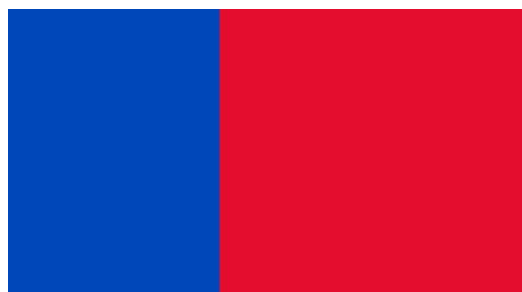




Informe Ejecutivo
Levantamiento Demandas de Capacitación
De la Región de Bío - Bío

Elaborado por:
Sub Unidad de Estudios y
Dirección Regional de Bío Bío
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 Bío Bío	10
Adicionalmente se realizaron cuestionarios	11
4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013	11
4.1. Ámbito Pesca Artesanal de Tirúa	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 Comercio	15
4.2.1. Situación actual	15
4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo	16
4.2.3. Estado Perfiles ocupacionales	17
4.3. Sector Industria Manufacturera.....	17
4.3.1. Situación actual	17
4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo	18
4.3.3. Estado Perfiles ocupacionales	19
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 DE PUESTOS DE TRABAJO LEVANTADOS 2013	21
6. DESAFÍOS.....	22
7. Anexos	23

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 sintonizar las necesidades de capacitación con la oferta programática entregada por SENCE.

En este tercer año, la Dirección del SENCE de BÍO BÍO, tomando en consideración el proceso LDC de los años 2011 y 2012, que indagó las necesidades de capacitación en los Clúster Alimentario, Clúster Turismo, Construcción, Industria manufacturera y Emprendimiento en la región, todos ellos, sectores con alta demanda de empleo y/o estratégicos para el desarrollo regional, como se ha declarado en la Agenda Regional de Desarrollo Productivo¹, constituirse en una “Región de innovadores con capacidades emprendedoras para crear valor”², a través del mejoramiento de la competitividad de la Pyme regional³. Esta misma instancia regional, señala la importancia de acortar brechas en los ejes estratégicos de los Sectores Alimentarios y Turismo.

El año 2013, la Dirección Regional del SENCE, tras un análisis de contextos laborales críticos en la Región, tomó la decisión de focalizar el levantamiento de demandas de capacitación en el ámbito de pesca artesanal en la comuna de Tirúa de la provincia de Arauco.

Además, con el propósito de estudiar eventuales modificaciones en la demanda de capacitación en los sectores focalizados e indagados de modo exhaustivo en años anteriores, el equipo regional administró cuestionarios LDC, en las diversas interacciones sostenidas con el mundo empresarial de los ámbitos Comercio, Construcción, Forestal, Industria Manufacturera, Clúster alimentario, Clúster Turismo, Pesca y Emprendimiento.

Tirúa, Pesca artesanal: comuna rural, con más del 40% de población Mapuche, con un 36% de pobreza y uno de los Índices más bajos de Desarrollo Humano⁴. La pesca artesanal es uno de los principales sectores de la comuna, encadenándose con el comercio y el turismo. También es importante el sector forestal, que presenta mayores niveles de formalización que la agricultura.

¹ <http://www.ardpbiobio.cl/agenda-regional/vision/>

² <http://www.proyectored.cl/noticia/estrategia-regional-de-innovaci%C3%B3n-se-consolida-en-la-regi%C3%B3n-del-b%C3%ADo-b%C3%ADo>

³ <http://www.proyectored.cl/noticia/estrategia-regional-de-innovaci%C3%B3n-se-consolida-en-la-regi%C3%B3n-del-b%C3%ADo-b%C3%ADo>

⁴ http://www.fielchile.cl/informes_regionales/nacional/comunaviii/Tirua.pdf

Respecto a los otros sectores, en general, los cuestionarios confirman la demanda levantada en años anteriores, las destacadas en negrita, son ocupaciones a las que el SENCE ha provisto capacitación durante el año 2013, en síntesis:

Comercio y Servicios: demanda **Vendedores**, Cajeras/os, Reponedor, Bodeguero, Guardias de seguridad, personal de aseo y ayudante de peluquería.

Industria Manufacturera: Operario de línea de producción, Modista – Bordadores, operarias textiles, oberlistas.

Clúster Alimentario: demanda **Operario agrícola y de agroindustria**,

Construcción y montaje industrial: demanda **Carpintero de obra gruesa**, Albañil, Maestro soldador y armador, **Soldador y soldadura para montaje industrial**, **Instalador eléctrico**, **Instaladores sanitarios y de gas**

Turismo: demanda Garzón/a, **ayudante de cocina**, **Maestro de cocina**, Panadero, Pastelero.

Transporte y Telecomunicaciones: Conductor de buses interurbanos, de camiones, de camiones forestales, de camionetas, Mecánico, Operador de Grúa, Ejecutivos comerciales, Ejecutivos telefónicos para clientes europeos,

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.

Un gran avance este tercer año de Levantamiento, se relaciona con la creciente coordinación entre SENCE, ChileValora y los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales⁵ –que representan a la Industria- con el objetivo de establecer una política de capacitación con enfoque en

⁵ 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.

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.

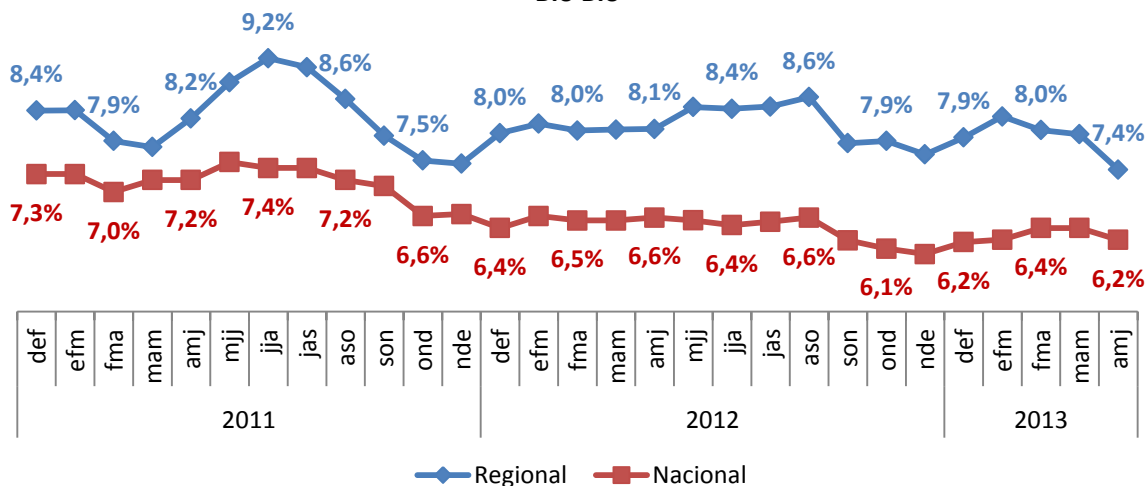
El presente informe se estructura en base a seis capítulos, el primero es un resumen ejecutivo del trabajo realizado el 2013. El segundo, es la introducción en la cual se identifican los objetivos y lineamientos del Levantamiento de Demandas de Capacitación (LDC); en el tercero se desarrollan estadísticas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

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 del Bío Bío



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).

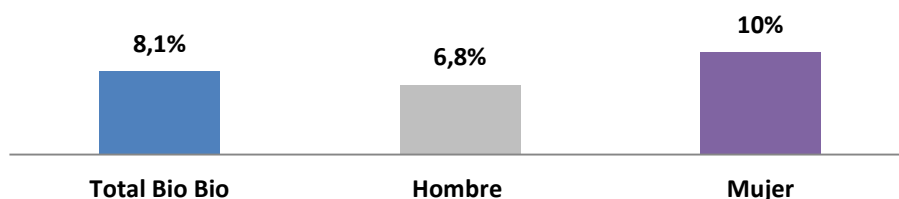
El gráfico n°1 indica la evolución de la tasa de desempleo de la región y a nivel nacional para los 12 trimestres móviles de los años 2011 y 2012 como también la de los cinco primeros del presente año. La tendencia general de la Región, corresponde a un nivel de desocupación sostenido sobre el observado a nivel nacional. El año 2011, se presenta un peak de desempleo en el 7° trimestre móvil (JJA), que disminuye en forma progresiva, alcanzando su menor nivel en el último trimestre del año. Durante el 2012, se aprecia una tasa de desocupación sostenida entre 7,9% y 8,6%, tendencia que tiende a la baja en los tres últimos trimestres móviles del presente año. La tasa de desocupación regional alcanzó el 7,0%, durante el trimestre móvil mayo-julio de 2013, con 62.690 personas desocupadas⁶, el más bajo en estos tres últimos años.

Sectorialmente, las ramas que influyeron positivamente suavizando la pérdida de empleo y con mayor incidencia fueron: Explotación de minas y canteras; Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Transporte, almacenamiento y comunicaciones, y Suministro de Electricidad, Gas y Agua.

⁶ <http://www.inebiobio.cl/>

Las ramas de actividad económica que incidieron principalmente en la pérdida de empleo en doce meses, fueron: Hogares privados con servicio doméstico; Industrias manufactureras; Construcción y Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales.⁷

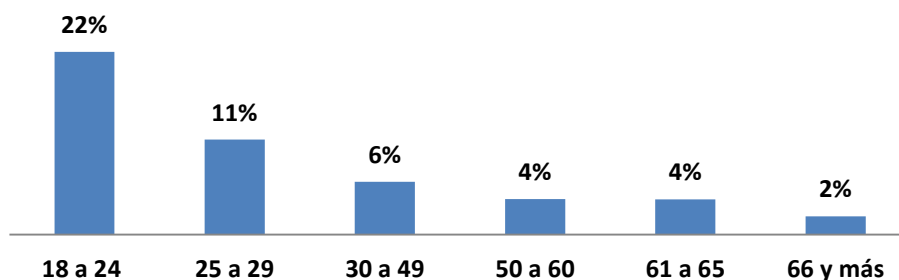
Gráfico nº2: Tasa de desempleo según género Región del Bio Bio



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 3.2 puntos porcentuales la tasa masculina y en prácticamente 2 puntos a la regional.

Gráfico nº3: Tasa de desempleo según tramos etarios Región del Bio Bio

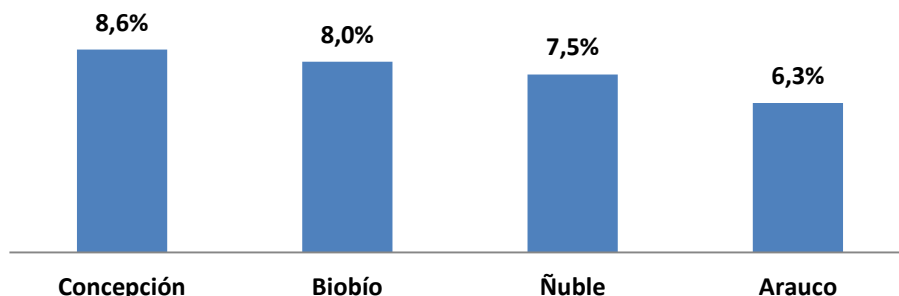


Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo promedio anual últimos 12 trimestres móviles.

El gráfico nº3 indica la tasa de desempleo según tramo etario para la región. A medida que aumenta la edad, decae el desempleo. El porcentaje más alto corresponden a al primer rango etario, edades que va de los 18 a los 24 años, se alcanza un 22% de desempleo, cifra bastante alta para la región en relación a los otros tramos.

⁷ <http://www.inebiobio.cl/>

Gráfico n°4: Tasa de desempleo provincial Región del Bio Bio



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

La provincia de Concepción presenta el nivel más alto de desempleo, superando en 2.3% a Arauco, provincia con menor desempleo de la Región. Bío Bío y Ñuble, presentan niveles de desempleo entre 1 y 1 punto y medio superior a Arauco, provincia donde el empleo forestal tiene mayor nivel de formalización y estabilidad.

Tabla n°1: Escolaridad Promedio por Provincia Región del Bio Bio

Años de Escolaridad Promedio	Provincia				Regional	Nacional
	Concepción	Arauco	Biobío	Ñuble		
Población Económicamente Activa (PEA)	11,31	10,09	10,44	10,22	10,81	11,40

En la tabla n°1 se observan los años de escolaridad promedio que tiene la población según provincia, y a nivel regional y nacional. En las provincias de Bío Bío, Ñuble y Arauco, la escolaridad bordea los 10 años, siendo Arauco la que presenta menor nivel de escolaridad regional. La VIII Región, presenta un nivel de escolaridad 0,5 año, inferior al promedio nacional.

Gráfico n°5: Sectores con mayor ocupación Región del Bio Bio



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°4 nos muestra los tres sectores con mayor porcentaje de ocupados en la región. Se observa que Comercio mantiene relativa estabilidad en el nivel de ocupación, con una tendencia al alza en el 2° trimestre móvil (mam) del presente año. Industrias Manufactureras, también muestra cierto nivel de estabilidad en el empleo, con una leve tendencia al alza, en el 2° trimestre (mam). No ocurre así con Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, que muestra más vaivenes en la ocupación, con tendencia a una baja en los dos últimos trimestres móviles (efm/mam).

Tabla nº2: Ocupados según sector productivo Región del Bío Bío

Sector Productivo	Ocupados	% Ocupados
Comercio al por mayor y al por menor	162.046	19%
Industrias manufactureras	122.605	14%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	97.355	11%
Enseñanza	70.848	8%
Construcción	67.192	8%
Administración pública y defensa	62.693	7%
Hogares privados con servicio doméstico	53.240	6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	50.531	6%
Servicios sociales y de salud	43.880	5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	28.204	3%
Hoteles y restaurantes	25.124	3%
Servicios comunitarios, sociales y personales	23.449	3%
Explotación de minas y canteras	15.561	2%
Suministro de electricidad, gas y agua	9.872	1%
Pesca	8.046	1%
Intermediación financiera	7.598	1%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	40	0%
Total	848.285	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 Bío Bío. Aquí lo relevante es que de los 884.512 ocupados de la región, **el 44% pertenece a los siguientes sectores productivos: Comercio, Industria Manufacturera y Agricultura. El 16% que sigue, corresponde en partes iguales a los sectores Enseñanza y Construcción**, estos ámbitos, excepto Enseñanza, han sido trabajados en el proceso de LDC entre el 2011 y el 2013⁸.

3.2. Sectores y ámbitos focalizados en Bío Bío

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

⁸ Para mayor información sobre los informes de LDC del año 2011 y 2012 http://www.sence.cl/sence/?page_id=14610

Para el año 2013, la **Región de Bío Bío**, focalizó el proceso de LDC en el territorio de Tirúa, contemplando una situación crítica relativa al empleo de los pescadores artesanales y teniendo presente que gran parte de los sectores productivos que demandan empleo en la Región, se han abordado en los procesos LDC de los años anteriores.

Las ocupaciones demandas en años anteriores han sido validadas por el Consejo Regional de Capacitación y para muchas algunas de ellas, SENCE ha generado oferta de capacitación durante el año 2013.

Listado entrevistas Bío Bío⁹

Entrevistas realizadas	Sector productivo	Localidad
Sociedad de Inversiones Tirúa S.A.	Pesca artesanal	Concepción
Total	1	

Adicionalmente se realizaron cuestionarios

4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013

A continuación se presenta el análisis del sector productivo y territorio seleccionado en 2013. Además de Tirúa, se analizará con mayor detención la información obtenida en los cuestionarios administrados a los tres sectores productivos con mayor demanda de empleo de la Región, que son Comercio, Industria Manufacturera (Agroindustria y Textil) y Construcción. 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 la entrevista realizada 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 ChileValora¹⁰.

⁹El 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.

¹⁰Actualmente SENCE y ChileValora se encuentran trabajando en un proceso que integra la revisión de la vigencia y pertinencia de los perfiles ocupacionales y su respectiva traducción a planes formativos, para efectos de mantener la consistencia y coherencia entre ambos procesos (Modelo Integrado).

4.1. Ámbito Pesca Artesanal de Tirúa

4.1.1. Situación actual

Tal como se señala en el Resumen Ejecutivo, Tirúa es una de las comunas más pobres de la región, cuya actividad productiva se funda esencialmente en la Pesca artesanal, encadenada con Comercio y Turismo. También existe empleo formal en el sector forestal.

En la comuna de Tirúa, y en general en toda la zona Sur de la provincia de Arauco, existe un rezago productivo, que no ha logrado ser resuelto en base a la actividad Forestal, la cual ofrece faenas temporales sin proyecciones de mediano y largo plazo para la mayoría de la población. En la comuna de Tirúa, específicamente, cohabitan comunidades indígenas y comunidades no indígenas, las cuales manifiestan abierto interés por profesionalizar, desarrollar y formalizar otras áreas de manera independiente o como emprendimientos sectoriales. Algunas de estas incipientes actividades son: procesamiento de diferentes productos del mar, para destinarlos a la venta de consumo humano, tanto a nivel artesanal-familiar como a nivel de empresa con pequeñas plantas de procesos, iniciativas en servicios de desarrollo turístico (gastronomía mapuche, rutas turísticas, actividades out door, etc). Entre las actividades históricas de la comuna, que se quieren profesionalizar están la recolección de algas y mariscos y el buceo para extracción de mariscos, la pesca artesanal de enmalle y/o espinel.

Los jóvenes migran rápidamente hacia zonas con mejores y más opciones laborales. La comunidad está comprometida con empezar a frenar esta migración, ofreciéndole a los jóvenes una diversificación de las actividades ya existentes o una profesionalización de nuevas inquietudes por ellos presentadas.

Todas estas actividades demandan a los actores que las realizan, incorporar las nuevas normativas de trazabilidad, manejo, higiene y seguridad debido a las exigencias actuales de los mercados, junto a la necesidad de desarrollar las competencias necesarias para expandir y mejorar estos desafíos. Además, se requiere promover una visión de largo plazo, para mantener en el tiempo, todos estos emprendimientos. Por lo tanto, más que ocupaciones, podemos nombrar, las áreas de desarrollo en las que se puede capacitar a los pescadores y comunidades de Tirúa, las principales son: **1) Manipulación, Higiene y Prevención de Riesgos en Planta de Proceso de Pescados, Mariscos y Cefalópodos. 2) Emprendimiento y diversificación productiva en Comunidades Indígenas Costeras Recolectoras de algas y 3) Emprendimiento de actividades turísticas rurales, out door y desarrollo de otras afines.**

Esta comuna fue significativamente afectada por el Tsunami 2010. Desde esa época se han realizado diversos esfuerzos para sostener a su población, entre los que destacan los realizados por Fosis, como el programa Emprendemar, que consiste en capacitaciones en oficios para pescadores artesanales, cuyo objetivo es que los pescadores adquieran conocimientos teórico-

prácticos suficientes para confeccionar, reparar, mantener y manipular los bienes y el equipamiento que está a disposición de las actividades productivas de cada uno de los beneficiarios. Los cursos que se han dictado se relacionan con la operación, reparación y mantención de motores marinos, embarcaciones de fibra de vidrio y de madera, seguridad a bordo y primeros auxilios, además de la confección, reparación y mantención de artes y aparejos de pesca y la manipulación de alimentos marinos. También se entregó a cada pescador la suma de 240 mil pesos del Capital Semilla, para adquirir herramientas, insumos, elementos de salvamento y primeros auxilios, materiales de pesca, utensilios y equipamiento para manipular alimentos.¹¹

Este último año, a raíz del análisis y reflexión sobre el impacto de la Ley de pesca en la vida y el trabajo de pescadores artesanales, mariscadores y recolectores de orilla, en el cual participa un gran número de mujeres¹², junto a la carencia de sardina, jurel y anchoveta, se ha evaluado la importancia de generar otras alternativas de producción marina. Es así que, la Sociedad de Inversiones Tirúa, junto al Liceo Técnico de Tirúa, han organizado un programa de reconversión del oficio captura de peces al de recolección de cochayuyo y jaibas de la Isla Mocha, a ser procesadas y comercializadas por dicha sociedad de inversiones, quien a su vez ofrece empleo y espacio para prácticas en el nuevo oficio.

Este proceso requiere el desarrollo de competencias ad hoc al tratamiento de los nuevos productos, a través de capacitación FONCAP.

Profesionales de la Universidad de Concepción se encuentran ajustando perfiles disponibles en ChileValora, a las especificidades de las especies a trabajar: cochayuyo y Jaiba.

Actividades realizadas para LDC para este ámbito

- a) Revisión de fuentes secundarias sobre situación de la pesca artesanal en la Comuna de Tirúa.
- b) Entrevista a gerente de Inversiones Tirúa S.A., Sra. Francisca Rubio

4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo

Operario línea proceso de Cochayuyo y Jaiba

- Requerimientos: la realidad de los habitantes de la comuna de Tirúa es bastante diversa, es indispensable que se realice una nivelación a los grupos que no han terminado sus estudios o no los tienen, junto a conocimientos prácticos para profesionalizar las actividades q

¹¹ www.biobiochile.cl/.../fosis-capacitara-a-pescadores-artesanales-de-tirua

¹² http://www.conapach.cl/home/detalle_noticia.php?id=422

que ellos actualmente realizan en los rubros existentes. Realización curso capacitación con práctica técnica. Mayores 18 años, jóvenes, mujeres y

- Salario: mínimo a \$300.000
- Competencias:
Conocimientos básicos en aritmética, manipulación de alimentos, mantenimiento de las condiciones higiénicas y de seguridad para la elaboración de alimentos. Debe asegurar el cumplimiento de las especificaciones para el producto, solicitadas por la empresa y el cliente y tomar acciones correctivas para satisfacer eficiente y efectivamente el cumplimiento los procedimientos. Es necesario dominar los principios y fundamentos en las materias técnicas relacionadas con la materia, como también conocer los reglamentos y procedimientos que la empresa utiliza, las características y metodologías de los procesos a realizar, así como de los equipos, herramientas y espacios que se utilizan en el proceso, cadena de frío.

Destrezas, en la operatoria matemática para comprender las instrucciones de procesos y mecanismos de control y supervisión; destrezas en el corte de distintos tipos de filetes, cefalópodos y mariscos; destrezas en el manejo de herramientas cortantes, equipos de frío y mantenimiento; destrezas para realizar acciones de limpieza de recursos marinos, así como para la manipulación, procesamiento, congelación y empaque de los mismos. Manejo efectivo de emergencias y/o accidentes e implementar protocolos de trabajo para las diferentes áreas del proceso.

Actitudes, capacidades necesarias para generar equipos de trabajo, liderazgos proactivos, relaciones efectivas con sus jefes y compañeros, habilidades de comunicación y colaboración, entre otras.

- Proyección: sobre 20% de rotación, la que corresponde al inicio de las actividades forestales de cosecha y tala, los pobladores cambian temporalmente sus actividades, en función de trabajo remunerado. 50 vacantes al 2015, para personas con las competencias señaladas. Disposición a contratar a jóvenes, mujeres y personas con capacidades diferentes.
- Contrato: por faena o a la parte, en el caso de pesca y recolección.
- Capacitación: Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre

Los que se mencionan a continuación, no corresponden a puestos de trabajo, pero sí son oficios aspirados por los habitantes de la comuna de Tirúa, en particular por las mujeres recolectoras y el Turismo rural para jóvenes y mujeres, ambos presentan los más altos niveles de desocupación en la Región.

Emprendimiento y diversificación productiva para Recolectoras de algas

Emprendimiento de actividades turísticas rurales, out door y desarrollo de otras afines.

En este ámbito, Sernatur propone la integración de los pueblos originarios presentes en los destinos turísticos, de modo que lo visualicen como una vía de desarrollo que respeta y valora la conservación de su identidad, cultura y tradiciones.

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

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

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

4.1.3. Estado Perfiles ocupacionales

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

Ámbito Pesca Artesanal:

Ocupación	Perfil ChileValora
Operario línea de proceso	Existe
Emprendimiento y diversificación productiva	Existe
Emprendimiento Turismo rural	No existe

4.2. Sector Comercio

4.2.1. Situación actual

Sector con mayor porcentaje de ocupados a nivel regional, situación que se ha mantenido estable los tres años en que se ha llevado a cabo el proceso LDC. Este último trimestre móvil, el índice

Nominal y Real de ventas regionales de supermercados crecieron 8,6% y 4,6%, respectivamente, respecto a igual mes del año 2012.

Actividades realizadas para LDC del sector durante 2013:

- Administración de cuestionarios a empresas del sector en diversas instancias de interacción con el SENCE regional.

4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo

Se presentan los principales puestos de trabajo en función de las necesidades expuestas por los entrevistados. En este sector, los requerimientos de ingreso, varían en forma sustantiva entre las pequeñas y grandes empresas.

Vendedores

- Requerimientos: Todas demandan Educación Media Completa.
PYMES, sin requerimientos o desde 18 años. Sueldo mínimo.
Grandes empresas, a partir de 30 años. Sueldo entre mínimo y \$300.000, con experiencia práctica.
- Proyección: baja rotación laboral, contrato plazo fijo
- Capacitación: por brechas del sector.

Cajero/a

- Requerimientos: enseñanza media completa, mayor de 30 años, con un año práctica.
- Salario: \$300.000 a \$500.000
- Proyección: contrato plazo fijo. con rotación laboral cercana al 20%.
- Capacitación: por brechas del sector.

Reponedor

- Requerimientos: sin requerimientos.
- Salario: mínimo

Bodeguero

- Requerimientos: 18 años, enseñanza media completa,
- Salario: mínimo a \$300.000
- Capacitación: por brechas del sector.

Guardia de Seguridad

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza básica completa.
- Salario: mínimo
- Capacitación: por brechas del sector.

Personal de aseo

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza básica completa.
- Salario: mínimo a \$300.000
- Capacitación: por brechas del sector.

Ayudante de peluquería

- Requerimientos: 18 años, enseñanza media completa.
- Salario: mínimo a \$300.000
- Capacitación: por brechas del sector.

Panadero

- Requerimientos: entre 18 y 30 años, enseñanza media completa.
- Salario: mínimo a \$300.000
- Proyección: contrato plazo fijo, sin rotación.
- Capacitación: por brechas del sector.

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
Vendedores	Existe
Cajeras/os	Existe
Reponedor	Existe
Bodeguero	Existe
Guardias de seguridad	No Existe
Auxiliar de aseo	Existe
Ayudante de peluquería	No Existe
Panadero	Existe

4.3. Sector Industria Manufacturera

4.3.1. Situación actual

INACER da cuenta de un aumento de 2,0%, en relación al séptimo mes de 2012 para la Industria Manufacturera regional.

Actividades realizadas para LDC del sector durante 2013

Administración de cuestionarios a empresas del sector en diversas instancias de interacción con el SENCE regional.

4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo

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

Operario de línea de producción

- Requerimientos: mayor de 25 años, hombre, 5 años de experiencia.
- Salario: \$300.000 a \$500.000.
- Proyección: contrato por faena
- Capacitación: por brechas del sector

Modista – Bordadores

- Requerimientos: mayor de 25 años, 5 años de experiencia.
- Salario: \$300.000 a \$500.000.
- Proyección: contrato por faena
- Capacitación: por brechas del sector

Operarias textiles

- Requerimientos: mayor de 25 años, 5 años de experiencia.
- Salario: \$300.000 a \$500.000.
- Proyección: contrato por faena
- Capacitación: por brechas del sector

Oberlista

- Requerimientos: mayor de 25 años, 5 años de experiencia.
- Salario: \$300.000 a \$500.000.
- Proyección: contrato por faena
- Capacitación: por brechas del sector

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
Operario de línea de producción	No Existe
Modista – Bordadores	No Existe
Operarias textiles	No Existe
Oberlista	No Existe

4.4. Sector Construcción

4.4.1. Situación actual

A nivel nacional, el Índice Mensual de Actividad de la Construcción (IMACON) aumentó 5,4% en junio respecto de igual mes de 2012, cifra mayor en 0,8 puntos porcentuales a la registrada en mayo pasado. De este modo, la actividad sectorial acumuló un crecimiento de 4,8% anual durante el primer semestre de 2013.

La Edificación regional presentó una variación positiva 12,1%, al comparar la cifra con julio del año anterior.

El desafío regional de aumentar la inserción de mujeres al mercado laboral, está siendo abordado en forma sistemática y consistente por la Cámara Chilena de la Construcción de Concepción en conjunto con el Ministerio del Trabajo y Gendarmería de Chile, llevando a cabo un programa de capacitación para la empleabilidad en oficios de la construcción, en el cual participan mujeres pertenecientes al Programa Laboral del Centro de Reinserción Social (CRS) de Gendarmería de Chile.

“Esta iniciativa refuerza el compromiso del gremio y de sus empresas socias por seguir incorporando mujeres al rubro” e hizo hincapié en señalar que la mujer tiene actualmente un rol protagónico en todos los sectores productivos de la región. “Ellas tienen un espacio en la actividad constructiva, ya que poseen cualidades especiales que les permiten desarrollar trabajos como pintura, instalación de cerámicos y papel mural, carpintería de terminaciones y limpieza de obra, entre otros”¹³.

4.4.2. Priorización Puestos de Trabajo

Los entrevistados priorizan las siguientes ocupaciones:

¹³ <http://www.cchc.cl/2013/08/cchc-concepcion-capacita-a-mujeres-para-trabajar-en-el-sector-2/>

Carpintero

- Requerimientos: hombre, 1 año experiencia.
- Salario: mínimo a \$300.000
- Proyección: contrato por faena, rotación promedio 10%
- Capacitación: por brechas del sector

Albañil

- Requerimientos: hombre, 1 año experiencia.
- Salario: mínimo a \$300.000
- Proyección: contrato por faena, rotación promedio 10%
- Capacitación: por brechas del sector

Ceramista

- Requerimientos: hombre, 1 año experiencia
- Salario: mínimo a \$300.000
- Proyección: contrato por faena, rotación promedio 10%
- Capacitación: por brechas del sector

Instalador Eléctrico

- Requerimientos: hombre, 1 año experiencia
- Salario: mínimo a \$300.000
- Proyección: contrato por faena, rotación promedio 10%
- Capacitación: por brechas del sector

Instalador Sanitario

- Requerimientos: mayor de 18 años, papel de antecedentes.
- Salario: mínimo a \$300.000
- Proyección: contrato por faena, rotación promedio 10%
- Capacitación: por brechas del sector

Maestro soldador y armador

- Requerimientos: mayor de 25 años, hombre, 5 años de experiencia.
- Salario: \$300.000 a \$500.000.
- Proyección: contrato por faena
- Capacitación: por brechas del sector

Maestro General en obras menores

- Requerimientos: mayor de 25 años, hombre, 5 años de experiencia.
- Salario: \$300.000 a \$500.000.
- Proyección: contrato por faena
- Capacitación: por brechas del sector

4.4.3. 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
Carpintero	Existe
Albañil	Existe
Ceramista	Existe
Instalador eléctrico	Existe
Instalador sanitario	Existe
Maestro Soldador (avanzado) y Armador (armador estructuras mecánicas industriales)	Existe
Maestro General en Obras Menores	Existe

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 Capacitación¹⁴ 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	Ocupación LDC	Existencia perfil ocupacional ChileValora	Brecha del sector*	Demanda de trabajadores**
Pesca Artesanal Tirúa		No Existe		X
		No Existe		X
Comercio	Vendedores	Existe	X	
	Cajeras/os	Existe	X	
	Reponedor	Existe	X	
	Bodeguero	Existe	X	
	Guardias de seguridad	No Existe	X	
	Auxiliar de aseo	Existe	X	
	Ayudante de peluquería	No Existe	X	

¹⁴ 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

	Panadero	Existe	X
Industria Manufacturera	Operario de línea de producción (Ayudante de producción en industria alimentaria)	Existe	X
	Modista – Bordadores	No Existe	X
	Operarias textiles	No Existe	X
	Oberlista	No Existe	X
Construcción	Carpintero	Existe	X
	Albañil	Existe	X
	Ceramista	Existe	X
	Instalador eléctrico	Existe	X
	Instalador sanitario	Existe	X
	Maestro Soldador y Armador	Existe	X
	Maestro Obras Menores	Existe	X

6. DESAFÍOS

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

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

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

En el país ChileValora¹⁵ 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.

7. Anexos

A continuación se presenta un listado con los cuestionarios aplicados, el sector productivo al que corresponden y la localidad.

Cuestionarios	Ámbito productivo	Localidad
Chile Alimentos	Comercio	Bío bío
Panadería Don Javier		Bío bío
Amasandería Rodolfo Garrido		Bío bío
ECR Group		Bío bío
Minimarket Angélica		Bío bío
Supermercado Barrio Norte		Bío bío
Comercio La Europea Ltda.		Bío bío
Distribuidora de Artículos Librería y Paquetería		Bío bío
Joyería y Relojería Elody		Bío bío

¹⁵ Comisión Sistema Nacional de Certificación www.chilevalora.cl

Boutique Sofía	Bío bío
Paris – Concepción	Bío bío
Sodimac S.A.	Bío bío
Empresas La Polar S.A.	Bío bío
Pelos Peluquería	Bío bío
Comercial Pichillinco	Bío bío
La Casa de la Bicicleta	Bío bío
Para Tí	Bío bío
Tini Frut	Bío bío
Nutriserv	Bío bío
Comercial Matti Limitada	Bío bío
Comercial Alfa	Bío bío
Tienda Naty	Arauco
Comercial Jalep	Arauco
M punto A	Arauco
Óptica Sam	Talcahuano
Lunay Peluquería	Talcahuano
Relojería Flores	Talcahuano
Amasandería Habacus	Talcahuano
Arco Prime (Copec)	Talcahuano
París	Los Ángeles

Cuestionarios	Ámbito productivo	Localidad
Hortifrut s.a. Sunharvest Iansa Soc. Agrícola y Forestal Casino Ltda. Alimentos y Frutos S.A. Cecinas PF Ñuble Agrícola Llahuen S.A. Criadero de Cerdos Carlos Sepúlveda	Clúster alimentario	Bío Bío Concepción, Ñuble, Los Ángeles

Cuestionarios	Ámbito productivo	Localidad
Constructora Avatar Ltda.	CONSTRUCCIÓN	CONCEPCIÓN CONCEPCIÓN ÑUBLE

Cuestionarios	Ámbito productivo	Localidad
Cristian Vera Fernández Constructora Avatar Ltda. Sociedad School Ltda. Carlos Montino Carrasco Constructora Jomar Ltda. Constructora Novatec S.A.	Construcción	Concepción Concepción Concepción Arauco Arauco Ñuble

Cuestionarios	Ámbito productivo	Localidad
Working on Fire Chile		Concepción
Masisa S.A.	Ind. Manufacturera	Concepción
Maderas Radiata S.A		Ñuble

Cuestionarios	Ámbito productivo	Localidad
Sociedad de Transportes Castro Ltda.		Concepción
Alicio Medino		Concepción
Jose Caamaño Sobarzo		Concepción
Jorquera Transporte S.A.		Concepción
Startec S.A.		Concepción
Línea Azul	Transporte	Concepción
Turismo Rulo		Concepción
Jose Miguel Eltit EIRL		Ñuble
Transportes Tierra Santa Ltda.		Ñuble
Aliwen Limitada		Arauco

Cuestionarios	Ámbito productivo	Localidad
Restaurant Mi Refugio		Arauco
Restaurant Al Paso		Arauco
Hostal Pucara		Arauco
Cocineria Danny		Arauco
Restaurant Tartango		Bío bío
Sibarita's		Bío bío
Restaurant Isauro Ewert		Bío bío
Restaurant la Locura del Sabor	Turismo	Bío bío
Cocinería don Luchito		Bío bío
Gastronomía Carlos Beltran T. Eirl		Bío bío
Residencial Llacolen		Bío bío
Posada Sta. An		Bío bío
CNG Ltda.		Ñuble
Bentoteca Miramar.		Talcahuano
Bentoteca Marysol		Talcahuano
Vamely		Talcahuano