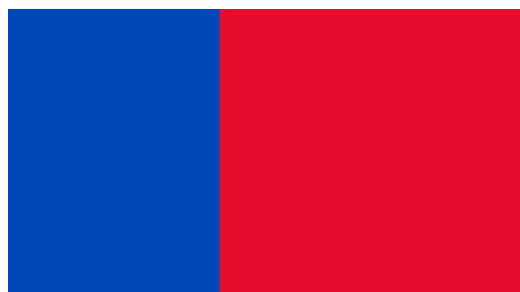




**Informe Ejecutivo**  
**Levantamiento Demandas de Capacitación**  
**De la Región de Los Ríos**

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



## CONTENIDOS

1. RESUMEN EJECUTIVO.....	3
2. INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE LDC .....	5
3. ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS.....	6
3.1. Estadísticas regionales .....	6
3.2. Sectores y ámbitos focalizados en Los Ríos .....	11
4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013 .....	11
4.1. Turismo.....	12
4.1.1. Situación actual Turismo .....	12
4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo .....	14
4.1.3. Estado Perfiles ocupacionales .....	15
4.2. Comercio .....	15
4.2.1. Situación actual Comercio.....	15
4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo .....	15
4.2.3. Estado Perfiles ocupacionales .....	16
4.3. Construcción.....	16
4.3.1. Situación actual Construcción .....	16
4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo .....	17
4.3.3. Estado Perfiles ocupacionales .....	17
4.4. Agricultura .....	18
4.4.1. Situación actual .....	18
4.4.2. Priorización Puestos de Trabajo .....	18
4.4.3. Estado Perfiles ocupacionales .....	19
5. DESAFÍOS.....	20

## 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.

Para el año 2013, la región incorporó información a través de los diálogos participativos realizados en Valdivia cuyo objetivo es detectar las necesidades de capacitación de los trabajadores. En segundo lugar el presente informe presenta datos territoriales de 12 comunas de la Región, levantada a través de las Oficinas de intermediación Laboral (OMIL)<sup>1</sup>. Por último se incorpora información recabada por el SERNATUR de la región para identificar brechas de capacitación de las empresas relacionadas al turismo. Adicionalmente, la Dirección del SENCE Los Ríos, validó la información recabada años anteriores en el consejo regional de capacitación, instancia en la cual asisten representantes de empresas, trabajadores e instituciones públicas.

Con respecto a la información levantada en los diálogos participativos, se reconoce que en la región se ofertan empleos principalmente en el sector comercio enfocado al retail, la construcción y el turismo. Todos estos ámbitos coinciden con las estadísticas más relevantes de empleo, al igual que el sector agrícola. Los ciudadanos mencionan que uno de los requisitos para acceder a un puesto de trabajo, independiente del sector y que coincide con demandas de los empresarios de la región en los últimos años, es el desarrollo de habilidades blandas (apresto laboral, ética, responsabilidad y liderazgo/ proactividad). Para aquellos trabajos que son de baja calificación, los ciudadanos reconocen que los sueldos bordean el mínimo. Para algunos puestos, se exige experiencia, escolaridad completa y, para puestos de trabajo como los del sector agrícola, demandan domicilio para poder discriminar la selección de trabajadores (se privilegia cercanía).

Considerando el emprendimiento con salida laboral independiente, los trabajadores demandan capacitación. ChileValora a través de su Organismo Sectorial de Competencias Laborales de la Empresa de Menor Tamaño, levantó el perfil de gestor MYPE, orientado a personas dedicadas a la administración de empresas (hasta 50 personas) cuyas responsabilidades involucra gestionar las distintas áreas de la empresa en niveles de estrategia, operación y administración. Se está desarrollando la traducción formativa del perfil ocupacional, esto es los módulos con competencias requeridas, para ofertar el 2014 a través de los instrumentos de SENCE.

---

<sup>1</sup>Las OMIL realizan actividades de intermediación y colocación desocupados en un trabajo dependiente dentro de una empresa privada, a través de un convenio con las municipalidades. Las comunas donde se levantó información fueron: Paillaco, Máfil, La Unión, Panguipulli, Futrono, Rio Bueno, Valdivia, Corral, Lanco, Los Lagos, Mariquina, Lago Ranco.

Otra dimensión recalcada por los integrantes del diálogo participativo es la certificación de competencias laborales, en especial en oficios relacionados con alimentación y la artesanía.

**Turismo:** En Los Ríos, SERNATUR elaboró un Programa de Capacitación de la “Política Regional de Turismo para actores empresariales y trabajadores del sector turismo”, que inicio su ejecución en Abril 2013. El proyecto, liderado por SERNATUR, tiene tres etapas: la Detección de Necesidades de Capacitación a modo de diagnosticar conocimientos y competencias requeridas para el correcto desempeño (la DND se realizó sobre un total de 403 empresas de la región); la selección de la muestra de empresas y trabajadores a capacitar (junto con los módulos requeridos según los rubros); y la ejecución de la capacitación, que busca finalmente la profesionalización de las labores dentro del área. Se contabilizaron 6 rubros diferentes: Restaurantes, alojamientos, tour operadores y agencia de viajes, artesanía, guías de turismo y turismo aventura. Las principales demandas de capacitación -transversales a todos los sectores- tienen relación con el inglés y la formulación de proyectos de marketing y publicidad (webmaster), relacionado al uso de redes sociales para publicitar servicios. Por último es posible observar distintos niveles de desarrollo de los rubros del turismo en función de los grupos, por lo que habría que tenerlo en cuenta en la capacitación.

**Comercio:** El comercio representa un 15% del total de la fuerza laboral en la región con más de 24.000 puestos de trabajo. Se revalida la información recabada años anteriores, a través de la información aportada por las OMIL como lo son los siguientes puestos de trabajo: cajero, bodeguero, guardia. Adicionalmente desde las empresas se demandan cursos vinculados especialmente a atención de público (vendedor) y de manera transversal habilidades en computación.

**Construcción:** La construcción tiene un 10% de ocupados en la región con más de 16.000 ocupados en el rubro. Desde las OMIL se levanta información de los requerimientos para capacitación en los siguientes puestos de trabajo: operador de maquinaria pesada, especialista en terminaciones (carpintero), gasfiter, instalador eléctrico. Es posible afirmar que en este sector existe consistencia entre la oferta de empleo por parte de los empresarios y la demanda de trabajadores en los puestos mencionados antes. Se le suma a los anteriormente mencionados los soldadores, ceramistas, trazadores, albañiles y vendedores (para el área postventa).

**Agricultura:** De acuerdo con la Estrategia Regional de Desarrollo, la Política Regional de Desarrollo Silvogropecuario contribuirá dar mayor valor agregado, diferenciación, calidad e inocuidad a nuestra producción alimentaria, tanto ganadera como agrícola, la que se orientará a mercados específicos, potenciando el desarrollo empresarial y el encadenamiento productivo. Asimismo, para el sector forestal y de la madera, este instrumento permitirá implementar acciones que contribuyan diversificar y certificar internacionalmente sus cadenas productivas, agregando valor

tanto a la producción primaria como a la industria.<sup>2</sup> Desde la SEREMI de esta Región se han propuesto trabajar en 5 grandes áreas: la leche y carne; fruticultura; cultivos tradicionales e industriales; industria maderera y bosque nativo, tarea que han impulsado de la mano del sector privado, el esfuerzo apunta a lograr un sector silvoagropecuario competitivo que sea capaz de enfrentar los desafíos de un comercio globalizado y cada vez más exigente, para esto se está trabajando coordinadamente con otras carteras como Economía, Hacienda, Trabajo, Obras Públicas y Planificación. Para generar una adecuada capacitación al segmento, es necesario considerar la nivelación de estudios, sin embargo para algunos cargos (cosechero) no es un requisito de entrada. Dentro de las principales demandas por parte de trabajadores a través de las OMIL están las especializaciones en frutales menores, como la frambuesa y el arándano, y los cursos demandados son: manejo de praderas, manipulación y procesamiento de productos hortícolas. Además enfermería de ganado, mejoramiento genético ganado. Por el lado de los cereales está producción de cereales y cultivos industriales. De manera transversal emerge el trabajo de mantención de maquinaria agrícola.

## 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>3</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.

---

<sup>2</sup> [http://www.goredelosrios.cl/silvoagropecuario/?page\\_id=2](http://www.goredelosrios.cl/silvoagropecuario/?page_id=2)

<sup>3</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.

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 población y 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.

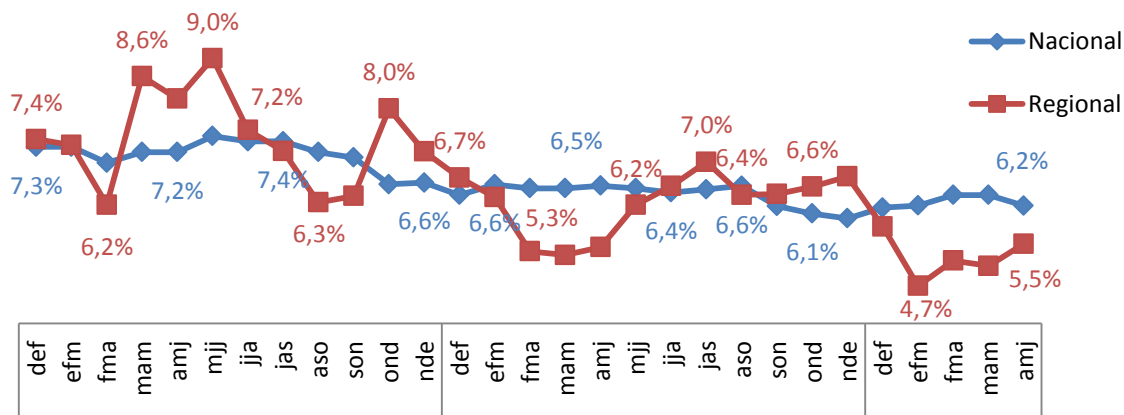
El presente informe se estructura en base a 5 capítulos, el primero es un resumen ejecutivo del trabajo realizado el 2013. El segundo, es la introducción en la cual se identifican los objetivos y lineamientos del Levantamiento de Demandas de Capacitación (LDC); en el tercero se desarrollan estadísticas 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. 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:

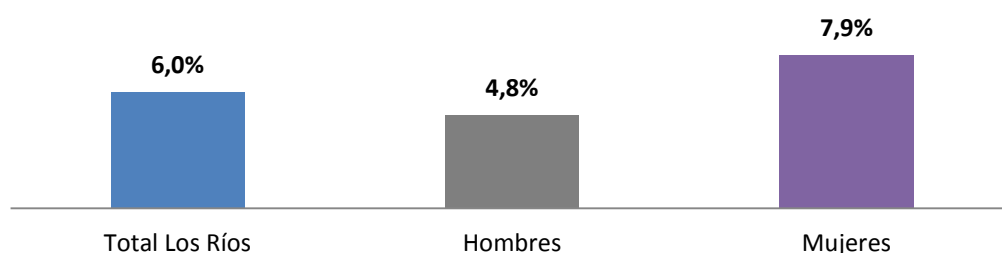
**Gráfico n°1: Tasa de desempleo regional y nacional, región de los Ríos**



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 Los Ríos 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 el desempleo de la región se cruza con el promedio nacional en varios puntos. Para el trimestre diciembre enero febrero de 2011, parten en el mismo nivel de desempleo (7.4%), cae en Febrero marzo abril (fma) en la región, seguramente a raíz de la estacionalidad del sector agrícola, que aporta en promedio 33 mil ocupados. El trimestre de marzo abril mayo (mam) sube el desempleo hasta alcanza los 9 puntos, indicador más alto observado en la serie. Vuelve a caer en agosto septiembre octubre (aso) seguramente a raíz del inicio de la temporada agrícola, y continua el mismo comportamiento hasta enero febrero marzo (efm) de 2013, trimestre en el cual está en su punto más bajo con 4.7% de desempleo. Es posible agregar que a través de los diálogos participativos, unas de las percepciones que se recogió es que los empleos en la región tienen una marcada temporalidad. Esto es consistente con los datos cuantitativos presentados anteriormente.

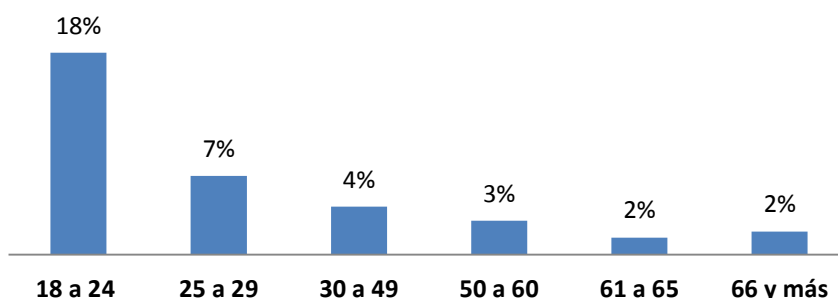
**Gráfico n°2: Tasa de desempleo según género región de Los Ríos**



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

El gráfico n°2 muestra la tasa de desempleo según género para la región, el indicador femenino es tres puntos más alto que el de los hombres. En información recabada en los diálogos participativos, las mujeres presentan más afinidad con labores relacionadas a banquetería y repostería, además de la conducción de vehículos de transporte y artesanía. Estas salidas laborales mencionadas por los participantes dan la posibilidad de generar salidas laborales independientes y fomentar el emprendimiento.

**Gráfico n°3: Tasa de desempleo según tramo etario  
región de los Ríos**



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

El gráfico n°3 indica la tasa de desempleo según tramo etario para la región. A medida que aumenta la edad, decae el desempleo. Los porcentajes más altos corresponden a los dos primeros rangos, edades que van de los 18 a los 29 años, si los consideramos como un solo tramo alcanzamos un 25% de desempleo, cifra bastante alta para la región en relación a los otros tramos, considerando que el último tramo presenta solo 2% de desempleo (más de 66 años).

**Gráfico n°4: Tasa de desocupación a nivel provincial  
región de Los Ríos**



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

El gráfico n°4 indica la tasa de desempleo a nivel provincial. Destaca la tasa de Valdivia sobre Ranco.

**Tabla n°1: Escolaridad promedio por provincia región de Los Ríos**

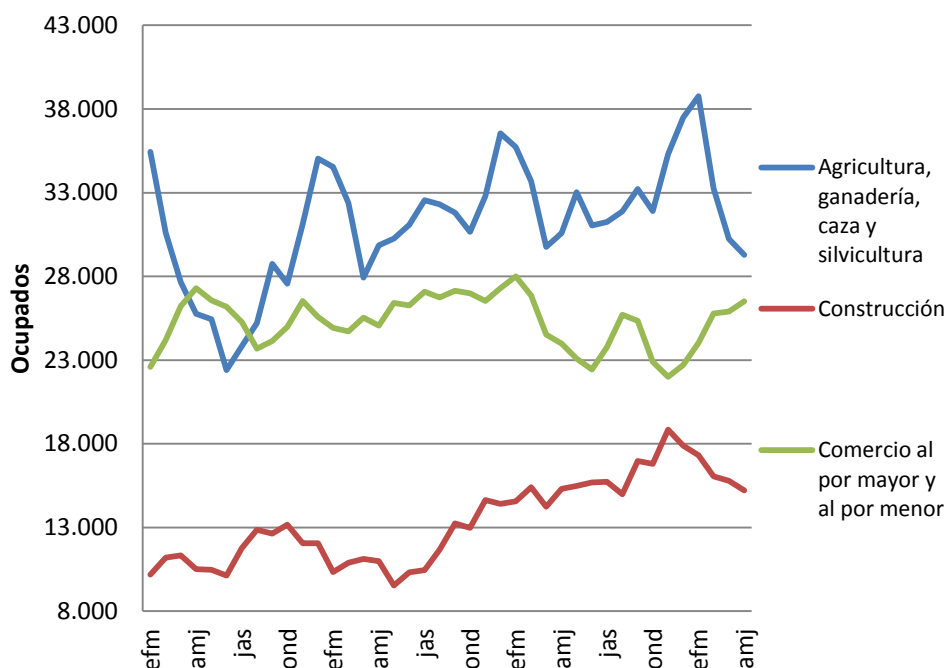
Años de Escolaridad Promedio	Provincia		Regional	Nacional
	Valdivia	Ranco		
Población Económicamente Activa (PEA)	11,04	9,82	10,75	11,40



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

En la tabla n°1 se observan los años de escolaridad promedio que tiene la población según provincia, a nivel regional y nacional. La región en comparación al promedio nacional, presenta alrededor de medio año menos de escolaridad. Destaca la provincia de Ranco con menos de 10 años de escolaridad promedio. Este dato sirve como antecedente a la hora de establecer estrategias de capacitación ya que se requiere considerar la nivelación de estudios o adaptar los requisitos

**Gráfico n°5: Sectores con mayor educación Los Ríos**



tos de ingreso a los diversos programas de SENCE.

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 número de ocupados en la región, en primer lugar se tiene el sector agrícola que inicia la secuencia temporal con cerca de 38.000 trabajadores para el trimestre enero febrero marzo (efm), y termina con alrededor de 28.000 asalariados para el último trimestre móvil considerado (abril mayo junio 2013). Se observa la estacionalidad del sector sobretodo en la caída el trimestre móvil de junio agosto septiembre (jas). El sector comercio parte la secuencia con 23.000 ocupados, terminando con cerca de 27.000. Por último, y con mayor crecimiento está el sector de construcción, que parte con 8.000 en el trimestre de noviembre diciembre enero 2013 (nde) tiene su pick con 18.000 trabajadores.

Entre el 2011 y el 2013, se han trabajado todos estos sectores en la, recogiendo información sobre los principales puestos de trabajo y sus características<sup>4</sup>.

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

Sector Productivo	Ocupados	% Ocupados
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	33.052	20%
Comercio al por mayor y al por menor	24.179	15%
Construcción	16.397	10%
Industrias manufactureras	15.773	10%
Enseñanza	14.829	9%
Administración pública y defensa	10.735	6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	10.186	6%
Hogares privados con servicio doméstico	9.366	6%
Servicios sociales y de salud	7.347	4%
Hoteles y restaurantes	6.739	4%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	6.146	4%
Servicios comunitarios, sociales y personales	4.264	3%
Pesca	4.171	3%
Intermediación financiera	898	1%
Suministro de electricidad, gas y agua	783	0%
Explotación de minas y canteras	602	0%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0%
Total	165.467	100%

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

La tabla n°2 indica los ocupados según sector productivo para Los Ríos. Aquí lo relevante es que aproximadamente el **55% pertenece a los siguientes sectores productivos: agricultura, Comercio, Construcción e Industrias manufactureras, esto es casi 90.000 ocupados en esos sectores. Adicionalmente en la región se ha trabajado ciertos nichos de empleabilidad como el rubro de enseñanza (2011), pesca (2012), y forestal (2012). El turismo es un sector que se ha trabajado desde 2012.** Este ámbito a pesar de que no constituye un área formal en las estadísticas, está presente en el rubro de comercio través de los servicios como ferias y operadores turísticos, además de otros.

<sup>4</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)

### 3.2. Sectores y ámbitos focalizados en Los Ríos

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

Para el año 2013, la **Región de Los Ríos**, focalizó el proceso de LDC en los siguientes ámbitos productivos:

#### Sectores / Ámbitos productivos

- Turismo
- Comercio
- Construcción
- Silvoagropecuario

Para realizar las acciones de levantamiento de información se realizaron las siguientes acciones:

- Entrevista en profundidad con SERNATUR Los Ríos
- Información recabada en 12 Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL)<sup>5</sup>.
- Análisis información levantada en los diálogos participativos en la Comuna de Valdivia.
- Revisión de estudios de levantamiento de necesidades y estrategia de desarrollo regional.

### 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 Magallanes. La estructura 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>.

---

<sup>5</sup> Paillaco, Máfí, La Unión, Panguipulli, Futrono, Rio Bueno, Valdivia, Corral, Lanco, Los Lagos, Mariquina, Lago Ranco.

## 4.1. Turismo

### 4.1.1. Situación actual Turismo

A modo de contextualizar, si bien el Turismo en Chile es un actor pequeño en el contexto mundial, en el país, es el **4° sector exportador** (después de las industrias de minería, frutícola y de celulosa y papel) y representa el 5% de sus ingresos sólo por concepto del turismo receptivo. De este modo, el sector turístico se sitúa por sobre la industria vitivinícola, forestal y salmonera<sup>7</sup>. 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 nacional, en puestos de trabajo demandados por restaurantes, alojamientos, agencias de viajes, transporte entre otros. El Centro de Microdatos de la Universidad de Chile, señala que del total de los puestos de trabajo en más de 2.600 empresas ligadas al ámbito en el país, un 80% corresponde a asalariados, el 10% a empleadores propietarios o socios, mientras que los honorarios representan sólo un 8%, y un 2% a los familiares no remunerados<sup>8</sup>. El promedio del sueldo de un trabajador asalariado del sector, es de \$6.567.598 al año, es decir, \$547.300 mensuales en promedio. En cuanto a las características etarias, la industria concentra empleados relativamente jóvenes. Un 73% del total de los están entre los 18 y los 44 años de edad. En relación a la equidad de géneros, un 47% equivale a la participación femenina y los hombres, un 53%.

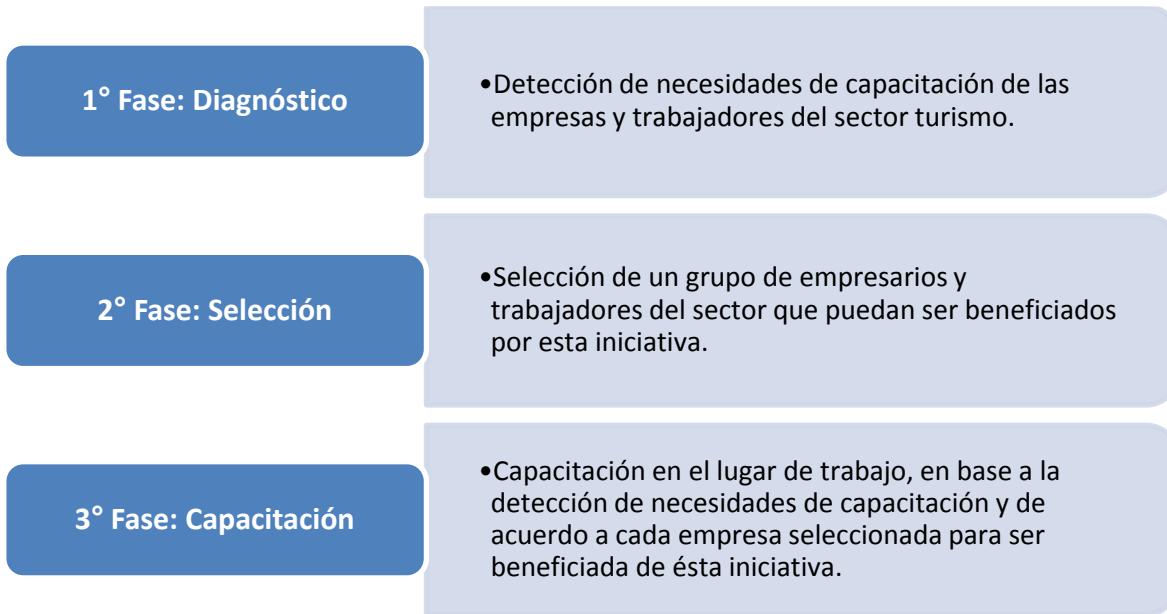
Ahora bien, en Los Ríos, SERNATUR elaboró un Programa de Capacitación de la “Política Regional de Turismo para actores empresariales y trabajadores del sector turismo”, que inicio su ejecución en Abril 2013. El proyecto, liderado por SERNATUR, tiene tres etapas: la Detección de Necesidades de Capacitación a modo de diagnosticar conocimientos y competencias requeridas para el correcto desempeño; la selección de la muestra de empresas y trabajadores a capacitar; y la ejecución de la capacitación, que busca finalmente la profesionalización de las labores dentro del área. A continuación se presenta un esquema con los principales objetivos por etapa.

---

<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).

<sup>7</sup> Fuente: World Tourism Organization (UNWTO), Abril, 2011

<sup>8</sup> Subsecretaría de Turismo



En función de aquellas empresas y trabajadores que están inscritos en SERNATUR, se aplicó encuestas a la BB.DD., en primer lugar se identificaron empresas que se agruparon en distintos rubros:

- Restaurantes
- Alojamiento
- Tour operadores y agentes de viajes
- Guías de turismo
- Turismo aventura
- Artesanía

Luego se seleccionan las empresas/ trabajadores que serán sujetas de capacitación; se establecen los módulos de capacitación requeridos según la detección de brechas, y por último se capacita. De manera transversal a los distintos rubros se requiere que todas las capacitaciones consideren el inglés (un estándar mínimo por horas para inglés)

De observa además una demanda de los rubros por la gestión de negocios. En el caso de la salida independiente, en ChileValora está constituido el OSCL de Empresas de Menor Tamaño tienen construido el perfil Gestor MYPE que incluye los conocimientos, habilidades y destrezas de las unidades de competencia validadas por empresarios del sector que tiene módulos como Diagnóstico y formulación de planes de acción, implementación y evaluación; conocimiento y cumplimiento de las normas de legislación comercial, laboral y del consumidor para el funcionamiento de la empresa.

A continuación se presenta en detalle el levantamiento de demandas realizado por Sernatur en base a una muestra de 403 empresas.

#### Demandas de capacitación Empresas turismo

Restaurantes	Producción y elaboración de nuevos productos gastronómicos
	Atención al cliente
Alojamiento	Atención al cliente
	Capacitación en recepción, atención e información de cliente
Tour operadores	Uso de redes sociales y medios de comercialización, asesoría y capacitación web máster
	Capacitación en contabilidad y uso de plataforma en línea del SII
Artesanos	Alfabetización digital
	Redes sociales
Guías de turismo	Capacitación en primeros auxilios
	Marketing y publicidad
	Asesoría y diseño web máster
Turismo aventura	Primeros auxilios
	Kayak recreacional
	Inglés de uso turístico
	Capacitación en flora y fauna
	Personal de guía de turismo

Elaboración en base al estudio de SERNATUR: Política Regional de Turismo para actores empresariales y trabajadores del sector turismo” 2013.

#### 4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo

A continuación se presentan los puestos de trabajo priorizados en base a los diálogos participativos y las OMIL:

##### Jefe de cuarto frío y caliente:

- Requisitos de entrada: mayor de 18 años, enseñanza media completa y capacitación.

**Maestro de cocina y ayudante de cocina:** Fueron reclutados en el territorio.

- Requisitos de entrada: mayor de 18 años, enseñanza media completa y capacitación.

##### Ayudante de cocina

- Requisitos de entrada: mayor de 18 años, enseñanza media completa y capacitación.

#### 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	Existencia Perfil ChileValora
Gestor MIPE	Existe
Recepcionista	Existe
Jefe de cuarto (frio caliente)	Existe
Maestro de cocina	Existe
Ayudante de cocina	Existe
Steward	Existe
Garzones	Existe
Barman	Existe

#### 4.2. Comercio

##### 4.2.1. Situación actual Comercio

El sector de Comercio aporta con más de 24.000 ocupados en la región, lo que corresponde al 15% de los ocupados en los Ríos. El rubro se ha trabajado de manera continua en los Levantamientos del 2011 y 2012. En el consejo regional de capacitación realizado en la región, se validaron algunas demandas realizadas por el sector como lo es la necesidad de desarrollar habilidades blandas (proactividad, orientación a resultados y calidad de servicios).

##### 4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo

Algunos puestos de trabajo más demandados del sector se presentan a continuación:

##### Vendedor,

- Requisitos: escolaridad completa, certificado de antecedentes.

##### Cajero, Guardia, Bodeguero

- Requisitos: escolaridad completa, certificado de antecedentes.
- Capacitación: que certifique aprendizaje / experiencia en el área.

### Guardias de seguridad

- Requerimientos: Educación Media, preferentemente sobre 30 años entre 0 a 3 años de experiencia.
- Capacitación: por brecha, se requiere el curso de capacitación.

### Auxiliar de Bodega

- Requerimientos: Preferentemente hombres, 4º medio,
- Salario: se paga el mínimo
- Competencias: Recepcionar y Distribuir productos
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

#### 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
Vendedor	Existe
Cajero	Existe
Bodeguero	Existe
Guardia	No existe

### 4.3. Construcción

#### 4.3.1. Situación actual Construcción

La construcción según las estadísticas de empleo tiene más de 16.000 trabajadores, lo que representa un 11% del total de la fuerza laboral en los Ríos. A partir de la información levantada el 2012 y la validación de esta información el 2013, se demanda trabajadores especializados en el área.

En años anteriores, desde la perspectiva de las empresas se ve la falta de calificación de mano de obra relacionada a una mayor especialización del trabajo. Adicionalmente se detecta la necesidad de nivelar estudios, lo que incide en una mejor formación. Se requieren trabajadores con especialización en distintos sectores de la construcción.



#### 4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo

Para todos los puesto de trabajo se demanda el finiquito de trabajo anterior , en este se establece el cargo que tuvo.

**Gasfiter**

**Eléctrico**

**Soldador**

**Albañil**

**Carpintero terminaciones**

**Operador de maquinaria pesada**

**Operador retroexcavadora**

#### 4.3.3. Estado Perfiles ocupacionales

Se presenta un cuadro con las principales ocupaciones y se entrega información de la existencia del perfil en el catálogo de ChileValora.

Ocupación LDC	Perfil ChileValora
Gasfiter	Existe
Albañil	Existe
Instalador eléctrico	Existe
Carpintero en obra gruesa	Existe
Carpintero en terminaciones	Existe
Concreteero	Existe
Ceramista	Existe
Trazador	Existe
Rigger	Existe
Albañiles	Existe
Enfierrador	Existe
Pintor	Existe

#### 4.4. Agricultura

##### 4.4.1. Situación actual

El sector agrícola tiene más de 33.000 ocupados, cerca del 20% de los empleados de la región. Como foco de levantamiento para el 2013, se trabajó el sector silvoagropecuario. Este año se implementó la Política Regional de Desarrollo Silvoagropecuario a cargo del Gobierno Regional y del Ministerio de Agricultura, que tienen como objetivo contribuir al incremento de la competitividad del sector en todos sus niveles y al mejoramiento de la calidad de vida de las personas que participan de las actividades del Agro... () se podrá articular la inversión y gestión públicas de nivel regional y nacional, para fortalecer las principales cadenas productivas en un horizonte de 4 años. La Política de Desarrollo Silvoagropecuario contribuirá a dar mayor valor agregado, diferenciación y calidad a la producción regional, tanto ganadera como agrícola, la que se orientará a mercados específicos, potenciando el desarrollo empresarial y el encadenamiento productivo. Asimismo, para el sector forestal y de la madera, este instrumento permitirá implementar acciones que contribuyan diversificar y certificar internacionalmente sus cadenas productivas, agregando valor tanto a la producción primaria como a la industria<sup>9</sup>.

Como se menciona en el resumen ejecutivo de este documento, para generar una adecuada capacitación es necesario considerar la nivelación de estudios, sin embargo para algunos cargos (cosechero) no es un requisito de entrada formal para el trabajo.

##### 4.4.2. Priorización Puestos de Trabajo

Dentro de las principales demandas por parte de trabajadores a través de las OMIL están las especializaciones en frutales menores, como la frambuesa y el arándano, y los cursos demandados son:

**Manejo de praderas , Manipulación y procesamiento de productos hortícolas.**

Además **enfermería de ganado y mejoramiento genético ganado.**

Por el lado de los cereales está **producción de cereales y cultivos industriales.**

De manera transversal emerge el trabajo de **mantención de maquinaria agrícola.**

---

<sup>9</sup> <http://www.minagri.gob.cl/ministro-luis-mayol-lanza-la-primera-politica-de-desarrollo-silvoagropecuario/>

#### 4.4.3. Estado Perfiles ocupacionales

A continuación se presentan la mayoría de los perfiles ocupacionales levantados por los diversos organismos sectoriales de certificación laboral (OSCL) que han levantado perfiles adecuados a las áreas mencionadas tanto en la estrategia de desarrollo regional como por las demandas levantadas en OMIL y ocupacionales levantados para los sectores agrícolas.

Perfil ocupacionales ChileValora Subsector Apícola	Existencia Perfil ChileValora
apicultor avanzado	Existe
apicultor básico	Existe
apicultor intermedio	Existe
apicultor orgánico consultor y transferencista apícola en área de gestión y administración del negocio	Existe
consultor y transferencista apícola en área productiva	Existe
encargado de materiales e insumos apícolas orgánicos	Existe
encargado de sala de extracción y envasado de productos apícolas	Existe
encargado de servicios de polinización	Existe
gestor del desarrollo apícola local	Existe
operador de fabricación de material apícola	Existe
operador de fraccionado de miel	Existe
operador de procesamiento y envasado de otros productos apícolas	Existe
operador de recuperación de cera y marcos	Existe
operador de sala de extracción y envasado de miel a granel	Existe
productor de abejas reinas y jalea real	Existe
asistente de bodega agrícola	Existe

Perfil ocupacionales ChileValora Subsector Pecuario Transversal	Existencia Perfil ChileValora
Campero	Existe
Electromecánico	Existe
Operador de Bodega	Existe

Perfil ocupacionales ChileValora Subsector Agrícola	Existencia Perfil ChileValora
embalador	Existe
embalador de fruta de exportación	Existe
encargado de bpa	Existe
encargado de cultivos	Existe
jefe de cuadrilla frutícola	Existe
jefe de packing	Existe

operador de frío	Existe
operador de fumigación y gasificación de fruta	Existe
operador de ingreso y acondicionamiento de fruta	Existe
operario aplicador de agroquímicos en huerto	Existe
operario de construcción de invernaderos	Existe
operario de manejo de cultivos	Existe
operario de manejo de frutales	Existe
programador de línea de packing	Existe
supervisor de línea de proceso	Existe
tarjador de packing	Existe
tractorista aplicador de agroquímicos	Existe
tractorista operador de suelos	Existe

## 5. 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>10</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

<sup>10</sup> Comisión Sistema Nacional de Certificación [www.chilevalora.cl](http://www.chilevalora.cl)

herramienta que refleje por excelencia las necesidades de los sectores productivos y que se vuelva el insumo principal para la definición de los planes de capacitación que se implementarán en el marco de desarrollo de nuevas competencias o actualización a nuevos requerimientos.

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

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

Este proceso se realiza anualmente, incorporando actualizaciones y mayores detalles sobre los sectores productivos y territorios de mayor relevancia para cada región, dado que el mercado laboral no es estático y sus requerimientos en materia de empleo y capacitación varían en el tiempo, lo que implica realizar un proceso iterativo que permita mantener la oferta de capacitación al día ajustada a nuevas necesidades.

Agradecemos a cada una de las empresas, trabajadores, instituciones públicas y privadas, que con su disposición e información nos ayudan a mejorar la calidad de nuestro trabajo.