursos		Calama
OMIL Calama		Calama
Carlos Cruz		Calama
Desierto diferente	Turismo y comercio	Antofagasta
OTEC Training Centre		Antofagasta
Artesanos del cobre		Antofagasta
Refugio Norte		Antofagasta
OMIL		Antofagasta
SERNATUR		Antofagasta
Hotel Nikyasan		Antofagasta
Sindicato Jumbo		Antofagasta
Cámara de comercio		Antofagasta
OTEC Celsus		Antofagasta
CORFO		Antofagasta
HolidayInn		Antofagasta
Hotel Puerto Mayor		Antofagasta
Asociación gremial mujeres emprendedoras		Antofagasta
Nuestra Gran Cosecha		Calama
OMIL Calama		Calama
Ana Cofre		Calama
Sandra Kochansky		Calama
Alejandra Valenzuela		Calama
Angélica Figueroa		Calama
Oficina de seguridad pública		Calama
Feriante		Calama
ProLoa		Calama
Kiosco		Calama
Asociación de agricultores Calama		Calama
Roedan		Calama
Agrupación de artesanos		Calama
PDTI Alto el Loa		Calama
Artículos de regalo		Calama
Primus		Calama

Mujeres en tus manos está el futuro		Calama
Artesana		Calama
Club social la estrella		Calama
Apart hotel bahía		Mejillones
Fomento productivo		Mejillones
Inversiones Pukara		Mejillones
Josue Diaz		Mejillones
OTEC municipal		Mejillones
OMIL		Mejillones
Asociación gremial de mujeres emprendedoras		Mejillones
ATUSPA		San Pedro de Atacama
Hostal Martita		San Pedro de Atacama
SERNATUR		San Pedro de Atacama
Hotel Tulor		San Pedro de Atacama
Hostal Terracota		San Pedro de Atacama
SumajJallpa		San Pedro de Atacama
Cas Turismo		San Pedro de Atacama
Ecobarrio		San Pedro de Atacama
Junta de vecinos Lickantay		San Pedro de Atacama
Hostería Taltal		Taltal
Club Taltal		Taltal
Agrupación artesanos Taltal		Taltal
Federación de pescadores y buzos		Taltal
Funcionarios municipales		Taltal
Comerciante		Taltal
Cámara de comercio y turismo		Taltal
Ingepromin	Industrial	Tocopilla
Metalquim		Tocopilla
Adecco		Tocopilla
Moval		Tocopilla
OMIL		Tocopilla
TOTAL	78	