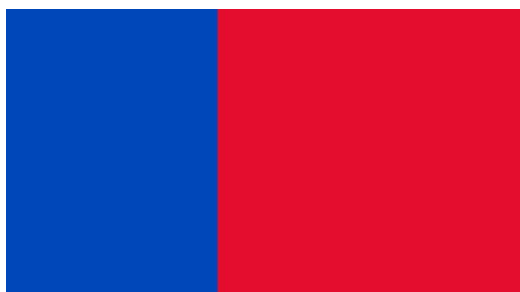




Informe Ejecutivo
Levantamiento Demandas de Capacitación
De la Región de Atacama

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



CONTENIDOS

1. RESUMEN EJECUTIVO.....	3
2. INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE LDC	5
3. ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS.....	7
3.1. Estadísticas regionales	7
4. Sectores y territorios focalizados en Atacama	12
5. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013	14
5.1. Sector Minería	14
5.1.1. Situación actual	14
5.1.2. Priorización Puestos de Trabajo	15
5.1.3. Estado Perfiles ocupacionales	16
5.2. Ámbito Turismo, Comercio y Servicios.....	17
5.2.1. Situación actual	17
5.2.2. Priorización Puestos de Trabajo	19
5.2.3. Estado Perfiles ocupacionales	20
5.3. Sector Construcción	21
5.3.1. Situación actual	21
5.3.2. Priorización Puestos de Trabajo	21
5.3.3. Estado Perfiles ocupacionales	22
5.4. Ámbito Agrícola.....	23
5.4.1. Situación del sector	23
5.4.2. Priorización Puestos de Trabajo	23
5.5. Síntesis de puestos de Trabajo Levantados 2013	24
6. DESAFÍOS.....	25

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 Atacama, ha mantenido la exploración de los sectores estratégicos para el Desarrollo Regional como lo son el Turismo (productos turísticos innovadores y sustentables), Minería (fomento de la pequeña minería y oferta de bienes y servicios mineros), Agricultura (pequeños y medianos agricultores), además de la 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.

El año 2013, la región de Atacama definió una estrategia que tuvo como objetivo validar la información levantada en años anteriores, agregando especificidad territorial, focalizando los mismos ámbitos en territorios que no habían sido abordados, como lo es la provincia de Vallenar, Comuna de Huasco. A continuación se presentan los principales hallazgos del trabajo efectuado con cada uno de éstos.

Minería: Es la principal y más importante actividad productiva de la Región, cerca del 90% de las exportaciones y el 45% del PIB de la región están asociados a este sector, genera 15.500 empleos directos, con una cartera de proyectos hacia 2014, por sobre los US\$ 12.000 millones. Destaca la minería del Cobre en las provincias de Copiapó, Chañaral y Huasco; Oro y Plata en el Salar de Maricunga (43% de la producción nacional) y Hierro en el Valle del Huasco (50% producción nacional). Los bienes y servicios más demandados por las empresas mineras de Atacama son: aceros de perforación; servicios alimentarios para trabajadores; cal; explosivos; servicio de aseo industrial; servicios de maestranzas; soporte; mantención de maquinaria y desarrollo de sistemas; bolas de molienda; combustibles y lubricantes petróleo y gasolina; suministro eléctrico y servicios de transporte (mineral y personal). La oferta de productos y servicios se encuentra enfocada principalmente a mantenciones y reparaciones, seguidos de transporte, montajes e instalaciones. Atacama representa aproximadamente el 8% de la minería nacional, si extrapolamos esta cifra al mercado de bienes e insumos. Los puestos más demandados por los entrevistados son **Operadores de maquinaria Pesada; Mantenedores mecánicos de equipos pesados; Eléctricos; Operadores de Planta y Procesos y profesionales como Ingenieros en Mina y en Prevención.**

Los Servicios a la minería más demandados son **mecánicos, conductores de camiones, guardias de seguridad, maestros de obras civiles: eléctricos y cañerías y técnicos como operador metalúrgico, soldador calificado.**

Turismo: La Estrategia Nacional de Turismo 2012 – 2020, fija los lineamientos para hacer de Chile un destino turístico de clase. Alineada a este propósito, la Región se ha propuesto como objetivo ser un destino turístico de intereses especiales a nivel mundial a través de un trabajo multidisciplinario que permita rentabilizar sus bellezas naturales, para lo cual Sernatur, junto con Fosis, Sercotec y el apoyo técnico de Corfo, han mantenido un trabajo sistemático de investigación y desarrollo de propuestas innovadoras, junto a la promoción de la micro y pequeña empresa del sector¹. Así se incluye al turismo como un objetivo específico de la modernización y fomento productivo de la región². Si bien este ámbito se abordó en los LDC de 2011 y 2012, este año se focaliza en los servicios turísticos. En este aspecto, vale considerar la opinión de la gobernadora de Huasco, que señala que hay una gran brecha en la orientación a la atención del turista debido a la falta de integración del sector, esto es emprendimientos aislados que requieren estrategias de asociatividad en toda la cadena de servicios. En Huasco, se han realizado esfuerzos de capacitación de Mujeres en el rubro, las que producto de la demanda de servicios de la minería, han orientado la oferta de alojamiento y comida a trabajadores de faenas mineras, no atendiendo a los estándares requeridos en los servicios turísticos. De las entrevistas y cuestionarios realizados, en la actualidad es posible confirmar la mantención de demandas ocupacionales: **Garzones, Camareras, Recepcionistas y Maestro de cocina o cocinero, Ayudantes de cocina**, todas concordantes con los perfiles levantados por el Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL), de ChileValora, en el cual participa también Sernatur³.

Agricultura: Atacama ha desarrollado una vigorosa actividad en este sector, a partir de la apertura de mercados internacionales, a las condiciones climáticas de sus Valles Agrícolas en las Provincias de Copiapó y Huasco y al fomento e incorporación de tecnologías e infraestructura de riego que han permitido un uso eficiente del recurso hídrico, naturalmente escaso en la región. Se cuenta con cerca de 30.000 hectáreas aprovechables para el cultivo, a la fecha, se han explotado alrededor de 19.000 hectáreas, lo que, junto a un esfuerzo público-privado decidido para el uso sustentable del recurso hídrico, dan cuenta de un espacio de crecimiento, particularmente en los

¹http://www.goreatacama.cl/articulos_ver.php?id=577

³Constituye 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

subsectores uva de mesa y pisquera que, junto con la aceituna, constituyen excelentes materias primas para productos más refinados como los vinos, piscos y aceitunas con rellenos y despepadas, aceite de oliva, junto a las frutas secas y en conserva⁴.

Cabe destacar la producción de leche de cabra, materia prima para el queso fabricado en Chile, que se exporta principalmente a Asia dadas sus condiciones 100% naturales. Algo similar ocurre con el aceite de jojoba del Valle del Huasco, que se ha incorporado en los mercados internacionales por sus excelentes propiedades naturales y terapéuticas⁵.

En este ámbito, la Gobernadora de Huasco señala la necesidad de capacitar a las mujeres campesinas para que agreguen valor a sus productos de frutas secas, en conserva, pasta de aceitunas, junto con el fortalecimiento de **competencias de emprendimiento, marketing y comercialización**.

Construcción: En este ámbito, la Región ha establecido un trabajo interdisciplinario (Universidades y CChC) con el fin de visualizar una estrategia a largo plazo para el desarrollo de la capital de la III región, considerando la actual desaceleración sustentada en las limitaciones de fuentes energéticas, hídricas y menor crecimiento de mercados internacionales (principalmente China). Los participantes de entrevistas grupales mencionan como cargos con mayor demanda, **albañil, maestros eléctricos, soldadores, carpinteros, maestros de estructuras metálicas** cuyos requisitos de ingreso varían si se trata de grandes empresas constructoras o PYMES y **Técnicos en Obras Civiles** de nivel universitario, estas demandas ratifican los LDC del año 2011.

2. INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE LDC

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

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

⁴<http://atacama.minagri.gob.cl/>

⁵<http://www.corproa.cl>

Un gran avance este tercer año de Levantamiento se relaciona con la creciente coordinación entre SENCE, ChileValora y los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales⁶ –que representan a la Industria- con el objetivo de establecer una política de capacitación con enfoque en Competencias Laborales tendiente a disminuir brechas, aumentar la calificación de los trabajadores y la calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación.

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

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

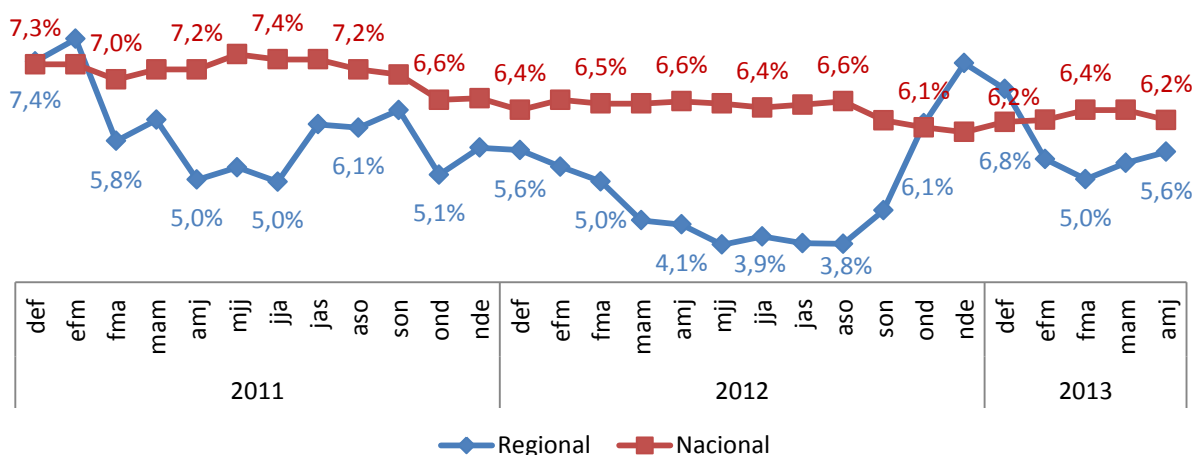
⁶ En agosto del año 2008 entra en vigencia la Ley 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. En ella, se crea a ChileValora como organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

3. ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS

3.1. Estadísticas regionales

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

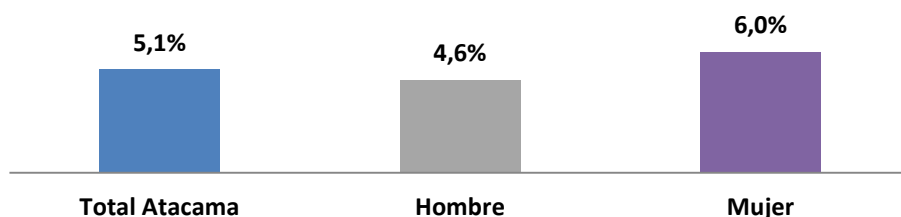
Gráfico n°1: Evolución Tasa de Desempleo Regional y Nacional Región de Atacama



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 menos en Noviembre Diciembre Enero (nde) donde supera la nacional llegando al 7% de desempleo, debido a la paralización y cierre de algunos proyectos de inversión (como Agrosuper en Freirina). Su nivel más bajo se presenta en el trimestre móvil (aso) del 2012 con 3.8%.

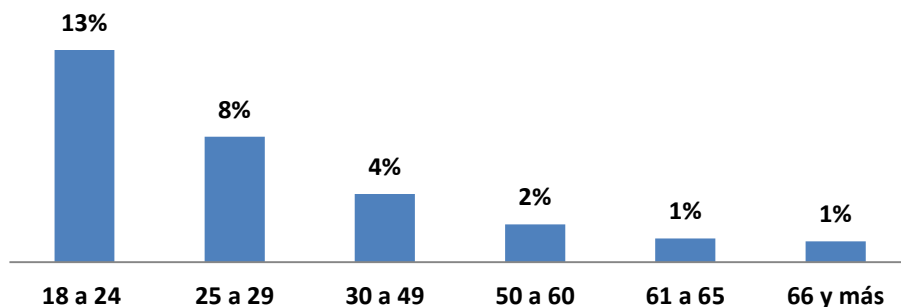
Gráfico nº2: Tasa de desempleo según género región de Atacama



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

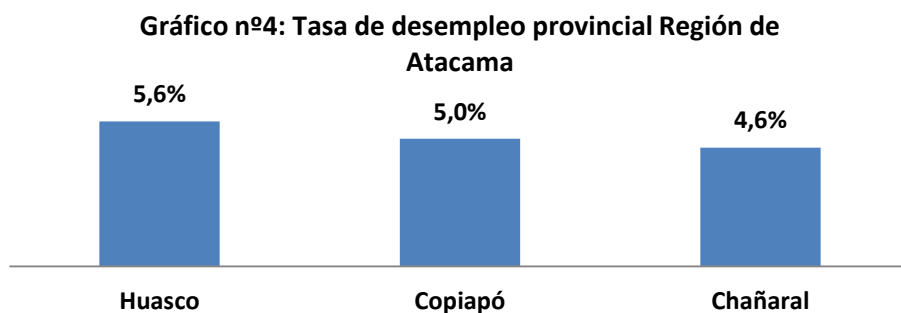
El gráfico nº2 muestra la tasa de desempleo según género para la región, donde el desempleo femenino supera en 1.4 puntos porcentuales la tasa masculina y en casi 1 punto la regional.

Gráfico nº3: Tasa desempleo según tramo etáreo Región de Atacama



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 21% de desempleo, cifra bastante alta para la región en relación a los otros tramos.



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

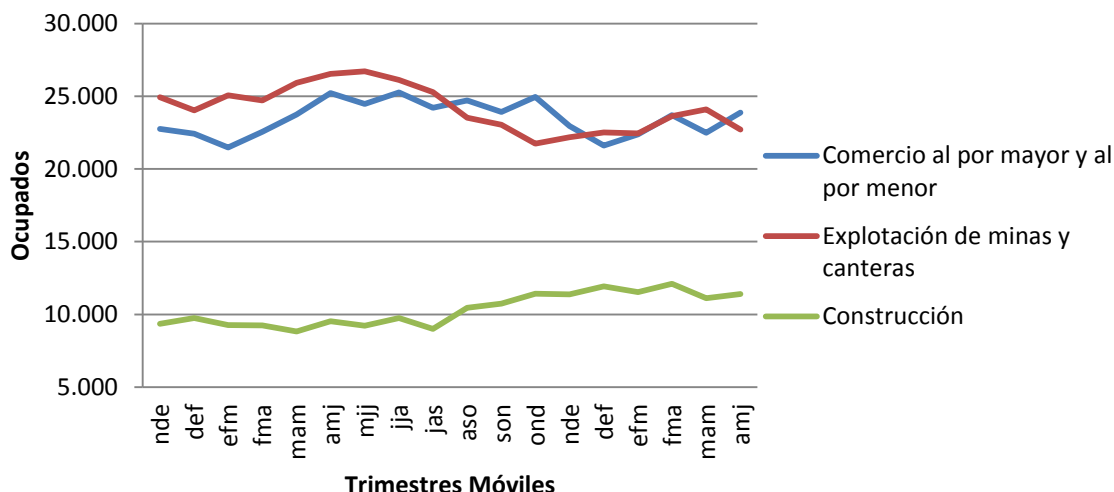
El gráfico nº4 indica la tasa de desempleo a nivel provincial. Destaca la tasa de Huasco que alcanza los 5.6% superando a Copiapó con 5% y ampliamente a Chañaral que alcanza solo un 4.6%.

Tabla nº1: años de escolaridad promedio por provincia región de Atacama

Años de Escolaridad Promedio	Provincia			Regional	Nacional
	Copiapó	Chañaral	Huasco		
Población Económicamente Activa (PEA)	11,26	11,12	10,66	11,09	11,40

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 Huasco donde hay menor escolaridad prácticamente un punto bajo el nivel nacional.

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



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 tres sectores con mayor porcentaje de ocupados en la región. Se observa que en Comercio el período de mayor contratación es entre abril y diciembre, por lo que es necesario considerar esa estacionalidad y realizar los cursos de capacitación antes. En explotación de minas se observa una caída de los ocupados desde Junio, Julio, Agosto (jja). En construcción la curva de ocupados es oscilante pero se mantiene junto al comercio. Entre el 2011 y el 2013, se ha trabajado en estos sectores productivos recogiendo información⁷ sobre los principales puestos de trabajo y sus características.

⁷ Para mayor información sobre los informes de LDC del año 2011 y 2012 http://www.sence.cl/sence/?page_id=14610

Tabla nº2: Ocupados según sector productivo Región de Atacama

Sector Productivo	Ocupados	% Ocupados
Comercio al por mayor y al por menor	23.720	19%
Explotación de minas y canteras	23.676	19%
Construcción	10.834	9%
Industrias manufactureras	9.996	8%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	9.041	7%
Enseñanza	8.825	7%
Administración pública y defensa	7.967	6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7.235	6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5.411	4%
Hogares privados con servicio doméstico	4.336	3%
Hoteles y restaurantes	3.755	3%
Servicios comunitarios, sociales y personales	3.457	3%
Servicios sociales y de salud	3.344	3%
Intermediación financiera	2.107	2%
Pesca	1.639	1%
Suministro de electricidad, gas y agua	1.229	1%
Total	126.572	100%

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

La tabla nº2 indica los ocupados según sector productivo para Atacama. Aquí lo relevante es que de los 126.572 ocupados de la región, **aproximadamente el 47% pertenece a los siguientes sectores productivos: Comercio, Explotación de Minas y Construcción**. Todos estos ámbitos han sido trabajados en el proceso de LDC entre el 2011 y el 2013⁸.

4. Sectores y territorios focalizados en Atacama

Durante el segundo trimestre del año 2013, Atacama presentó una variación positiva del Indicador de crecimiento regional (INACER) de 1,0%, acumulando al segundo semestre del año un decrecimiento de 2,0%. El sector que más incidió en el crecimiento trimestral fue Servicios Sociales, Personales y Comunales, donde destacó el crecimiento presentado por Otros Servicios. La segunda mayor incidencia en esta variación positiva del INACER fue explicada por el sector Comercio, Restaurantes y Hoteles, el cual registró un aumento de las ventas tanto de comercio minorista como mayorista. Por otro lado, los sectores que incidieron negativamente en el indicador fueron, principalmente, Pesca; Industria Manufacturera y Construcción⁹.

La selección de los sectores o territorios 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 localidades que tienen un potencial impacto político, social, económico y/o cultural en la región.

Para el año 2013, la **Región de Atacama** focalizó el proceso de LDC en los siguientes ámbitos productivos, en las provincias de Copiapó y Huasco (provincia con mayor desempleo e indicadores de pobreza):

Ámbitos

- Minería
- Turismo, Comercio y Servicios
- Construcción
- Agricultura

En concordancia con los sectores mencionados en el apartado estadístico, se pone foco en los cuatro sectores que más aportan al empleo en la región. Industria Manufacturera, se encuentra asociada al ámbito de servicios a la minería. Algo similar ocurre con el Turismo, muchos de los servicios de alojamiento y alimentación, brindados por microempresarios, se inscriben en el sector Comercio, no en el de Hoteles y Restaurantes, que da cuenta de un bajo porcentaje de empleo. El Ministerio de Economía Fomento y Turismo ha realizado, a través de la subsecretaría de turismo, acciones tales como, Chile es Tuyo, Rutas Chile, Campañas de conciencia y calidad turística, certificación de calidad, más y mejores servicios turísticos, modificaciones a cuerpos legales, entre otras, con el fin de apoyar, fortalecer y dirigir el desarrollo turístico de la región y del país¹⁰. La

⁹http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/territorio/inacer/inacer.php

¹⁰<http://www.chanarcillo.cl>

Región tiene como prioridad la formación de Capital Humano, indispensable para brindar servicios del sector a un nivel de clase mundial.

Para investigar sobre las demandas de capacitación de los sectores productivos se realizaron entrevistas grupales en las cuales se administraron cuestionarios LDC, con actores claves de empresas de los sectores seleccionados y líderes de organismos públicos y de gestión provincial.

A continuación se presenta el listado de entrevistas realizadas.

Listado entrevistas Atacama¹¹

Entrevistas realizadas	Sector productivo	Localidad
GOBERNADORA HUASCO	Turismo y Agrícola	Vallenar
ANTAY CASINO HOTEL	Turismo	Copiapó
HOTELERA DOMUS		
HOTELES ATACAMA LTDA		
CADEM LTDA.	Construcción	Copiapó
GARY GONZÁLEZ ALARCÓN		
SOC. CONSTRUCTORA		
OBRAS CIVILES SERVINORTE EIRL		
DORGAMBIDE LTDA.		Huasco
INGORA LTDA.	Minería	Copiapó
SANTA FE MINING		
CÍA. ACERO DEL PACÍFICO		
MINERA HIERRO ATACAMA		
ARAYA HERMANOS S.A.		
PIETRO DEPETRIS E HIJOS LTDA		
ENAMI		
EST GLOBAL CHILE		
GESTION DE PROYECTOS PRO LTDA.		Chañaral
LLORENTE INDUSTRIAL	Servicios Minería	Vallenar
TRANSPORTES DEPETRIS		Copiapó
FERRONOR S.A.		Vallenar

¹¹ 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 criterios establecidos por las Direcciones Regionales.

SOC.COMERCIAL PEREZ LEICHTLE LTDA	Servicios Seguridad	
SOMACOR S.A.		
SPI ATACAMA LTDA		
AGUAS CHAÑAR	Servicios Agua y Energía	Copiapó
EMPRESA ELECTRICA ATACAMA		

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

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

5.1. Sector Minería

5.1.1. Situación actual

Como se presenta en el Resumen Ejecutivo, este sector es la principal y más importante actividad productiva de la Región, cerca del 90% de las exportaciones y el 45% del PIB de la región están asociados a él. El estudio “Fuerza Laboral en la Gran Minería Chilena, 2012- 2020”, señala que “en la actualidad, con la postergación de proyectos relevantes, afectados por incrementos de costos principalmente energéticos y por otros factores de competitividad...la demanda de nuevos trabajadores estimada a 2020 para el país, es de 38.000 nuevos trabajadores, considerando trabajadores directos y personal de proveedores en las áreas de operaciones mina, operaciones planta y mantenimiento. Esto incluye oportunidades de trabajo que se generarán por el reemplazo de trabajadores que alcanzarán la edad de retiro”¹³.

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

¹³<http://www.fundacionchile.com/archivos/reporteccm31425187.pdf>

En la actualidad, la paralización de algunos proyectos que incrementaban el crecimiento económico de la zona, replantea re enfocar nuevas prospecciones de negocios en una línea sustentable, innovadora e integradora de todos los actores que conforman la región. Fomentando nuevas oportunidades laborales y en particular de capacitación en competencias laborales así como financiamiento, fomento de competitividad, emprendimiento e innovación a MYPES¹⁴.

La Región está implementando un Programa de apoyo y fomento de la pequeña minería, el que tiene como objetivo asistir y ayudar a la modernización de la pequeña minería artesanal, proveyendo de equipamiento para labores extractivas artesanales, regularizando pertenencias mineras y realizando un catastro de las faenas mineras, de modo de regularizar los estándares de operación y seguridad de los productores frente al SERNAGEOMIN.

5.1.2. Priorización Puestos de Trabajo

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

Operadores de maquinaria pesada

- Requerimientos: Educación Media, Hombre, entre 2 y 4 años de experiencia, sin requisito de edad.
- Salario: entre \$500.000 y \$900.000
- Capacitación: por brecha.

Ayudante de operador

- Requerimientos: Educación Media, Hombre entre 25 y 29, años. No requiere práctica
- Salario: entre \$300.000 y \$500.000
- Proyección demanda: puesto con rotación laboral entre 6% y 10%.
- Capacitación: por brecha.

Operadores de planta y procesos

- Requerimientos: Educación Media, Hombre, sobre 5 años de experiencia
- Salario: entre \$500.000 y \$700.000
- Proyección: rotación laboral entre 5%.
- Capacitación: por brecha.

Mecánicos

¹⁴<http://www.corproa.cl>

- Requerimientos: Educación Técnica, entre 30 y 49 años, principalmente hombres con 3 a 5 años de experiencia. En Vallenar, hombre entre 18 y 24 años con un año de experiencia.
- Salario: entre \$700.000 y \$900.000. Vallenar, \$300.000 a \$500.000
- Capacitación: por brecha.

Eléctricos

- Requerimientos: Educación Media, Hombre, sin requisito de edad, entre 2 y 5 años de experiencia
- Salario: promedio \$500.000
- Capacitación: por brecha.

Soldadores calificados

- Requerimientos: Educación Técnica, entre 24 y 49 años, Hombre, con 5 años de experiencia.
- Salario: entre \$500.000 y \$700.000
- Capacitación: por brecha.

Maestros Obras Civiles - eléctricos-cañerías

- Requerimientos: Educación Media, Hombre, entre 2 y 4 años de experiencia
- Salario: entre \$300.000 y \$500.000
- Capacitación: por brecha.

Ingeniero en Prevención

- Requerimientos: Educación Universitaria, entre 2 y 4 años de experiencia
- Salario: entre \$500.000 y \$900.000
- Capacitación: por brecha.

Ingeniero en mina e Ingeniero eléctrico

- Requerimientos: Educación Universitaria, entre 2 y 4 años de experiencia.
- Salario: sobre \$900.000

5.1.3. Estado Perfiles ocupacionales

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

Ocupación	Perfil ChileValora
OPERADORES DE MAQUINARIA PESADA	Existe
AYUDANTE DE OPERADOR	Existe

OPERADORES DE PLANTA Y PROCESOS	Existe
MECÁNICOS	Existe
ELÉCTRICOS	Existe
SOLDADORES CALIFICADOS	Existe
MAESTROS OCCC-ELECTRICOS-CAÑERIAS	-

5.2. Ámbito Turismo, Comercio y Servicios

5.2.1. Situación actual

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

Considerando todas las actividades ligadas al turismo interno, receptivo y emisor, 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 nacional¹⁶. El promedio del sueldo de un trabajador asalariado del sector, es de \$547.300 mensuales. La industria concentra empleados relativamente jóvenes, entre los 18 y los 44 años de edad, de éstos, un 47% participación de mujeres y un 53% de hombres.

El actual gobierno ha declarado a la industria del turismo como sector de carácter estratégico y prioritario en el desarrollo económico del país, que contribuirá a una mayor equidad social, equilibrio regional y a la superación de la pobreza. Así como también, en un promotor de la conservación del medio ambiente y del patrimonio y la identidad cultural de las comunidades¹⁷.

Para avanzar en este propósito, la Región de Atacama, ha focalizado en un programa de Innovación y Competitividad en el desarrollo de **pequeñas y medianas empresas**, para así contribuir al objetivo de generar **40.000 nuevos empleos directos** y **160.000 empleos indirectos** al **2020**. La Región también está implementando el **Plan de Marketing Turístico Internacional 2012**¹⁸ para lo cual realizó el “Estudio del Perfil de Turista de Aventura de Atacama e Inteligencia de Mercado” cuyo objetivo es facilitar y orientar tanto al sector público como al privado, a partir de la caracterización de los turistas de Aventura, nacionales e internacionales, de la Región de

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

¹⁶ Subsecretaría de Turismo

¹⁷ <http://www.sernatur.cl/estrategia-nacional-de-turismo>

¹⁸ SENATUR “Estudio de tipificación de la demanda turística de Chile, 2011”

Atacama, con el fin de desarrollar productos regionales con valor agregado y competitivos. (Marketek Consulting, 2011)¹⁹.

Un desafío estratégico lo constituye 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 y propia de los pueblos originarios.

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.

La entrevistada, Sra. Berta Torres, Gobernadora de Huasco, señala la importancia e interés en desarrollar turismo de intereses especiales y de naturaleza en la comuna de Colchane, Quebrada de la Totorá, destacada por la existencia de fósiles marinos a altura, la Ruta de los Españoles y potenciar el desarrollo de la Gastronomía étnica y cultura Diaguita.

La región cuenta con infraestructura terrestre y aeropuertos, que facilitan la accesibilidad a turistas extranjeros y de otras regiones del país. Para alcanzar este objetivo, que es consistente y sinérgico con los propósitos estratégicos definidos para la región, se busca fortalecer el desarrollo de productos turísticos consolidados y reconocidos en el mercado, potenciando las rutas y la variedad de los servicios ofertados, basados preferentemente en el desarrollo de los recursos naturales y patrimoniales en uso, pero no olvidando el desarrollo de áreas emergentes que puedan potenciar la oferta turística actual de Atacama. Para lograrlo, se ha establecido acciones que apoyan esta estrategia, como lo son la certificación de calidad turística, la capacitación y asociatividad del recurso humano, la conservación y preservación ambiental, la conciencia turística, la planificación territorial, la promoción del destino a nivel nacional e internacional, el trabajo en conjunto con los municipios, entre otros programas que se llevarán a cabo²⁰.

La determinación de desarrollar a Atacama como destino de turismo, con una oferta más sofisticada y de mayor valor agregado, implica mejorar en una serie de aspectos e introducir elementos nuevos en su gestión y promoción, servicio de calidad, especializarse en un tipo de servicio, poseer equipamiento cómodo y seguro, factor humano especializado y certificado, con capacidad de interrelación y resolución problemas, comercialización, complementariedad entre

¹⁹http://www.ccira.cl/wp-content/uploads/2012/01/Newsletter_CCIRA_N5_NOVIEMBRE1.pdf

²⁰ Plan de Turismo de Atacama - pdf.

hotel y actividades, internet como herramienta de información y venta, accesibilidad hacia el destino, seguridad, atención personalizada, entre otros²¹.

Sernatur propone la integración de los pueblos originarios presentes en los destinos turísticos, de modo que visualicen el turismo como una vía de desarrollo que respeta y valora la conservación de su identidad, cultura y tradiciones. Se dispone de una instancia nacional intersectorial de Turismo Étnico. (SERNATUR /CNCA/ CONADI / Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) / Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)/ INDAP), cuyo desafío es crecer anualmente un 40% a partir del 2012.

5.2.2. Priorización Puestos de Trabajo

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:

Garzón

- Requerimientos: Educación Media, de 25 a 49 años de edad. 1 año de experiencia.
- Salario: entre \$300.000 y \$500.000
- Capacitación: por brecha.

Camarera

- Requerimientos: Educación Media, de 30 a 49 años de edad. 1 año de experiencia.
En comuna de Chañaral educación básica completa, sin requisito de edad ni experiencia
- Salario: entre \$300.000 y \$500.000
- Capacitación: por brecha.

Recepcionista

- Requerimientos: Educación Media, a partir de 30 años de edad. 1 año de experiencia.
- Salario: Mínimo a \$500.000
- Capacitación: por brecha.

Maestro de cocina

- Requerimientos: Educación Media, a partir de 30 años de edad. 1 año de experiencia.
- Salario: \$500.000 a \$900.000

²¹ Plan de Turismo de Atacama - pdf.

- Capacitación: por brecha

Ayudante de Cocina

- Requerimientos: Educación Media, a partir de 25 años de edad.
- Salario: \$300.000 a \$500.000
- Capacitación: por brecha

Guardias de seguridad

- Requerimientos: Educación Media, preferentemente sobre 30 años entre 0 a 3 años de experiencia.
- Salario: entre \$300.000 y \$500.000
- Capacitación: por brecha.

Administrativos

- Requerimientos: Educación Media, Hombre, sobre 5 años de experiencia
- Salario: entre \$500.000 y \$700.000
- Proyección: o con rotación laboral entre 5%.
- Capacitación: por brecha.

Personal de aseo

- Requerimientos: Educación media; 20 a 29 años.
- Salario: \$300.000
- Capacitación: por brecha

Las ocupaciones Guardias de seguridad y Administrativos, son transversales a otros sectores, como la Minería.

5.2.3. 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
Garzón	Existe
Camarera	Existe
Recepcionista	Existe
Maestro de Cocina	Existe
Ayudante de Cocina	Existe

Guardias de Seguridad	Existe
Administrativos	Existe
Personal de aseo ²²	Auxiliar de aseo agrícola Auxiliar de aseo Panadería Auxiliar de aseo industrial

5.3. Sector Construcción

5.3.1. Situación actual

El Índice de Actividad de la Construcción Regional (INACOR), estudio realizado por la Cámara Chilena de la Construcción, revela que desde mediados del año pasado el sector comienza a bajar sistemáticamente sus números hasta diciembre, después de haber alcanzado un peak entre enero y abril del 2012. Y esta tendencia se corrobora este 2013, con el INACOR de enero, que muestra un decrecimiento en la actividad de la construcción de un -8,7%.

La mayoría de las actividades productivas de la región están asociadas a la minería y la paralización de proyectos de alta inversión en la zona, como El Morro, Relincho, San Antonio Óxido Cerro Casale, está afectando seriamente las proyecciones que se tenían para Atacama. El año 2012 se dejaron de invertir por la paralización de estos proyectos, aproximadamente 18 mil millones de dólares, lo que afecta entre otras, la actividad de la construcción²³.

Los entrevistados declaran una escasez significativa de mano de obra calificada en la región. En este contexto, se firmó un acuerdo entre el MINVU y el de Justicia, que posibilita a internos de recintos carcelarios de la Región de Atacama ser contratados por empresas constructoras de viviendas sociales y obras urbanas. En una primera etapa, se favorecerá a 75 personas privadas de libertad en la zona -entre hombres y mujeres-, quienes podrán capacitarse y trabajar directamente contratados por una constructora para la asignación de tareas y el pago de remuneraciones, que podrán aportar al ingreso familiar.

5.3.2. Priorización Puestos de Trabajo

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

²² El perfil Personal de aseo se ha levantado por ámbito productivo, aborda las competencias requeridas para desenvolverse en dicha ocupación.

²³ <http://www.cchc.cl/2013/03/desafios-de-atacama-en-2013-energia-para-un-crecimiento-sostenido/>

Albañil

- Requerimientos: Educación básica, hombre, al menos 2 años experiencia.
- Salario: \$300.000 a \$500.000
- Capacitación: por brecha

Carpintero

- Requerimientos: Educación básica, hombre, al menos 2 años experiencia.
- Salario: \$300.000
- Capacitación: por brecha

Instalador eléctrico

- Requerimientos: Educación básica completa, 1 año de práctica
- Salario: \$500.000 a \$700.000
- Capacitación: por brecha

Maestro en Estructuras metálicas

- Requerimientos: Educación básica completa, 1 año de práctica
- Salario: \$500.000 a \$700.000
- Capacitación: por brecha

Ocupaciones que son compartidas con el sector Minero son **Maestro Soldador y Maestros OOC**.

5.3.3. 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
Albañil	Existe
Carpintero	Existe
Instalador eléctrico	Existe
Maestro en Estructuras Metálicas (armador estructuras metálicas industriales)	Existe

5.4. Ámbito Agrícola

5.4.1. Situación del sector

Atacama ha desarrollado una vigorosa actividad en este sector, en las Provincias de Copiapó y Huasco. Está fomentando e incorporando tecnologías e infraestructura de riego que posibilitan un uso eficiente del recurso hídrico. Se han explotado alrededor de 19.000 hectáreas, lo que, junto a un esfuerzo público-privado decidido para el uso sustentable del recurso hídrico, dan cuenta de un espacio de crecimiento en los subsectores uva de mesa y pisquera que, junto con la aceituna, constituyen excelentes materias primas para productos más refinados como los vinos, piscos y aceitunas con rellenos y despepadas, aceite de oliva, junto a las frutas secas y en conserva²⁴.

5.4.2. Priorización Puestos de Trabajo

En este ámbito, la Gobernadora de Huasco señala la necesidad de capacitar a las mujeres campesinas para que agreguen valor a sus productos de frutas secas, en conserva, pasta de aceitunas junto con el fortalecimiento de **competencias de emprendimiento, marketing y comercialización**.

Micro emprendimiento

- Competencias: gestión del negocio, contabilidad básica, marketing y comercialización. Conformación de Redes. Resolución de Problemas. orientación al Logro. Competencia para asumir Riesgos. Trabajo en Equipo. Creatividad. Autonomía. Iniciativa.
- Capacitación: por brecha

Elaboración de frutas en conserva

- Competencias: manejo del abastecimiento de agua, evacuación de efluentes y aguas residuales, higiene del establecimiento, de los equipos e instalaciones y del personal, Programa de lucha contra plagas. Buenas Prácticas de Manufactura en la elaboración de frutas y hortalizas en conserva, almacenaje y transporte.
- Capacitación: por brecha

²⁴<http://atacama.minagri.gob.cl/>

5.5. Síntesis de puestos de Trabajo Levantados 2013

A continuación se presentan aquellos puestos de trabajo que se ajustan a la oferta programática del Fondo de Capacitación²⁵ de SENCE. Adicionalmente el cuadro da cuenta del ámbito económico al que se relaciona, la existencia del perfil en el catálogo de ChileValora; y si se requiere capacitación por una brecha propia del sector –esto es que la capacitación no es condición para ser contratado o mejorar su remuneración, pero si la productividad / servicios- o capacitación como condición de empleabilidad (la capacitación es una condición para la contratación y la mejora salarial).

Sector/ Ámbito Productivo	Perfil Ocupacional LDC	Existencia perfil ocupacional ChileValora	Brecha del sector ²⁶	Demanda de trabajadores ²⁷
Minería	Operadores de maquinaria pesada	Existe	X	
	Ayudante de operador	Existe	X	
	Operadores de planta y procesos	Existe	X	
	Mecánicos	Existe	X	
	Eléctricos	Existe	X	
	Soldadores calificados	Existe	X	
	Maestros OOC- eléctricos-cañerías	—	X	
Turismo, Comercio y Servicios	Garzón	Existe	X	
	Camarera	Existe	X	

²⁵ 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

²⁶ Se detecta que el personal contratado presenta brechas laborales y requiere ser capacitado.

²⁷ Se requiere contratar personal con las competencias definidas para esa ocupación y existe dificultad para encontrarlos en el mercado laboral de la región, por tanto se requiere capacitar población con interés en insertarse en dicho sector.

	Recepcionista	Existe	X
	Maestro de Cocina	Existe	X
	Ayudante de Cocina	Existe	X
	Guardias de Seguridad	Existe	X
	Administrativos	Existe	X
	Personal de aseo	Existe	X
Construcción	Albañil	Existe	X
	Carpintero	Existe	X
	Instalador eléctrico	Existe	X
	Maestro en Estructuras Metálicas	Existe	X
Agrícola	Micro emprendimiento	–	X
	Elaboración de frutas en conserva	–	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 ChileValora²⁸ 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.

²⁸ Comisión Sistema Nacional de Certificación www.chilevalora.cl