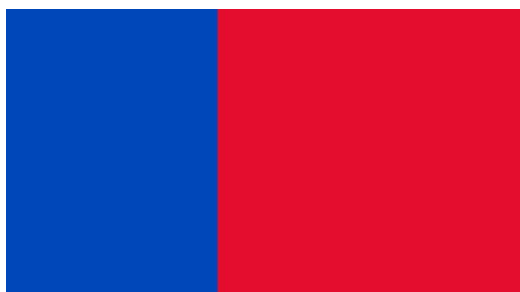




**Informe Ejecutivo**  
**Levantamiento Demandas de Capacitación**  
**De la Región de Valparaíso**

**Elaborado por:**  
**Sub Unidad de Estudios y**  
**Dirección Regional de Valparaíso**  
**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 Valparaíso .....	9
4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013 .....	12
4.1. Sector Agricultura.....	12
4.1.1. Situación actual .....	12
4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo .....	13
4.1.3. Estado Perfiles ocupacionales .....	15
4.2. Sector Transporte.....	15
4.2.1. Situación actual .....	15
4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo .....	16
4.2.3. Estado Perfiles ocupacionales .....	16
4.3. Sector Turismo .....	17
4.3.1. Situación actual .....	17
4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo .....	17
4.3.3. Estado Perfiles ocupacionales .....	18
4.4. Sector Construcción .....	19
4.4.1. Situación actual .....	19
4.4.2. Priorización Puestos de Trabajo .....	19
4.4.3. Estado Perfiles ocupacionales .....	21
5. SÍNTESIS PUESTOS DE TRABAJOS LEVANTADOS 2013 .....	21
6. DESAFÍOS.....	22

## 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 Valparaíso, ha focalizado la exploración en las dos provincias con altos índices de desempleo de la región como lo son **Pertorca** y **Marga Marga**. La provincia de Petorca es la más extensa de la Región de Valparaíso y está constituida por las comunas de La Ligua, Cabildo, Zapallar, Papudo y Petorca, con una población de 70.610 habitantes y su capital provincial es la Ciudad de La Ligua. Por su parte Marga Marga es la provincia más joven de la región ya que fue creada el 2009 e instaurada oficialmente el 11 de marzo de 2010, tomando de base a las comunas de Quilpué y Villa Alemana que pertenecían a la Provincia de Valparaíso, y las de Limache y Olmué, que pertenecían a la Provincia de Quillota. Su capital es la ciudad de Quilpué y es la segunda provincia más poblada de la región con 332.487 habitantes<sup>1</sup>.

Además en cada provincia se seleccionaron los dos sectores más relevantes para el desarrollo de dichas provincias y de la región de Valparaíso: Agricultura y Transporte para la Provincia de Petorca y Turismo y Construcción en la Provincia de Marga Marga.

**Agricultura:** Según los entrevistados, el sector se encuentra en crecimiento y cada vez se demanda mayor cantidad de trabajadores. Pero este crecimiento depende principalmente del recurso hídrico que actualmente se encuentra escaso en la provincia, pero también de contar con personal de temporada que hoy está migrando a la minería. Entre los entrevistados se encuentran empresas como Guallaruco, Cabilfrut y Galleoti. La primera se relacionadas con la industria alimentaria (Jugos, helados, conservas, pulpas y alimentos congelados), la segunda con la exportación de paltas y la tercera con la producción de flores.

**Transporte:** Se entrevistó al presidente de la asociación provincial de empresarios de buses y a otros empresarios del área, quienes señalan que está aumentando la demanda de buses y de recorridos interurbanos, pero que no logran cubrirla por falta de personal. Reiteran esta situación al mencionar que varias empresas tienen buses parados por falta de choferes.

**Turismo:** Se aplicaron cuestionarios a empresas como Valle Nevado, Centro de Eventos Rosa Agustina, Hostería Copihue, Enjoy Casino de Viña, Centro Turístico La Campana, entre otras. Cuyos resultados señalaron que la demanda de personal es creciente para todas las funciones y se mantendrá en los próximos años. Los requisitos de entrada para todos los puestos demandados

---

<sup>1</sup> Fuente: [http://es.wikipedia.org/wiki/Provincia\\_de\\_Petorca](http://es.wikipedia.org/wiki/Provincia_de_Petorca) y [http://es.wikipedia.org/wiki/Provincia\\_de\\_Marga\\_Marga](http://es.wikipedia.org/wiki/Provincia_de_Marga_Marga)

indican Educación media y al menos 1 año de experiencia, con sueldos que parten en el mínimo, se estancan en los \$300.000 y llegan como máximo a los \$500.000.

**Construcción:** Se aplicaron cuestionarios a empresas Constructora como: Santa Esperanza, Class, Valle del Mar, Nahmias, Ivesa entre otras. Cuyos resultados señalaron que se requiere personal constantemente para todas las áreas de construcción. Aquí priman contratos por faena con sueldos a partir del mínimo, en su mayoría se ubican entre los \$300.000 y \$500.000.

## 2. INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE LDC

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

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

Un gran avance este tercer año de Levantamiento se relaciona con la creciente coordinación entre SENCE, ChileValora y los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales<sup>2</sup> –que representan a la Industria- con el objetivo de establecer una política de capacitación con enfoque en Competencias Laborales tendiente a disminuir brechas, aumentar la calificación de los trabajadores y la calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación.

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

---

<sup>2</sup> En agosto del año 2008 entra en vigencia la Ley 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. En ella, se crea a ChileValora como organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

públicas y privadas como los Consejos Regionales de Capacitación, los Diálogos Participativos, Encuentros empresariales, Cuentas públicas y otros.

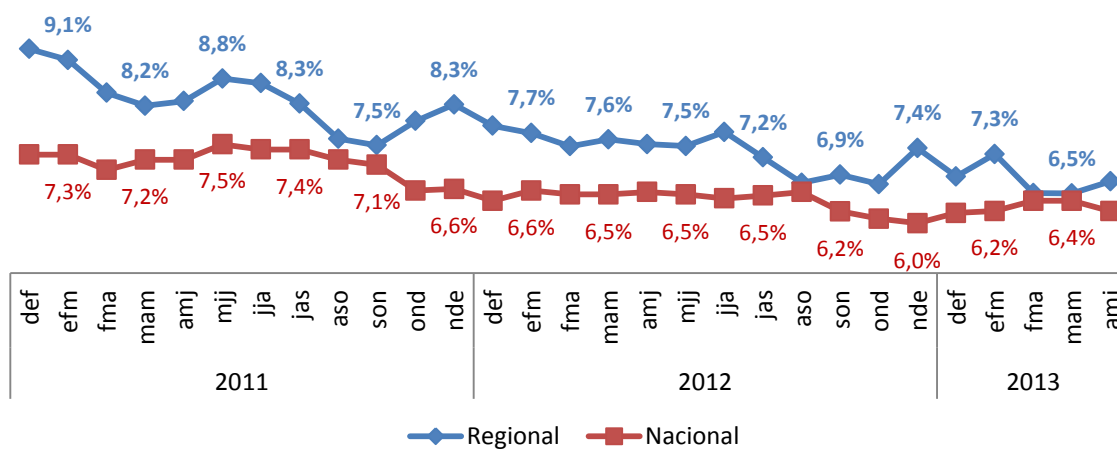
El presente informe se estructura en base a seis capítulos, el primero es un resumen ejecutivo del trabajo realizado el 2013. El segundo, es la introducción en la cual se identifican los objetivos y lineamientos del Levantamiento de Demandas de Capacitación (LDC); en el tercero se desarrollan estadísticas 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.

### 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 Valparaíso**

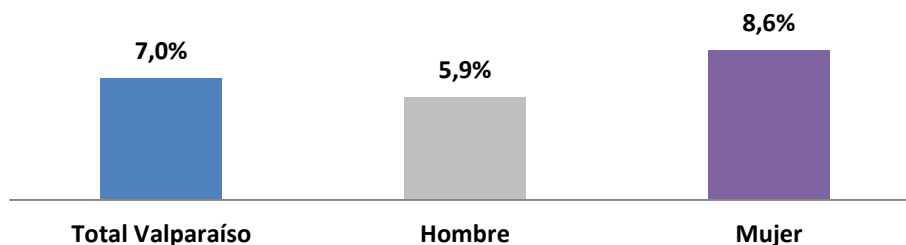


Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo 12 trimestres móviles años 2011 - 2012 y los 5 primeros del año 2013 (NENE).

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 mayor a la nacional en todos los trimestres, donde alcanza su nivel más alto en el trimestre def del 2011 con 9.1% y su nivel menor el 3er y 4to trimestre de este año con 6.5%.

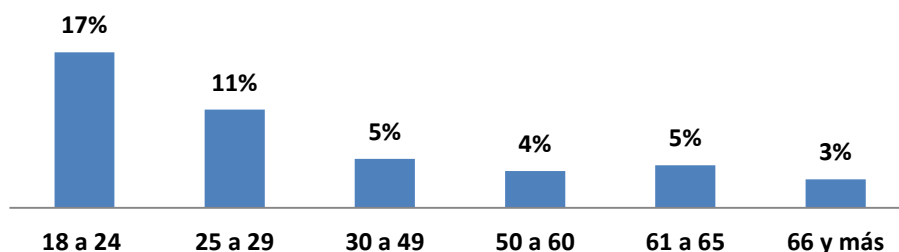
**Gráfico nº2: Tasa de desempleo según género Región de Valparaíso**



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 2.7 puntos porcentuales la tasa masculina y en 1.6 puntos la regional.

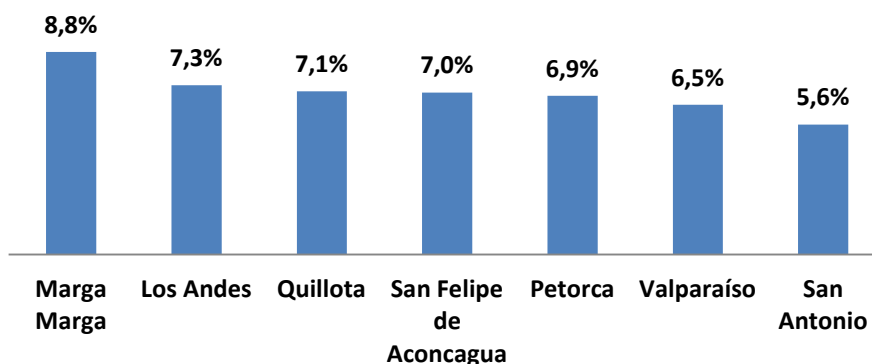
**Gráfico nº3: Tasa de desempleo según tramo etáreo Región de Valparaíso**



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 28% de desempleo, cifra bastante alta para la región en relación a los otros tramos.

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



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 Marga Marga que alcanza los 8.8% superando a Valparaíso con 6.5% y ampliamente a San Antonio que alcanza un 5.6%. Además Petorca alcanza un 6.9%. En el marco de LDC se trabajó en la provincia Marga Marga y Petorca.

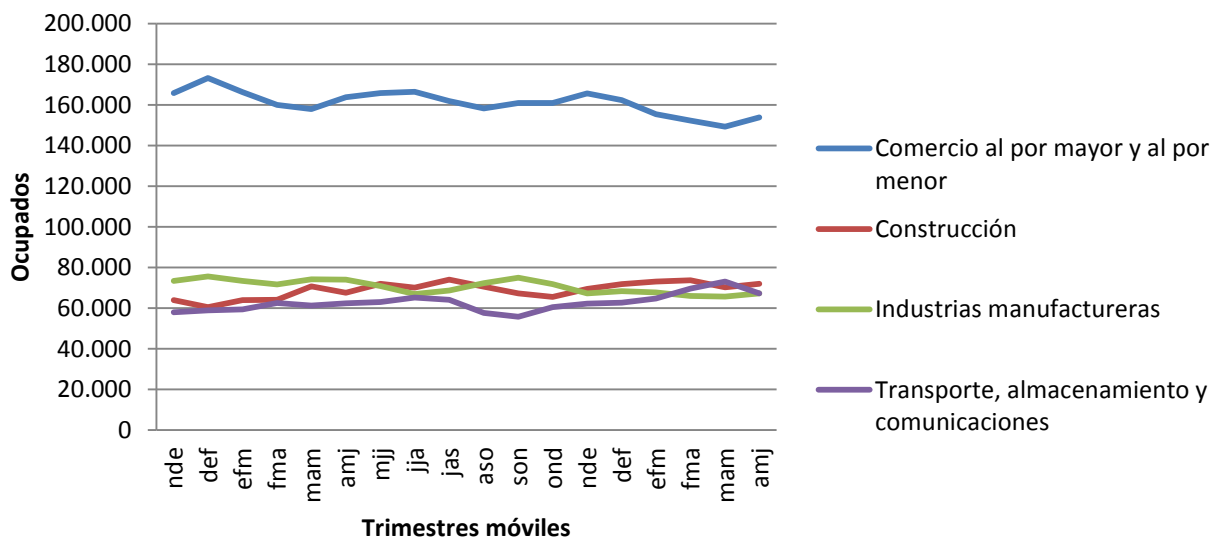
**Tabla nº1: Escolaridad promedio por provincia Región de Valparaíso**

Años de Escolaridad Promedio	Provincia							Regional	Nacional
	Valparaíso	Los Andes	Petorca	Quillota	San Antonio	San Felipe de Aconcagua	Marga Marga		
<b>Población Económicamente Activa (PEA)</b>	12,16	11,69	10,31	10,86	11,12	10,40	12,05	11,67	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 Petorca donde hay menor escolaridad con 10,31 años.

**Gráfico n°5: Sectores con mayor Ocupación región de Valparaíso**



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 Comercio lidera la lista y su período de mayor alza es entre los meses de noviembre y enero. Construcción tiene su mayor alza entre julio y septiembre. En Industrias Manufactureras entre los meses de septiembre y diciembre y en Transporte marzo a mayo. Entre el 2011 y el 2013, se ha trabajado en estos sectores productivos recogiendo información<sup>3</sup> sobre los principales puestos de trabajo y sus características.

<sup>3</sup> Para mayor información sobre los informes de LDC del año 2011 y 2012 [http://www.sence.cl/sence/?page\\_id=14610](http://www.sence.cl/sence/?page_id=14610)



**Tabla n°2: Ocupados según sector productivo Región de Valparaíso**

Sector Productivo	Ocupados	% Ocupados
Comercio al por mayor y al por menor	159.494	21%
Construcción	70.876	9%
Industrias manufactureras	69.032	9%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	63.880	8%
Enseñanza	60.727	8%
Hogares privados con servicio doméstico	57.734	7%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	52.324	7%
Administración pública y defensa	43.361	6%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	41.905	5%
Hoteles y restaurantes	36.616	5%
Servicios sociales y de salud	32.902	4%
Explotación de minas y canteras	31.324	4%
Servicios comunitarios, sociales y personales	27.120	4%
Intermediación financiera	13.230	2%
Suministro de electricidad, gas y agua	7.928	1%
Pesca	3.373	0%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	58	0%
<b>Total</b>	<b>771.883</b>	<b>100%</b>

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

La tabla n°2 indica los ocupados según sector productivo para Valparaíso. Aquí lo relevante es que de los 771.883 ocupados de la región, aproximadamente el **47% pertenece a los siguientes sectores productivos: Comercio, Construcción, Industrias Manufactureras y Transporte**. Todos estos ámbitos han sido trabajados en el proceso de LDC entre el 2011 y el 2013<sup>4</sup>.

### 3.2. Sectores y ámbitos focalizados en Valparaíso

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 Valparaíso** focalizó el proceso de LDC en las siguientes provincias y sectores productivos:

**Provincia de Petorca**

- Agricultura
- Transporte

**Provincia de Marga Marga**

- Turismo
- Construcción

En el siguiente mapa se adjuntan las ubicaciones geográficas respectivas de cada Provincia en donde se realizó el trabajo de Levantamiento.



En concordancia con el apartado estadístico, se observa que ambas provincias presentan alto desempleo en la región y los sectores seleccionados son los más relevantes para el desarrollo de estas provincias y también se vinculan con el resto de la Región. En años anteriores, se trabajaron los otros sectores relevantes para la región. A continuación se reitera el porcentaje de ocupados de cada sector seleccionado.

Sector Productivo	% Ocupados
Construcción	9%
Transporte	8%
Agricultura	7%
Turismo	5%

Para investigar sobre las demandas de capacitación de los sectores productivos se realizaron 28 entrevistas en profundidad con actores claves de destacadas empresas a través de visitas en terreno, encuentros empresariales y aplicación de encuestas. De las cuales, 7 se realizaron en la provincia de Petorca y 21 en la provincia de Marga Marga.

A continuación se presenta el listado de entrevistas realizadas.

Listado cuestionarios y entrevistas Valparaíso<sup>5</sup>

Entrevistas realizadas	Sector productivo	Localidad	
Transporte Salinas y Godoy Ltda.	Transporte	Provincia de Petorca	
Asociación provincial de empresarios de buses		Provincia de Petorca	
Buses centenario		Provincia de Petorca	
Marín y Marín		Provincia de Petorca	
Cabilfrut	Agricultura	Provincia de Petorca	
Guallaraucó		Provincia de Petorca	
Agrícola Galeotti Ltda.		Provincia de Petorca	
Valle Nevado	Turismo	Provincia Marga Marga	
Centro de Eventos Rosa Agustina		Provincia Marga Marga	
Hostería El Copihue		Provincia Marga Marga	
Enjoy Casino Viña del Mar		Provincia Marga Marga	
Parador de Betty (Restaurant)		Provincia Marga Marga	
Restaurant Doña Anita		Provincia Marga Marga	
Centro Turístico La Campana		Provincia Marga Marga	
Hostería Spa Llano Real		Provincia Marga Marga	
Hostería Aire Puro		Provincia Marga Marga	
Olmúe Nativo		Provincia Marga Marga	
Constructora Santa Esperanza Ltda.		Construcción	Provincia Marga Marga
Constructora Class			Provincia Marga Marga
Constructora Valle Mar			Provincia Marga Marga
Constructora Gastón Ramírez Matamala	Provincia Marga Marga		
Constructora RAM Ltda.	Provincia Marga Marga		
Constructora TAFCA Ltda.	Provincia Marga Marga		
Constructora Recabarren Ltda.	Provincia Marga Marga		
Constructora Nahmías Ltda.	Provincia Marga Marga		

<sup>5</sup>El trabajo de levantamiento de información se realizó entre los meses de junio y julio de 2013, a cargo de un equipo profesional compuesto por un integrante de la Dirección Regional y otro de la Sub Unidad de Estudios. La selección del listado de entrevistados responde a criterios establecidos por las Direcciones Regionales.

Construcciones Jorge Marín EIRL	Provincia Marga Marga
Constructora IVESA	Provincia Marga Marga
Constructora IV Centenario	Provincia Marga Marga
<b>Total</b>	<b>28</b>

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

- Aproximación al sector o ámbito a partir de las entrevistas realizadas y revisión de fuentes bibliográficas secundarias.
- Identificación de los puestos de trabajo críticos requeridos, además de las características de entrada y –en algunos casos- el nivel de ingreso y las competencias requeridas.
- Verificación de la existencia de perfil ocupacional en ChileValora<sup>6</sup>.

##### 4.1. Sector Agricultura

##### 4.1.1. Situación actual

En la provincia de Petorca se realizaron entrevistas a representantes de empresas de este sector como Guallaracuco, Galleotti y Cabilfrut.

**Guallaracuco** se especializa en la producción de derivados de la fruta como son jugos, helados, conserva y congelados. Las áreas de trabajo más fuertes son faena de campo, producción y alimentos, operaciones de planta embaladora. Actualmente la sequía está acotando la producción y por otro lado, hay escases de trabajadores. Principalmente porque estos migran a la minería. Situación que ha generado que actualmente el 70% de su dotación sean mujeres y que la empresa esté preocupada de generar mecanismos para mantener a su personal. Los cuales son difíciles de implementar, puesto que según mención de los entrevistados, en general los trabajadores prefieren trabajar con contratistas que directamente con la empresa.

La dotación de personal es variable y depende de la temporada. En este sentido se menciona que el 70% del personal es estable, mientras que un 30% es variable.

<sup>6</sup>Actualmente SENCE y ChileValora se encuentran trabajando en un proceso que integra la revisión de la vigencia y pertinencia de los perfiles ocupacionales y su respectiva traducción a planes formativos, para efectos de mantener la consistencia y coherencia entre ambos procesos (Modelo Integrado).

En relación a la capacitación, la empresa indica que no se requiere para labores de cosecha, puesto que la gente aprende trabajando. Para otras labores se propone realizarla en invierno, en la misma comuna o lugar de trabajo y por un máximo de 3 días. Puesto que al ser más extensa aumenta la deserción.

El mecanismo de reclutamiento utilizado es solicitar a sus trabajadores que traigan gente interesada. Si esto no funciona se utilizan medios adicionales como la radio y la OMIL.

Por último mencionan que han detectado que la gente joven no presenta interés en el sector, esto hace más crítica la falta de personal.

Por su parte, **Galleoti** se especializa en la producción de flores y sus operaciones se relacionan con el trabajo de invernadero y planta embaladora. Actualmente están reduciendo su personal por la sequía que afecta la zona. En años anteriores cuando requerían personal, se contrataba a referidos de sus trabajadores, quienes aprendían el oficio trabajando. Sobre la capacitación, se menciona que a pesar de ser necesaria es poco efectiva si no se realiza en temporada baja, en el lugar de trabajo y con duración reducida.

**Cabilfrut** se especializa en la producción de paltas y otros alimentos de exportación. Sus mayores requerimientos de personal se ubican en las labores de packing. El 50% de la empresa es de propiedad de la empresa de EEUU MISSION, lo que implica que debe cumplir estándares internacionales muy exigentes.

Esta empresa también enfrenta escasos de personal, pero mencionan que se apoyan con la OMIL, Internet y referidos.

Finalmente señalan que la capacitación es poco valorada por los trabajadores, quienes no están dispuestos a viajar fuera de la comuna ni permanecer en un curso por tiempo prolongado.

#### 4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo

A continuación se presentan perfiles más demandados por los entrevistados:

##### Embalaje y selección de fruta

- Requisitos: no tiene
- Salario: Mínimo.
- Proyección: Alta demanda en temporada.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, no como condición de entrada.

### **Aplicación de Agroquímicos:**

- Requisitos: no tiene
- Salario: entre \$300.000 y \$500.000
- Competencias: Aplicación de pesticidas y plaguicidas, como manejo de almacenaje de estos.
- Proyección: Alta demanda en temporada.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

### **Operario Packing flores**

- Requisitos: experiencia práctica
- Salario: mínimo
- Proyección: Alta demanda en temporada.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

### **Operario envasado**

- Requisitos: experiencia práctica
- Salario: mínimo
- Proyección: Alta demanda en temporada.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

### **Operario planta procesadora de alimentos**

- Requisitos: dos años de experiencia.
- Salario: entre 300.000 y 500.000
- Competencias: Higiene e inocuidad alimentaria
- Proyección: Alta demanda en temporada.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

### **Operadores de maquinaria agrícola**

- Requisitos: al menos 1 año de experiencia.
- Salario: entre 300.000 y 500.000
- Proyección: Alta demanda en temporada.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

### **Podador flores de invernadero**

- Requisitos: experiencia práctica

- Salario: mínimo
- Proyección: Alta demanda en temporada.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Otros puestos demandados con menor densidad de demanda son: operador línea de producción con cinta, mantenedor de Caldera y Autoclave, operador de tractor y grúa de horquilla, operador de frío.

#### 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 <sup>7</sup>	Existencia Perfil ChileValora
Embalaje y selección de fruta	Si
Aplicación de Químicos	Si
Operario Packing flores	Si
Operario envasado	Si
Operario planta procesadora de alimentos	Si
Operadores de maquinaria	Si
Podador flores de invernadero	Si

\*Dado que se está desarrollando la traducción formativa, es posible que estos perfiles se levanten en el catálogo de ChileValora próximamente.

## 4.2. Sector Transporte

### 4.2.1. Situación actual

En Petorca se realizaron entrevistas a representantes de empresas de Transporte de pasajeros, específicamente buses. Uno de los entrevistados era el presidente de la Asociación provincial de empresarios de buses.

La principal dificultad que enfrenta el sector es la escasez de choferes de buses con la licencia respectiva. En este sentido se menciona que para responder a la creciente demanda de traslados de pasajeros entre las provincias de la región, requieren al menos 3 choferes adicionales por empresa. Cupos que no han podido ser llenados durante todo el año, y que ha implicado tener buses parados. Esta situación es crítica puesto la inversión en cada máquina es mucha, si éstas no generan recursos, no hay como financiarlas.

Señalan que los requisitos para ser chofer de bus son tener 21 años, 2 años de experiencia con licencia clase B y dos años de experiencia con licencia para minibuses. Además indican que a partir del año pasado la experiencia en minibuses se puede adquirir con simuladores, pero que este curso sólo se realiza en Santiago, con un valor de \$1.500.000. Situación que dificulta aún más contar con el personal requerido, el valor es muy elevado para las empresas, además del costo adicional de viáticos y traslados a Santiago.

#### 4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo

Se presentan el principal puesto de trabajo en función de las necesidades expuestas por los entrevistados.

##### Chofer de buses interurbanos

- Requerimientos: licencia de conducir buses, entre 25 y 29 años, educación media, preferentemente hombres y 1 años de experiencia laboral.
- Salario: entre \$ 300.000 y \$ 500.000
- Proyección: Alta demanda todo el año, principalmente en temporada alta.

Otros puestos mencionados con menor densidad de demanda son: Mecánicos y Operador de maquinaria pesada.

#### 4.2.3. Estado Perfiles ocupacionales

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

Ocupación	Perfil ChileValora
Chofer de buses	No



### **4.3. Sector Turismo**

#### **4.3.1. Situación actual**

En la provincia de Marga Marga se aplicaron cuestionarios a empresas como Valle Nevado, Centro de Eventos Rosa Agustina, Hostería Copihue, Enjoy Casino de Viña, Centro Turístico La Campana, entre otras. Cuyos resultados señalaron que la demanda de personal es creciente para todas las funciones y se mantendrá en los próximos años.

En relación a los mecanismos de reclutamiento mencionan que utilizan la bolsa de empleo y la OMIL. Para la selección de personal todas utilizan la entrevista para detectar personalidad, trato y motivación de los candidatos. Posteriormente se hacen contratos de entre 1 y tres meses de prueba.

Sobre la capacitación todos mencionan que es necesaria dado que el personal contratado presenta brechas que las empresas nivelan con entrenamiento en el lugar de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, ninguna empresa establece dentro de sus requisitos de entrada, la necesidad de contar con capacitación en el sector.

#### **4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo**

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

##### **Mucama**

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, se privilegia el conocimiento de un segundo idioma; con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional), en particular en los hoteles de menor tamaño.
- Salario: entre el mínimo y \$300.000
- Proyección: contrato fijo y alta demanda.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

##### **Garzón**

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa. buen trato, aseo personal, con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional). Ideal un año de experiencia.
- Salario: entre el mínimo y \$300.000 más propina.
- Competencias: Atención a clientes, bilingüe, manejo de vocabulario técnico, explicar la carta, ingredientes y frases de atención más usuales.

- Proyección: contrato por fijo o por temporada, durante el trimestre diciembre, enero y febrero.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

#### Copero

- Requerimientos: mayor de 18 años, sin requerimientos de educación.
- Salario mínimo a \$300.000
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

#### Ayudante de cocina o Manipulador de alimentos:

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, sin distinción de sexo, con disposición a recibir órdenes, a aprender a superarse y disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional).
- Salario: entre el mínimo y \$300.000. Pudiendo llegar a los \$500.000.
- Competencias: formación en Calidad, Normas ISO, HCPP, BTM, preservación de alimentos en frío, técnicas de fileteo, uso de cuchillos. Técnicas de almacenamiento (por sectores y temperatura). Buenas prácticas de aseo, sanitización con ozono, manejo de residuos, reciclaje, frigoríficos de basura, aseo a cámaras.
- Proyección: contrato por temporada, durante el trimestre diciembre, enero y febrero. Puesto con alta rotación laboral.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

De manera transversal se requiere el puesto de **mantenedor**, quien está encargado de las tareas de pintura, gasfitería y electricidad con un salario que va desde el mínimo a los \$300.000.

#### 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
Mucama	Si
Garzón	Si
Copero	Si
Ayudante de cocina o Manipulador de alimentos	SI

#### **4.4. Sector Construcción**

##### **4.4.1. Situación actual**

En la Provincia de Marga Marga se aplicaron entrevistas y cuestionarios a empresas Constructora como: Santa Esperanza, Class, Valle del Mar, Nahmias, Ivesa, entre otras. Señalaron que requieren personal constantemente dado que están desarrollando muchos proyectos y estiman que realizarán más dentro de los próximos años. En este sentido una de las empresas entrevistadas menciona que este y el próximo año construirá 30 mil casas sociales de 56 m<sup>2</sup> con muchas exigencias técnicas que requieren personal con calificación y experiencia.

El mayor problema del sector, a juicio de los entrevistados, es la masiva rotación, y las empresas no están en condiciones de establecer acciones de mantención de personal efectivas, puesto que el tipo de contrato que prima en el sector es por obra y faena. Sólo una de las empresas entrevistadas tiene personal estable y no supera las 15 personas.

Tres de los entrevistados trabajan con empresas contratistas, que les proveen personal preparado y arriendo de maquinaria.

Además, las empresas que desarrollan proyectos en diversas comunas, indican que prefieren contratar personas de la misma zona del proyecto para no asumir costos de movilización y alojamiento que encarecen la obra en desarrollo.

En general se validan los puestos levantados en el sector para años anteriores, pero se hace hincapié en el manejo computacional para control y seguimiento de obra, como en la lectura de planos.

Finalmente en relación a la capacitación, se indica que es poco utilizada por los trabajadores, porque éstos no asisten fuera de la jornada laboral y de ejecutarse cursos dentro de la jornada laboral se debiera pagar al trabajador un equivalente al monto por producción que este dejaría de percibir por capacitarse.

##### **4.4.2. Priorización Puestos de Trabajo**

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

### **Carpintero metálico y Enfierrador**

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

### **Carpintero de terminación, Instalador sanitario, Ceramista, trazador y Albañil**

- Requerimientos: Desde los 20 años.
- Salario: entre \$300.000 y \$500.000. (en otros casos se paga por producción diaria, semanal, etc.)
- Competencias: Manejo de nociones y materiales de construcción. Idealmente nociones de computación para realizar seguimientos y lectura de planos.
- Proyección: Alta demanda
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

### **Operador de estructuras metálicas y mecánicas para montaje industrial**

- Requerimiento: experiencia práctica y capacidad de trabajar en altura.
- Competencias: Fabricar, montar y armar estructuras metálicas y mecánicas.
- Salario: mínimo más bonos
- Proyección: Alta demanda en temporada de faena.
- Capacitación: para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

### **Electricista y soldador**

- Requerimiento: licencia habilitante.
- Salario: entre \$300.000 y \$500.000

### **Operador Grúa horquilla:**

- Requerimiento: licencia de conducción y al menos 1 año de experiencia
- Salario: entre \$300.000 y \$700.000

### **Operador maquinaria pesada**

- Requerimiento: licencia de conducción y al menos 1 año de experiencia
- Salario: entre \$300.000 y \$500.000

### **Operador camión pluma**

- Requerimiento: licencia de conducción y al menos 1 año de experiencia
- Salario: \$900.000

#### 4.4.3. Estado Perfiles ocupacionales

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

Ocupación LDC	Perfil ChileValora
Carpintero metálico	Si
Enfierrador	Si
Carpintero de terminación	Si
Instalador sanitario	Si
Ceramista	Si
Trazador	Si
Albañil	Si
Electricista	Si
Soldador	Si
Operador Grúa horquilla	Si
Operador maquinaria pesada	Si
Operador camión pluma	No

#### 5. SÍNTESIS PUESTOS DE TRABAJOS LEVANTADOS 2013

A continuación se presentan aquellos puestos de trabajo que se ajustan a la oferta programática del Fondo de Capacitación<sup>8</sup> de SENCE. Adicionalmente el cuadro da cuenta del ámbito económico al que se relaciona, la existencia del perfil en el catálogo de ChileValora; y si se requiere capacitación por una brecha propia del sector –esto es que la capacitación no es condición para ser contratado o mejorar su remuneración, pero si la productividad / servicios- o capacitación como condición de empleabilidad (la capacitación es una condición para la contratación y la mejora salarial).

<sup>8</sup> Constituido por recursos públicos cuyo objetivo es aumentar la calidad y cobertura de los programas de capacitación de personas pertenecientes al primer y segundo quintil de ingreso

Sector/ Productivo	Ámbito	Ocupaciones LDC	Existencia perfil ChileValor a	Capacitación para mejoramiento de la productividad/ servicio	Capacitación para empleabilidad la
Agricultura		Embalaje y selección de fruta	Si	X	
		Aplicación de Químicos	Si	X	
		Operario Packing flores		X	
		Operario envasado	Si	X	
		Operario planta procesadora de alimentos	Si	X	
		Operador de maquinaria	Si	X	
		Podador flores de invernadero	Si	X	
Transporte		Chofer de bus	No		X
Turismo		Mucama	Si	X	
		Garzón	Si	X	
		Copero	Si	X	
		Ayudante de cocina o Manipulador de alimentos	Si	X	
Construcción		Carpintero metálico	Si	X	
		Enfierrador	Si	X	
		Carpintero de terminación	Si	X	
		Instalador sanitario	Si	X	
		Ceramista	Si	X	
		Trazador	Si	X	
		Albañil		X	
		Electricista	Si		X
		Soldador	Si		X
		Operador Grúa horquilla	Si		X
		Operador maquinaria pesada	Si		X
	Operador camión pluma	No		X	

## 6. DESAFÍOS

Este tercer proceso de levantamiento de demandas de capacitación, deja en evidencia, en particular en algunos sectores, la necesidad de una alineación estratégica entre actores públicos,

empresas y trabajadores, como una condición necesaria para potenciar la transformación de la cultura del trabajo, generando trabajadores con sentido de identidad y pertenencia al sector, que abra posibilidades en su trayectoria laboral y así transformarse en agentes comprometidos con su perfeccionamiento continuo, lo que va en directo beneficio de las mejoras en la productividad. El Marco de Cualificaciones y el sistema integrado de capacitación, constituyen un soporte para la consolidación de este proceso.

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

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

En el país ChileValora<sup>9</sup> maneja un catálogo de perfiles de competencias vigentes y regula el funcionamiento de los centros de evaluación y certificación. El desafío es que este catálogo sea la herramienta que refleje por excelencia las necesidades de los sectores productivos y que se vuelva el insumo principal para la definición de los planes de capacitación que se implementarán en el marco de desarrollo de nuevas competencias o actualización a nuevos requerimientos.

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

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

Este proceso se realiza anualmente, incorporando actualizaciones y mayores detalles sobre los sectores productivos y territorios de mayor relevancia para cada región, dado que el mercado

---

<sup>9</sup> Comisión Sistema Nacional de Certificación [www.chilevalora.cl](http://www.chilevalora.cl)



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.