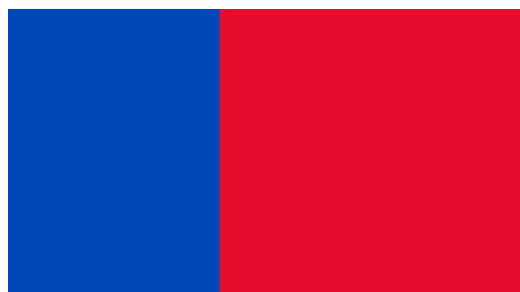




**Informe Ejecutivo**  
**Levantamiento Demandas de Capacitación**  
**De la Región de Los Lagos**

**Elaborado por:**  
**Sub Unidad de Estudios y**  
**Dirección Regional de Los Lagos**  
**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 Lagos .....	10
4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013 .....	11
4.1.  Ámbito Salmonicultor .....	11
4.1.1.  Situación actual .....	11
4.1.2.  Priorización Puestos de Trabajo .....	13
4.1.3.  Estado Perfiles ocupacionales .....	14
4.2.  Ámbito Mitilicultor .....	14
4.2.1.  Situación actual Mitilicultor .....	14
4.2.2.  Priorización Puestos de Trabajo .....	15
4.2.3.  Estado Perfiles ocupacionales .....	16
4.3.  Ámbito Marítimo Portuario.....	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 Comercio y Turismo .....	20
4.4.1.  Situación actual .....	20
4.4.2.  Priorización Puestos de Trabajo .....	20
4.4.3.  Estado Perfiles ocupacionales .....	21
4.5.  Sector Educación .....	21
4.5.1.  Situación actual del Sector .....	21
4.5.2.  Priorización Puestos de Trabajo .....	22
4.5.3.  Estado Perfiles ocupacionales .....	22
5. SÍNTESIS PUESTOS DE TRABAJOS LEVANTADOS 2013 .....	23
6. DESAFÍOS.....	24

## 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 Los Lagos, ha mantenido la exploración de los sectores estratégicos para el Desarrollo Regional como lo son la actividad pesquera, profundizando en la acuicultura con el salmón y la industria mitilícola arraigada en la provincia de Chiloé. Además se levantó información del ámbito de transporte marítimo. Adicionalmente como áreas relevantes para el empleo, se validó información recabada años anteriores de comercio y turismo. Por último se indagó en el sector educativo de la región especialmente en el área pre escolar.

**Salmonicultura:** Según los entrevistados, el sector se encuentra en pleno crecimiento y cada vez se demanda mayor cantidad de trabajadores calificados en el ámbito del salmón. SalmónChile es una asociación de la Industria del Salmón que reúne a las principales empresas productoras y proveedoras del sector. Ésta se constituyó como Consejo de Competencias de la Industria Acuícola-Salmonera<sup>1</sup> (CCA) organización que busca contribuir –en conjunto con SENCE- al cierre de las brechas de la fuerza laboral para ajustarlas a los requerimientos actuales y futuros de la industria. El CCA ha realizado levantamiento de perfiles ocupacionales para fortalecer el capital humano, entre los que se encuentra el buzo acuícola (que requiere certificación anual) y operarios de distintos niveles y proceso productivos. Además tienen como objetivo fomentar la evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores para su posterior acreditación.

**Industria Mitilícola:** Según la Asociación Mitilícola de Chile, AMICHILE, la producción de Mitílicos se concentra en un 99% en la región de los Lagos, lo que la posiciona como el segundo gremio acuícola más importante del país con aproximadamente 12.000 empleos directos y 5.000 indirectos. Si bien el sector tiene una marcada estacionalidad ya que tradicionalmente desde septiembre hasta marzo/ abril es temporada alta, cada vez los periodos productivos se alargan más. De acuerdo al levantamiento de perfiles ocupacionales realizado por AMICHILE, destacan los de nivel técnico superior (operador de línea de planta de proceso, supervisores) materia que sería posible cubrir a través de la oferta de educación formal de los institutos profesionales; y los

---

<sup>1</sup>Constituye un Organismo Sectorial de Capacitación Laboral (OSCL), los que son una instancia estratégica de coordinación tripartita (trabajadores, empleadores y Estado) conformada por los actores más representativos de un sector productivo. Su objetivo es identificar perfiles ocupacionales prioritarios para el sector, validarlos, solicitar a ChileValora su acreditación y velar por la vigencia y actualización de los mismos. Para mayor información visitar [www.chilevalora.cl](http://www.chilevalora.cl)

operarios básicos, a los cuales no se les demanda requerimientos específicos de ingreso. Adicionalmente se reconocen necesidades de formación en gestión de proyectos, para potenciar a pequeños productores y emprendedores independientes, como parte de la cadena productiva del sector, que trabajan en la fase de plantación del chorito como semilleros y recolectores.

**Sector Marítimo Portuario:** Dada la relevancia del sector marítimo portuario, Chile cuenta con la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante – DIRECTEMAR – que es el organismo de la Armada, mediante el cual el Estado de Chile cautela el cumplimiento de las leyes y acuerdos internacionales vigentes, y regula las actividades que se desarrollan en el ámbito acuático, con el propósito de contribuir el desarrollo marítimo del país. En opinión de los actores entrevistados, son responsables de generar más de 7.000 empleos directos. Reconocen además carencia de mano de obra ya que la demanda de recursos humanos es alta y constante en el año. Por esto, las empresas de mayor tamaño tienen mucho interés en capacitar. El perfil de tripulante es el más demandado, la asociación gremial ARMASUR lo está desarrollando para capacitar a jóvenes a través de institutos técnicos. Otros perfiles son motoristas –de primera y segunda- que son los encargados de hacer funcionar los motores de las embarcaciones.

**Sector Comercio y Turismo:** La cámara de Comercio y Turismo de Puerto Montt, tiene 244 empresas asociadas de las cuales un 85% son micro y pequeñas, de éstas un 70% se desempeñan en Comercio minorista y un 30% en el sector de turismo y transporte. Según este actor clave, la alta rotación laboral se da en el sector. Dentro de los requisitos de entrada esta la enseñanza media completa, además capacitación en atención a clientes, vendedores y cajeros. En el caso de los vendedores y cajeros de algunas tiendas de retail, se exige que los trabajadores no tengan más de 50 años ya que deben pasar mucho tiempo de pie.

En relación al turismo, éste se está potenciando en la región principalmente en lo relacionado con hotelería y gastronomía. Puerto Montt constituye una ciudad de servicios donde los pasajeros se quedan –en promedio- 1,2 días. Actualmente la cámara junto con la Universidad Santo Tomás, están implementando un proyecto centrado en posicionar el patrimonio turístico de la ciudad con 8 hitos que tendrán un tótem informativo. Para esto, una ocupación relevante son los guías. En el caso del subsector hotelero y gastronómico, los perfiles más demandados son garzones y maestros de cocina.

**Educación:** Según el INE, el sector tiene alrededor de 30.000 empleados, lo cual representa cerca de un 8% la ocupación en la región. El año 2013 se trabajó en conjunto con la Junta Nacional de Jardines Infantiles –JUNJI- para identificar demandas de capacitación. Esta área representa una posibilidad de salida laboral específicamente para mujeres de la región. Se observan requerimientos de nivel técnico superior (educación parvularia) y otros con exigencia intermedia como auxiliares de servicios y administrativos con competencias computacionales básicas como requisito de ingreso. Estos últimos puestos de trabajo pueden ser cubiertos por los instrumentos de capacitación de SENCE.

## 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 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

---

<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.

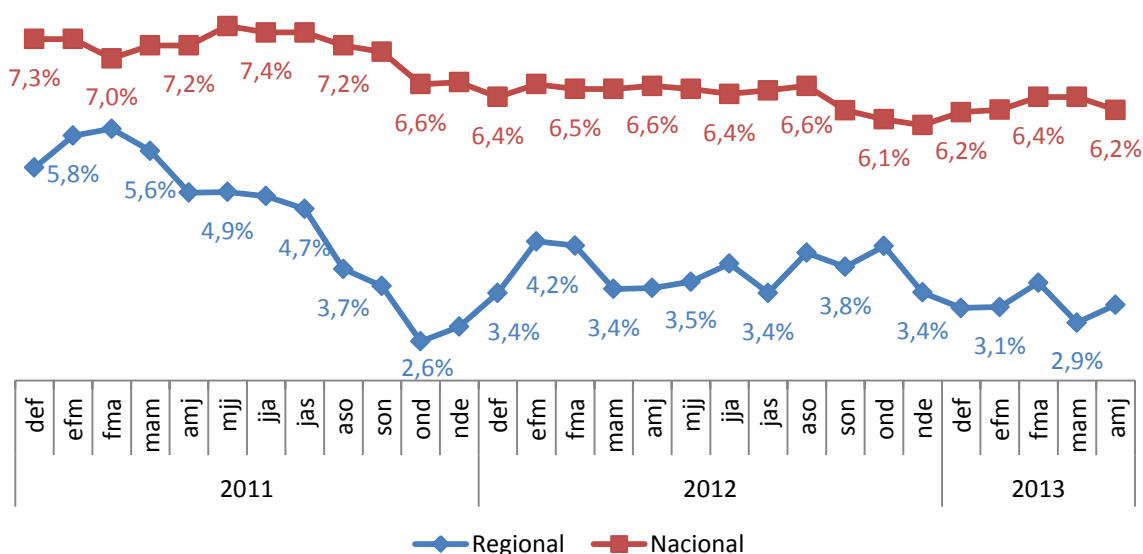
SENCE. Por último a modo de cierre se presentan reflexiones sobre el proceso y pasos a seguir del servicio.

### 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:

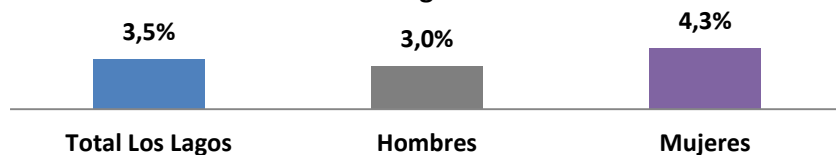
Gráfico n°1: Evolución Tasa de Desempleo región de Los Lagos y nacional



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 Lagos y a nivel nacional para los 12 trimestres móviles de los años 2011 y 2012 como también la de los 5 primeros del presente año. Se observa que ésta es menor a la nacional en todos los trimestres, donde alcanza su nivel más bajo en el penúltimo trimestre móvil (ond) del 2011 con 2.6% y su nivel mayor en el 3er trimestre móvil (fma) del 2011 con 5.9%. Además durante el 2012 la tasa se mantiene entre los 3.4% y 4.2%, presentando una pequeña baja durante los dos primeros trimestres móviles del 2013 llegando a los 2.9% el trimestre de marzo abril mayo (mam).

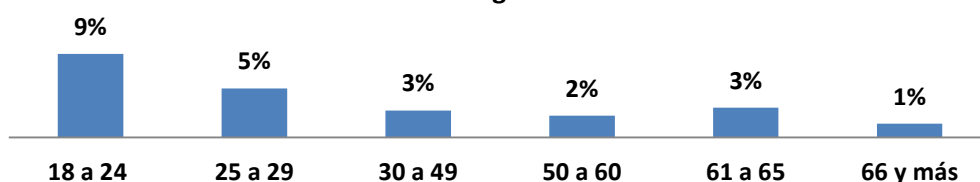
**Gráfico n°2: Tasa de desempleo según género región los Lagos**



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, donde el desempleo femenino supera en 1.3 puntos porcentuales la tasa masculina y en casi 1 punto la regional.

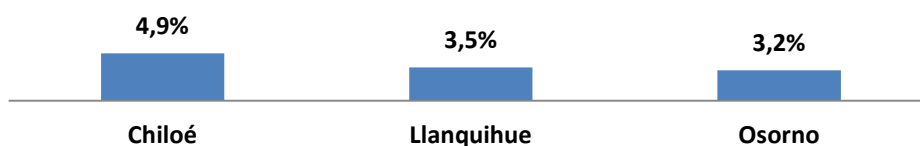
**Gráfico n°3: Tasa desempleo según tramo etario región de Los Lagos**



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 etarios, edades que van de los 18 a los 29 años, si los consideramos como un solo tramo alcanzamos un 14% de desempleo, cifra bastante alta para la región en relación a los otros tramos.

**Gráfico n°4: Tasa de Desempleo provincial región de Los Lagos**



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 Chiloé que alcanza los 4.9% superando a las otras dos provincias. En el marco de LDC se trabajó en esta provincia, en la comuna de Ancud levantando información del sector acuicultor centrado en la industria Mitilícola.

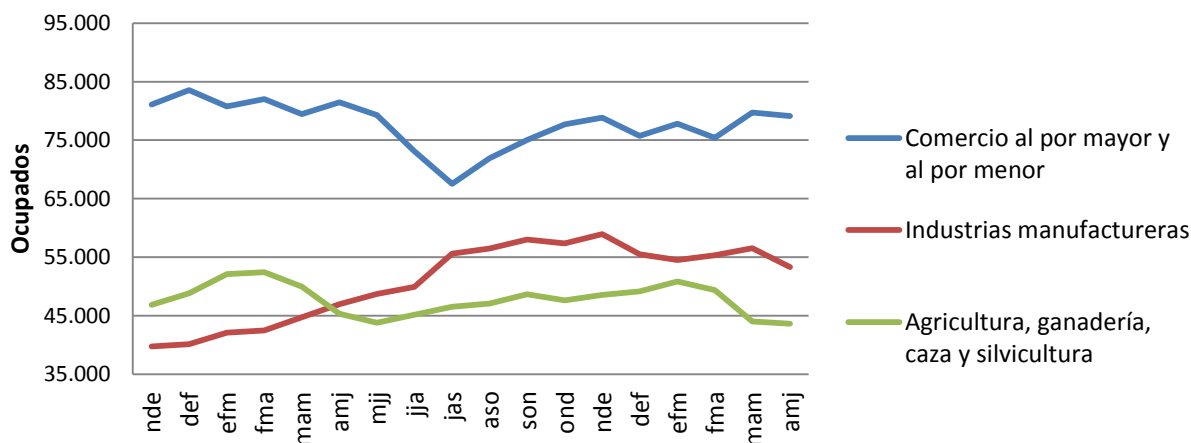
**Tabla n°1: Escolaridad promedio por provincia Región de Los Lagos**

Años de Escolaridad Promedio	Provincia			Regional	Nacional
	Llanquihue	Chiloé	Osorno		
Población Económicamente Activa (PEA)	10,44	9,88	10,49	10,34	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, y a nivel regional y nacional. Es en Chiloé donde hay menor escolaridad con menos de 10 años. Este dato sirve como antecedente a la hora de establecer estrategias de capacitación, esta provincia se consideró el ámbito miticultor. En caso de establecer capacitación para los microproductores del área (semillero y recolectores) se debiera considerar el nivel de escolaridad provincial. Por último, la región de los Lagos presenta un año menos (10.3 años) de escolaridad en comparación al promedio nacional.

**Gráfico n°5: Sectores con mayor ocupación región de los Lagos**



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

El gráfico n°5 nos muestra los tres sectores con mayor porcentaje de ocupados en la región. Se observa que en agricultura, el período de mayor contratación es entre enero y mayo, por lo que es necesario considerar esa estacionalidad para realizar los cursos de capacitación antes de la temporada. En los trimestres de -marzo abril mayo- y -abril mayo junio- del año 2012 la industria



Manufacturera se comporta de manera inversa al sector agrícola. Luego se mantienen estables, siempre presentando mayor cantidad de ocupados en este sector. Comercio siempre está por sobre los otros dos sectores y presenta una baja el trimestre móvil junio agosto septiembre de 2012. Los tres sectores se han trabajado en LDC recogiendo información<sup>3</sup> sobre los principales puestos de trabajo y sus características.

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

Sector Productivo	Ocupados	% Ocupados
Comercio al por mayor y al por menor	75.932	19%
Industrias manufactureras	55.031	14%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	47.038	12%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	33.628	9%
Enseñanza	32.319	8%
Construcción	31.411	8%
Administración pública y defensa	28.549	7%
Pesca	16.268	4%
Servicios sociales y de salud	15.546	4%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	15.418	4%
Hogares privados con servicio doméstico	15.156	4%
Hoteles y restaurantes	13.073	3%
Servicios comunitarios, sociales y personales	7.485	2%
Intermediación financiera	3.515	1%
Suministro de electricidad, gas y agua	1.675	0%
Explotación de minas y canteras	449	0%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	83	0%
Total	392.577	100%

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

La tabla n°2 indica los ocupados según sector productivo para los Lagos. Aquí lo relevante es que de los 392.577 ocupados, aproximadamente el **54% pertenece a los siguientes sectores productivos: Comercio, Industrias manufactureras, Agricultura y Transporte**. Todos estos ámbitos han sido trabajados en el proceso de LDC entre el 2011 y el 2013.

<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)

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

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 Lagos** focalizó el proceso de LDC en los siguientes ámbitos productivos:

#### Sectores / Ámbitos productivos

- Acuícola (Salmón y Mitilícola)
- Marítimo Portuario
- Comercio y Turismo
- Educación

En concordancia con los sectores mencionados en el apartado estadístico, se observa relación entre el ámbito acuícola y la industria manufacturera en tanto es parte del proceso productivo. El transporte contiene el ámbito de carga marítima; el comercio se trabajó en años anteriores y esa información se validó para el 2013. Por último enseñanza se selecciona ya que tiene alrededor de 30.000 ocupados, este año se trabajó con requerimientos específicos del ámbito prescolar.

Para investigar sobre las demandas de capacitación de los sectores productivos se realizaron entrevistas en profundidad con actores claves de destacadas empresas. A continuación se presenta el listado de entrevistas realizadas.

Listado entrevistas Los Lagos<sup>4</sup>

Entrevistas realizadas	Sector productivo	Localidad
Salmón Chile	Acuícola	Puerto Montt
AMICHILE		Chiloé (Castro)
ARASEMAR	Marítimo Portuario	Puerto Montt
ARMASUR		Puerto Montt
Gobernación Marítima		Puerto Montt
Cámara de Comercio y Turismo	Comercio y Turismo	Puerto Montt
SERNATUR	Turismo	Puerto Montt
JUNJI	Educación	Puerto Montt
<b>Total</b>	<b>8</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 Los Lagos. 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>5</sup>.

##### 4.1. Ámbito Salmonicultor

##### 4.1.1. Situación actual

Dentro de los objetivos de la Estrategia de Desarrollo Regional de los Lagos<sup>6</sup> se quiere que la producción de la industria salmonera tenga un crecimiento anual del 25%. En este marco se

<sup>4</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.

<sup>5</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>6</sup>Para mayor información sobre la estrategia de Desarrollo regional visitar: [http://www.goreloslagos.cl/resources/descargas/acerca\\_de\\_gore/doc\\_gestion/Plan\\_Regional\\_Los\\_Lagos.pdf](http://www.goreloslagos.cl/resources/descargas/acerca_de_gore/doc_gestion/Plan_Regional_Los_Lagos.pdf)

entrevistó a la Asociación gremial SalmónChile, ya que tiene alta representatividad con respecto a las empresas que agrupa el ámbito productivo. Ésta fue creada en 1986 y reúne 54 empresas productoras y proveedoras salmoniculoras. De ellas, 19 son productoras - exportadoras, 12 son piscicultoras y productoras de ovas, y 23 son proveedores de sectores como laboratorios, plantas de alimento, fármacos, etc.<sup>7</sup>

Esta asociación conformó el 2012, un **Consejo de Competencias (Skill Council) de la Industria Acuícola-Salmonera (CCA), instancia en la cual firmaron un convenio entre el ministerio de Educación, el del Trabajo y el de Economía.** Éste agrupa empresas productoras y proveedoras de la industria, y tiene por objetivo que la **fuerza laboral del sector alcance habilidades para desempeñarse en todas las áreas de la cadena productiva de valor.** Dentro de las acciones que está desarrollando -en una primera fase piloto-, el CCA debió realizar un estudio de los perfiles ocupacionales más críticos, para lo cual se desarrolló la siguiente estrategia de levantamiento de información:

a) Revisión de estudios sobre necesidades de capital humano en industria acuícola, entre los que se consideró:

- ✓ Estudio LDC SENCE (SENCE 2011).
- ✓ Reporte de Consultora Novamonte, en el marco del Convenio SalmónChile-ChileValora de levantamiento y actualización de perfiles ocupacionales para realizar Certificación de Competencias Laborales (2011).
- ✓ Catálogo de Perfiles Ocupacionales Críticos para el Clúster de Acuicultura, preparado por la Universidad Austral de Chile (2009).

b) Levantamiento por parte de SalmónChile de perfiles críticos en empresas productoras, asociadas y no asociadas al gremio, a través de la aplicación de encuestas (2013).

c) Detección -mediante entrevistas dirigidas- de perfiles ocupacionales críticos en empresas proveedoras (plantas de alimento; laboratorios y transporte marítimo) (2013).

d) Estudio sobre proyección de dotación en ARMASUR, realizado por ONG Canales (2012). Puerto Montt, Junio de 2013.

Esta información fue utilizada para este proceso de revisión de LDC 2013 que efectúa SENCE. A continuación se presentan los principales perfiles ocupacionales.

---

<sup>7</sup> Para mayor información sobre la Salmón Chile ingresar a <http://www.salmonchile.cl/frontend/index.asp>

#### 4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo

A continuación se presentan perfiles que ya tienen plan formativo desarrollado o están en proceso de elaboración<sup>8</sup>:

**Buzo Acuícola:** Existen tres niveles (básicos, intermedios, comerciales) a medida que aumenta la clasificación existen mayores requerimientos.

- **Requerimientos:** Deben estar acreditados por la DIRECTEMAR. Buzo básico requiere tener cursos de seguridad, para esto no se requiere cuarto medio. Para buzos intermedios y comerciales aumentan las exigencias y requieren hacer otros cursos por lo que aumentan el nivel de escolaridad exigida (hasta 4to medio).
- **Salario:** para los buzos básicos, el ingreso es el mínimo, además de bonos por responsabilidad, asistencia y producción. Los salarios aumentan conjunto el nivel de buzo.
- **Proyección:** Alta demanda en temporada alta, buzo básico presenta alta rotación laboral.
- **Capacitación:** Se requieren buzos de todos los niveles, además de estandarizar las competencias blandas relacionadas con el autocuidado.

**Electromecánico Acuícola:** Amplia importancia en el sector. Están desarrollando malla curricular del perfil en conjunto con ARMASUR.

- **Requerimientos:** entre 18 y 45 años, experiencia laboral de al menos 2 años
- **Competencias:** especial importancia a las habilidades blandas requeridas para el cargo. Conocimiento mecánica e hidráulica, motores diésel, soldadura tic mig
- **Proyección:** Alta demanda
- **Capacitación:** Para aumentar trabajadores con esta especialidad en la región.

**Operario de línea de proceso (planta):**

- **Competencias:** El perfil se compone por 5 Unidades de Competencias Laborales (UCL) reflejadas en el catálogo de ChileValora son las siguientes: Respetar normas de aseo, higiene y seguridad; descabezar la materia prima; despinar la materia prima; abastecer y operar las maquinas fileteras; filetear y recortar la materia prima<sup>9</sup>.

**Operario de Agua Mar:**

- **Competencias:** conocimientos sobre el proceso de producción de peces en balsas jaulas.

---

<sup>8</sup> Un plan formativo es la traducción de contenidos sobre funciones y tareas vinculadas a un perfil ocupacional. Es un instrumento que busca estandarizar en términos de calidad y de contenidos. Esto es relevante porque a partir del año 2012, SENCE y ChileValora se propusieron que todos aquellos perfiles priorizados por las industrias tuvieran sus planes formativos desarrollados y acordes a lo expresado en los perfiles ocupacionales.

<sup>9</sup> Para mayor información del perfil revisar catálogo de ChileValora: <http://www.chilevalora.cl/buscador/index.php/PerfilCompetencia/index>

### Operario de Piscicultura:

- Requerimientos: Enseñanza media completa, deseable experiencia de 1 año.

Los 5 perfiles revisados anteriormente están siendo considerados en la oferta de capacitación que SENCE está ejecutando con el sector para desarrollar los planes formativos requeridos.

#### 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>10</sup>	Existencia Perfil ChileValora
Buzo Acuícola	Si
Electromecánico Acuícola	No*
Operario de Línea de Proceso	Si
Operario de Agua Mar	No*
Operario de Piscicultura	No*

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

## 4.2. Ámbito Mitilicultor

### 4.2.1. Situación actual Mitilicultor

Entrevista realizada a AMICHILE, asociación gremial que agrupa 60 empresas y personas naturales, que representan el 80% de los cultivos y el 76% de las exportaciones. **AMICHILE procesa la mayor cantidad de mitílicos del país representando al segundo gremio acuícola más importante.** La producción se concentra en un 99% en la región de los Lagos. Esto representa –según los entrevistados- aproximadamente **12.000 empleos directos y 5.000 indirectos.** Trabajan en todo el ciclo productivo (en tierra y agua).

Como se señaló anteriormente, **el sector presenta una marcada estacionalidad:** desde septiembre hasta marzo/ abril es temporada alta, sin embargo cada vez se alargan más.

Los procesos de reclutamiento se realizan a través de la radio local, a veces llegan a pedir trabajo de manera directa en la temporada.

<sup>10</sup> Los 5 perfiles ocupacionales expuestos en el ámbito salmonicultor, están siendo considerados en oferta de capacitación del SENCE.

El ciclo del mitílido dura aproximadamente 2 años y en la cadena de producción existen diversos procesos relacionados a los siguientes ciclos: semilleros, centro de engorda, procesadores, exportadores y proveedores de bienes y servicios para la industria.

- **Semilleros y colectores:** Son pequeños productores, dueños de una concesión o independientes (generalmente hombres) de la zona que colocan los mitílidos para que germinen. Trabajan en grupos familiares. Presentan un nivel de escolaridad básico / media incompleta. **Los requerimientos de capacitación se centran en gestión de negocios y proyectos.**
- **Centros de engorda:** Se coloca el mitílido suelto en unas mangas y se planta en el mar. Están en promedio durante 10 meses. El encargado puede ser familiar, o empresas pequeñas. Muy poco casos son técnicos.

#### 4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo

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

**Operario:** para diversas plantas de proceso productivo.

- **Requerimientos:** No presentan requisitos de entrada, pero en general son mujeres que viven cerca de las empresas, encargadas de limpiar los choritos (temporeras acuícolas).
- **Salario:** Mínimo, además de bonos por responsabilidad, asistencia y producción
- **Competencias:** Reciben inducción básica de los procesos a través del jefe de turno.
- **Proyección:** Alta demanda en temporada, puesto con amplia rotación laboral.
- **Capacitación:** No se requiere capacitación específica para el puesto de trabajo.

A continuación se presentan los diversos perfiles levantados por AMICHILE vigentes en el Catálogo de ChileValora:

**Jefe de Centro de Cultivo de Choritos:** Finalización del proceso termina con la cosecha.

- **Requerimiento:** Nivel educacional técnico profesional.

**Monitor de calidad y sanidad de planta de proceso de Choritos:**

- **Requerimiento:** Nivel técnico superior 2 años (procesador de alimentos).

**Operador de línea de planta de proceso de Choritos**

- Requerimiento: Nivel educacional técnico profesional.

#### **Supervisor de aseo planta de proceso de Choritos**

- Requerimiento: Nivel educacional técnico profesional.

#### **Supervisor de mantención de planta de proceso de Choritos / Capataz:**

- Requerimiento: Experiencia laboral promedio de 5 años en promedio.
- Competencias: Requiere desarrollar altos niveles de responsabilidad ya que se encarga de una cuadrilla de 6 personas.

Adicionalmente se demandan los siguientes puestos de trabajo que son de carácter transversal a diferentes procesos productivos: **Personal de aseo, Guardias, Operador Grúa Horquilla**

#### **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
Jefe de Centro de Cultivo de Choritos	Si
Operario de centro de cultivo y engorda	Si
Monitor de calidad y sanidad	Si
Operador de línea de planta de proceso	Si
Supervisor de aseo planta de proceso	Si
Supervisor de mantención de planta de proceso	Si
Aseadores	No <sup>11</sup>
Operario de Frío	Si
Operador de Grúa Horquilla	Si

<sup>11</sup> Existen aseadores para el ámbito panadero y agroalimentario, actualmente se está realizando un ordenamiento del catálogo de perfiles de ChileValora. Co y se espera tener un perfil de aseador con un porcentaje común a los diferentes sectores y competencias específicas del ámbito mitilícola.



### 4.3. Ámbito Marítimo Portuario

#### 4.3.1. Situación actual

Para levantar información del sector se realizaron entrevistas con ARMASUR, ARASEMAR y ARLEMA, a continuación se exponen las principales percepciones de los actores.

La Asociación Gremial de Armadores Marítimos del Sur – ARMASUR- se constituyó en 1992 y representa más del 80% de la Flota de Naves y el 90% de los puertos privados que entregan conectividad en el sur. Actualmente tiene afiliadas a 23 empresas, su flota está compuesta por cerca de 160 naves mayores, terminales portuarios y astilleros. En términos específicos, ARMASUR presenta cuatro líneas de trabajo: industrias relacionadas con servicios al sector acuícola (9 empresas); asociadas a la conectividad<sup>12</sup> (7 empresas); servicios portuarios (4 firmas) y por último industrias relacionadas al turismo (3 firmas)<sup>13</sup>. **Son responsables de generar más de 7.000 empleos directos.** En relación al sector acuícola, cabe mencionar que **por cada kilo de salmón producido se transportan 7 kilos en logística (jaulas, pesos muertos, alimentos) lo que da cuenta de una intensa generación de trabajo indirecto del sector.**

Además se entrevistó a la Asociación regional de Armadores de Servicios Marítimos, ARASEMAR que agrupa 100 naves (20 mayores y 80 menores), lo que **representa la contratación de 1.000 trabajadores directos (administración y embarcación) y alrededor de 1.000 empleos indirectos (astilleros, pintores).** La asociación se desempeña en el ámbito de la acuicultura por lo que también están regulados por la autoridad marítima.

Por último se entrevistó a un representante de ARLEMA, ésta es una empresa de transporte marítimo de peces vivos compuesta por alrededor de 25 empleados de tripulación, se dedican al transporte de smolt<sup>14</sup>.

En primer lugar **se reconoce falta de mano de obra para el sector, la demanda es alta y constante en el año (actualmente los actores estratégicos no perciben estacionalidad), las empresas de mayor tamaño tienen mucho interés en capacitar, dada la demanda de trabajadores para naves mayores y menores, ambos se diferencian en función de los exámenes que se deben rendir en DIRECTEMAR.**

La carencia de recursos humanos es tan crítica que hay personas que están de vacaciones o con licencia que se tornan irremplazables dado que es imposible zarpar si falta un tripulante (por

---

<sup>12</sup>Se relaciona a la conectividad territorial del país, con la erupción del volcán Chaitén evacúan, 8000 personas en 24 horas, por vía marítima.

<sup>13</sup>Para mayor información sobre AMASUR ingresar a <http://www.arnasur.cl/quienes-somos/>

<sup>14</sup> Salmón juvenil en la época de pre-adaptación fisiológica y física para la vida marina.

órdenes de la Marina). En este sentido, **de manera transversal se discute la necesidad de diferenciar lo requisitos para la operación de los trabajadores de aguas interiores y la de aguas exteriores** ya que las horas prácticas para la certificación son 4 meses efectivos embarcados. Esta etapa **es crítica pues es el momento donde mayor deserción se produce ya que los jóvenes no se acostumbra al aislamiento**. La problemática radica en que la Marina exige las mismas horas de práctica para un tripulante que va a Tenglo que para ir a Hawai. **Se propone actualizar el reglamento de la marina mercante**, ARMASUR está trabajando con el departamento de logística del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.

Para convocar interesados, ARMASUR tiene una estrecha relación con el Instituto del Mar Capitán Williams<sup>15</sup> de Chonchi, adicionalmente entrega becas y trabaja con hijos de pescadores. **Aquellos jóvenes capacitados quedan en la región y una proporción se va para Magallanes**. El verano pasado tuvieron 150 personas haciendo prácticas en empresas, de los cuales 6 eran mujeres.

Por lo que declaran los entrevistados, **la mayoría de los trabajadores tienen contrato**, ya que las empresas se orientan a la estabilidad de recursos humanos. Adicionalmente se reconoce que hay **poco personal irregular en la industria** (esto es sin libreta de embarque) ya que **la marina fiscaliza: si no tiene los cursos al día, no se puede embarcar**. Se manifiesta que algunos de esos cursos solamente hay que pagarlos para aprobarlos y adquirir la certificación.

**A continuación se detallan los cursos acreditados por DIRECTEMAR:** Cursos de Formación (Marina Mercante), Cursos de Gestión y Ascenso (Marina Mercante), Cursos Modelo OMI, Cursos para Trabajadores Portuarios, Cursos de Navegación: Astronómica/Aguas Antárticas, Cursos Familiarización con Mercancías Peligrosas, Básico de Seguridad y Familiarización a Bordo, Básico Seg. Jefes de Centros de Cultivo Flotantes.

#### 4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo

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

**Tripulante:** Puesto de trabajo más básico de la tripulación, encargado de amarrar barco, pintar, hacer aseo.

- Requerimientos: Cuarto medio, y libreta de embarcación otorgada por DIRECTEMAR, para esto es requisito realizar los cursos y la práctica.
- Salario: Gana desde \$350.000.

---

<sup>15</sup><http://www.idemar.cl/>

- Competencias: Además de los lineamientos especificados por DIRECTEMAR se requiere inglés y habilidades blandas.
- Proyección: Altas necesidades de contratación en empresas de todos los tamaños.

**Oficiales de máquina:** Oficio que pasa de generación en generación, se reconoce que no motiva a los jóvenes ya que es una labor muy aislada.

- Requerimientos: Los mismos que tripulante y cursos específicos certificados por DIRECTEMAR, y experiencia laboral en el sector (horas navegadas).

**Motoristas:** Puesto poco atractivo para los jóvenes por las mismas razones abogadas para el oficial de máquina. Hay dos niveles en función del grado de exigencia (jefe y ayudante)

- Requerimientos: Los mismos que tripulante y cursos específicos certificados por DIRECTEMAR.
- Salario: \$900.000.
- Competencias: conocimiento en hidráulica y motores.
- Proyección: se requiere contratar.

Otras ocupaciones que destacan que son transversales a otros sectores es **soldador**.

#### 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
Tripulante	No existe
Oficiales de Máquina	Patrón de Embarcaciones
Motoristas	No existe
Soldador	Soldador y Soldador avanzado

#### **4.4. Sector Comercio y Turismo**

##### **4.4.1. Situación actual**

Para levantar información del sector se realizaron entrevistas con la Cámara de Comercio y Turismo de Puerto Montt. Ésta tiene asociada 244 empresas pertenecientes a Puerto Montt, 85% son de tamaño micro y pequeñas. En función del sector, el 70% se desarrolla en el área de Comercio minorista y un 30% en el sector de turismo y transporte. La cámara realiza levantamientos de capacitación con sus asociados mediante la aplicación de encuestas del total de empresas afiliadas. Se reconoce que para los actores de menor tamaño es más difícil establecer los requerimientos de capacitación.

En relación al turismo, Puerto Montt constituye una ciudad de servicios turísticos, en promedio los pasajeros se quedan 1,2 días. Actualmente se está implementando un proyecto centrado en posicionar el patrimonio turístico de la ciudad con 8 hitos que tendrán un tótem informativo y un código QR, con la historia del hito que podrá ser descargado en el celular en el idioma que se requiera. Éste se comenzará a ejecutar en septiembre de 2013 y será guiado por alumnos en práctica de la escuela de turismo de la Universidad Santo Tomás. El proyecto es de la Cámara de Comercio y Turismo, financiado aporte municipal.

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

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

###### Comercio

###### **Vendedores y Cajeros**

- Competencias: computación, atención a clientes.

###### Turismo

###### **Garzón**

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

- Capacitación: por brechas del sector

#### Maestro de cocina:

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa.
- Capacitación: por brechas del sector
- Competencias: Manipulación de alimentos.

#### 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	Perfil ChileValora
Vendedores	Si
Cajeros	Si
Garzón	Si
Maestro de cocina	Si

#### 4.5. Sector Educación

##### 4.5.1. Situación actual del Sector

Para levantar información del sector se realizó una entrevista con representantes de la JUNJI, por lo que el **foco del 2013 estuvo puesto en el ámbito preescolar**. En la región hay 480 funcionarios activos relacionados a JUNJI, de reemplazo aumentan en 70 personas más, adicionalmente hay 200 trabajadores más que están a honorarios. Además hay funcionarios pasivos, que se han acogido a retiro, y como eso no es suficiente ingreso hacen emprendimientos.

La JUNJI, tiene un **plan anual de capacitación** con un presupuesto que se establece en el nivel central, éste está **enfocado a técnicos y a directores**. El año 2012 SENCE capacita a funcionarios de JUNJI a través del Bono Trabajar Activo en cursos de ergonométrica ya que JUNJI identificó varias licencias médicas asociadas a malas posturas.

#### 4.5.2. Priorización Puestos de Trabajo

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

**Auxiliar de servicios menores:** realizan labores de limpieza en los jardines y en salas de muda.

- Requerimientos de ingreso: cuarto medio, examen psicológico, certificado de antecedentes, generalmente son mujeres.
- Salario: mínimo más bonos.
- Competencias: Atención a clientes / público y normas de seguridad.
- Capacitación: A través de la ACHS en temas de ergonomía, manual de carga pesada.

**Administrativos:** El administrativo coordina y recepciona información que se solicita desde el Servicio, debe registrar (por ejemplo temáticas de alimentación, hojas de vida de funcionario, etc.).

- Requerimientos de ingreso: Egresados de liceos e institutos técnicos (secretario técnico).
- Competencias: Office.

**Técnico en educación parvulario:**

- Requerimientos de ingreso: Egresados de liceos e institutos técnicos.

#### 4.5.3. Estado Perfiles ocupacionales

Ocupación	Perfil ChileValora
Auxiliar de Servicio	Si
Administrativos	Administrativo logístico

## 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>16</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).

Sector/ Ámbito Productivo	Perfil Ocupacional LDC	Existencia perfil ChileValora	Brecha del sector	Demanda de trabajadores
Salmonicultura	Buzo Acuícola	Si		x
	Electromecánico Acuícola	No		x
	Operario de Línea de Proceso	Si		x
	Operario de Agua Mar	No		x
	Operario de Piscicultura	No		x
Marítimo Portuario	Tripulante	No		x
	Oficiales de Máquina	Patrón de embarcaciones		x
	Motoristas	No		x
	Soldador	Si		x
Miticultor	Operarios de línea	Sí		x
	Aseadores	Sí		x
	Operador Grúa Horquilla	Sí		x
Comercio	Vendedores	Sí	X	
	cajeros	Sí	X	

<sup>16</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

Turismo	Garzón	Sí	x	
	Maestro de Cocina	sí	x	
Educación	Auxiliar de Servicio	Sí	x	
	Administrativo	Sí	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>17</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.

<sup>17</sup> Comisión Sistema Nacional de Certificación [www.chilevalora.cl](http://www.chilevalora.cl)



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.