



# Informe final proceso de levantamiento de demandas laborales regional

## XV Región de Arica y Parinacota



DIRECCIÓN REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA Y UNIDAD DE ESTUDIOS  
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

2016

## Índice

<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>Capítulo n°1: Descripción del proceso de Levantamiento de Demandas Laborales (LDL)</b> .....	<b>4</b>
1.1 Objetivos del proceso LDL.....	4
1.2 Metodología .....	4
<b>Capítulo n°2: Marco estadístico para el levantamiento de demandas laborales</b> .....	<b>9</b>
2.1 Contexto laboral, región de Arica y Parinacota.....	9
2.2 Situación ocupacional regional por nivel educacional .....	10
2.3 Estadísticas sectoriales, región de Arica y Parinacota.....	11
<b>Capítulo n°3: “Resultados regionales de Levantamiento de Demandas del Mercado Laboral” ...</b>	<b>15</b>
3.1 Priorización regional de los sectores.....	15
3.2 Mecanismos de levantamiento de información .....	16
3.3 Información general de los sectores levantados y caracterización de la demanda de ocupaciones .....	17
3.5 Matriz de ocupaciones levantadas en el proceso .....	19

## Introducción

El Levantamiento de Demandas Laborales (LDL), es un proceso estandarizado que tiene por objetivo dar cuenta de las ocupaciones críticas más demandas por los distintos sectores productivos y territorios presentes en todo el país, en función de entregar información al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, para la toma de decisiones relativas a la parrilla de cursos para cada uno de los programas del año 2017. De esta forma, se busca entregar pertinencia a dichos cursos a partir de las demandas de las empresas, lo que puede facilitar, posterior a la capacitación, la colocación efectiva de los usuarios. Por otra parte, el levantamiento también puede orientar las decisiones del Servicio vinculadas al diseño y desarrollo de Planes Formativos.

En este sentido, el Levantamiento de Demandas Laborales, constituye una estrategia para que cada una de las Direcciones Regionales del país puedan priorizar los principales sectores productivos y territorios en los cuales se deben focalizar los programas de SENCE.

Es para esto que durante los últimos años se ha implementado en cada una de las regiones del país este Levantamiento de Demandas Laborales, con el propósito de identificar las principales demandas laborales orientadas al público objetivo de SENCE a través de distintas metodologías diseñadas por la Unidad de Estudios, tales como entrevistas, mesas de trabajo, encuestas y fichas OMIL, aplicables a representantes de empresas de distintos tamaños y rubros, además de organismos públicos, organizaciones gremiales, organizaciones sociales, agrupaciones de microempresarios y trabajadores. Es relevante mencionar que éstos instrumentos no permiten que la información levantada sea representativa ni a nivel de sectores productivos ni a nivel de territorio.

Este informe final de Levantamiento de Demandas Laborales, presenta y analiza toda la información recogida durante este 2016 por la Dirección Regional, a través de la aplicación de toda la metodología disponible. En ese sentido, el documento está separado en tres capítulos principales, el primero donde se presentan los objetivos y la metodología del levantamiento, un segundo capítulo donde se entrega información estadística del mercado laboral en la región, lo que fundamenta en buena parte la priorización de sectores productivos donde se focalizó el proceso. Por último, un tercer capítulo donde se reflejan los principales resultados del LDL en la región, un análisis de algunos de los sectores priorizados y la matriz final de levantamiento, donde se expresa el total de ocupaciones levantadas por la Dirección Regional.

## Capítulo n°1: Descripción del proceso de Levantamiento de Demandas Laborales (LDL).

### 1.1 Objetivos del proceso LDL

#### *Objetivo general:*

Identificar las ocupaciones laborales, con mayor demanda de mano de obra, que permitan orientar la oferta formativa de SENCE, con el objetivo de desarrollar las competencias requeridas para ingresar al mundo laboral y/o fortalecer habilidades de los trabajadores/as dependientes, independientes y microempresarios/as.

#### *Objetivos específicos:*

- a. Implementar una metodología de levantamiento de demandas del mercado laboral por los equipos regionales.
- b. Fortalecer el rol de los equipos regionales como referentes técnicos de capacitación a nivel territorial.
- c. Incrementar sinergia de las estrategias de gobierno para el desarrollo de capital humano, a través de la coordinación intersectorial a nivel territorial.

### 1.2 Metodología

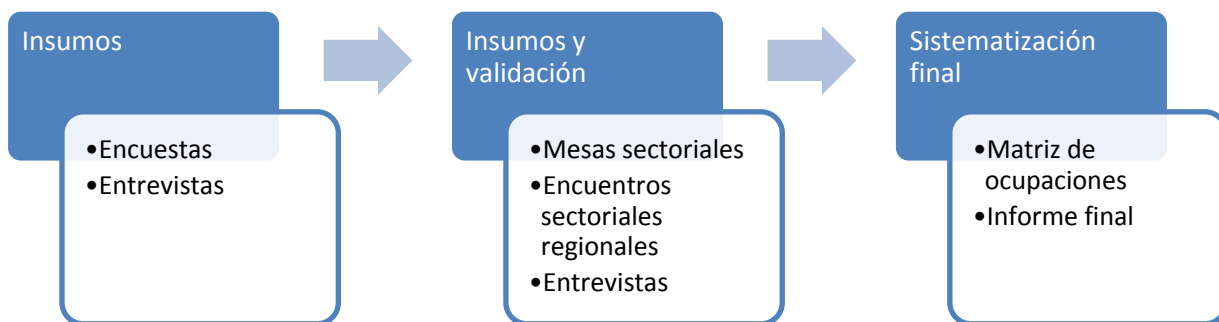
Para el levantamiento de demandas laborales se propuso la implementación de una metodología, que permitirá cumplir con los objetivos del proceso, cuyo producto final corresponde al listado de **ocupaciones demandadas por sector productivo y comuna en la región**. De esta manera los instrumentos propuestos tienen una aplicación lógica de acuerdo al modelo metodológico a implementar.

#### *I. Estrategia de levantamiento*

La estrategia de levantamiento propuesta consideró una primera etapa de generación de insumos por medio de la aplicación de encuestas y entrevistas, focalizadas en los sectores productivos priorizados en la región, lo que permitirá obtener un primer levantamiento de ocupaciones demandadas. Con ese primer nivel de información se procedió a la realización de la segunda etapa del proceso de levantamiento de información, que considera la validación de las demandas ya detectadas por medio de la realización de mesas sectoriales, o bien encuentros sectoriales regionales, que permiten entregarle una mayor representatividad a las demandadas detectadas. Asimismo, estos últimos instrumentos no solo permitieron validar información, sino que también

detectar nuevas demandas. Fue de vital importancia que en las mesas sectoriales o en los encuentros regionales los participantes sean personas con un alto manejo de información del sector que representa y que idealmente tomen decisiones. Cabe señalar, que en los casos donde no se pudieron llevar a cabo mesas sectoriales, producto de causas como la escases de empresas o distancias territoriales, las Direcciones Regionales pudieron reemplazar estas actividades por la aplicación de entrevistas a empresas.

Luego de desarrollar las etapas de levantamiento de información, se procedió a sistematizar y analizar las demandas y contextos de los sectores productivos, para de ese modo generar la matriz de ocupaciones, que reflejen de forma pertinente las necesidades de los sectores.



Es importante tener en consideración que bajo esta modalidad de levantamiento las encuestas no fueron en sí mismo un instrumento suficiente para la construcción de la matriz de ocupaciones regional, si no que constituyen una primera herramienta de recolección de datos de ocupaciones requeridas. Lo anterior producto de no contar aún con marcos muestrales de empresas que permitan levantar información cuantitativa y representativa. De ese modo los resultados de las encuestas fueron sistematizados, para luego realizar instancias de mayor convocatoria que permitan la discusión de la información recogida y levantar nuevas necesidades, dando validez a la demanda regional agregada.

## II. Aspectos relevantes

A partir del modelo de levantamiento de información anteriormente descrito, y los instrumentos a emplearse, se describen algunas consideraciones que estuvieron presentes en el proceso de levantamiento de demanda, éstos son:

- ✓ El proceso de levantamiento consideró a todas las provincias de la región, pudiendo existir excepciones cuando éstas se encuentre justificadas por imposibilidad de desarrollar cursos en esas zonas.
- ✓ Las empresas son el actor fundamental en el levantamiento de información, donde éste debe estar presente como actor informante en todos los sectores productivos priorizados.
- ✓ Los proveedores de capacitación pueden constituirse como un informante solo a través de la participación dentro de mesas sectoriales o encuentros regionales, no lo serán en la medida que se le apliquen entrevistas individuales.
- ✓ Se promueve que el proceso debe ser implementado por un equipo multidisciplinario en la región, de modo que la temática se instale de manera transversal, y los insumos que se generen sean pertinentes y de utilidad para todos los instrumentos de capacitación del servicio.

### III. Instrumentos de LDL

#### a. Encuestas

Este instrumento es de aplicación individual y donde los ámbitos de consulta están delimitados, propiciando una aplicación rápida y directa. Se aplican encuestas que recojan las demandas de ocupación en las empresas consultadas.

La aplicación en el territorio estuvo a cargo de cada región, en función de las actividades que cada dirección realice, como encuentros masivos y/o visitas de gestores territoriales.

Finalmente, la Unidad de Estudios sistematizó los datos recogidos mediante esta metodología.

*Es importante mencionar que la información levantada por medio de este instrumento, se utilizó solo como insumo para el desarrollo de mesas sectoriales o encuentros sectoriales, y no se consideró como un insumo directo en la detección de ocupaciones demandadas y por tanto en completar la matriz.*

#### b. Entrevistas

Corresponde a un instrumento de aplicación individual, es decir donde participe el entrevistador SENCE más un actor informante. La aplicación de este instrumento a diferencia de la encuesta permitió levantar información en mayor profundidad relativa a las demandas ocupacionales de los sectores productivos, lo que genera un buen complemento con lo que se pueda levantar por medio de las encuestas.

Se efectuaron entrevistas individuales a actores relevantes de un sector productivo o representante de organizaciones de microempresarios o instituciones públicas. Fue clave que las direcciones regionales, buscando más representatividad, realizaron varias entrevistas individuales por sector y a empresas u organizaciones diferentes.

De esta manera, el perfil mínimo del entrevistado respondió a los siguientes requisitos:

- ✓ Actores conocedores del sector productivo.
- ✓ Representantes de empresas de distintos tamaños.
- ✓ Organizaciones gremiales.
- ✓ Representantes de instituciones públicas afines al sector productivo.
- ✓ Representantes de trabajadores.

### **c. Mesas sectoriales**

Ésta técnica facilita la generación de ideas y el análisis grupal de la temática en cuestión. Es útil para las situaciones en que las opiniones individuales deber ser combinadas para llegar a decisiones las cuales no pueden o no conviene que sean tomadas por una sola persona. La técnica asegura que todos tengan la oportunidad de expresar sus ideas y que la fase de recolección de datos, generación de ideas y la fase de evaluación estén separadas. Otras de sus ventajas son el favorecer la ordenación de ideas por importancia, evita el dominio de personalidades más fuertes sobres el resto, entre otras.

Es de gran relevancia que en dichas mesas no participen más de 10 personas, debido a que de superar este número baja la calidad de la información. Asimismo, el ideal es que las mesas estuvieran conformadas de la siguiente forma:

- ✓ Participantes de un solo sector productivo.
- ✓ Actores conocedores del sector productivo.
- ✓ Representantes de empresas de distintos tamaños, organizaciones gremiales y organizaciones públicas.
- ✓ Representantes de trabajadores.

### **d. Encuentros sectoriales**

Los encuentros sectoriales tienen como objetivo el levantamiento de información y validación de demandas previamente detectadas por medio del desarrollo de distintas mesas sectoriales, donde prima el análisis conjunto, permitiendo el levantamiento de información de forma integral al considerar las visiones de todos los tipos de actores relevantes en cada sector productivo. La

importancia en la realización de estas instancias es que adicional al cumplimiento del primer objetivo, permite instalar al servicio como un actor relevante en materias de capacitación y empleo en la región.

Las características que debían cumplir estos encuentros son:

- ✓ Debe estar focalizado en un 100% al proceso de levantamiento de demanda.
- ✓ La convocatoria debe considerar a la totalidad de sectores productivos priorizados por la dirección regional para este proceso, lo que podrá variar dependiendo de la provincia donde se lleve a cabo el encuentro.
- ✓ La metodología de trabajo debe considerar la conformación de mesas sectoriales, donde el análisis y levantamiento que se desarrolle será por sector productivo. Es por esto que es clave que cada mesa dentro del encuentro esté constituida solo por representantes de un sector productivo.

El éxito en la implementación en este tipo de encuentro radica en gran parte en la calidad de los informantes tanto de los sectores productivos como de otras instituciones.



## Capítulo n°2: Marco estadístico para el levantamiento de demandas laborales

El presente marco descriptivo regional muestra estadísticas de los datos recolectados mensualmente en la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del INE. Esto permite obtener información sobre la actividad laboral regional, constituyéndose en una primera herramienta para la toma de decisión de qué sectores productivos deben ser priorizados en el levantamiento de demanda laboral en la región. Cabe mencionar que esta información es la misma que se presentó a comienzos de año para la priorización de sectores productivos donde se focalizó el LDL 2016.

### 2.1 Contexto laboral, región de Arica y Parinacota

La situación ocupacional de la región de Arica y Parinacota en el trimestre móvil OND 2015 muestra que la fuerza laboral alcanza las 76.561 personas, donde 72.820 corresponden a ocupados y 3.741 a desocupados, registrando disminución de -0,7% en la fuerza laboral, aumento de 0,8% en los ocupados y disminución de -22,3% en los desocupados respecto al mismo trimestre móvil de 2014.

**Tabla n°1: Situación ocupacional, trimestre móvil OND 2015, total regional**

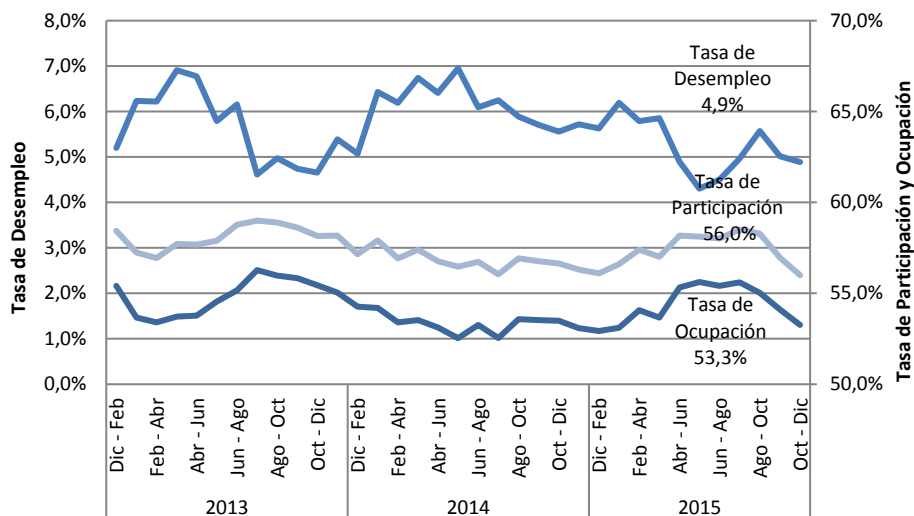
	Total Regional	Jóvenes de 18 a 29 años		Mujeres de 30 a 64 años		Personas 18 a 65 años	
	N	N	%	N	%	N	%
<b>Población mayor de 15 años</b>	<b>136.710</b>	<b>31.508</b>	<b>23%</b>	<b>39.145</b>	<b>29%</b>	<b>105.127</b>	<b>77%</b>
Fuerza Laboral	76.561	15.942	21%	25.124	33%	71.409	93%
<i>Ocupados</i>	<i>72.820</i>	<i>14.346</i>	<i>20%</i>	<i>24.451</i>	<i>34%</i>	<i>67.839</i>	<i>93%</i>
<i>Desocupados</i>	<i>3.741</i>	<i>1.596</i>	<i>43%</i>	<i>673</i>	<i>18%</i>	<i>3.570</i>	<i>95%</i>
Inactivos	60.149	15.566	26%	14.021	23%	33.718	56%
<b>Menores de 15 años</b>	<b>38.007</b>	-	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre, noviembre y diciembre año 2015.

Respecto a los grupos de interés de SENCE, los jóvenes de 18 a 29 años representan un 21% de la fuerza laboral de la región y un 20% del total regional de ocupados, mientras que las mujeres de 30 a 64 años representan un 33% de la fuerza laboral y un 34% en el segmento de los ocupados, mientras que las personas entre 18 y 65 años corresponden a un 93% del total regional en los segmentos señalados. En cuanto al grupo de desocupados, los jóvenes representan un 43% de éste, las mujeres un 18% y las personas entre 18 y 65 años un 95%.

La tasa de desempleo regional muestra una disminución de -1,4 puntos porcentuales respecto al trimestre móvil OND de 2014, alcanzando un 4,9% en 2015. Mientras que la tasa de participación regional llega al 56,0% y la tasa de ocupación al 53,3% en el mismo trimestre móvil.

**Gráfico n°1: Serie de tasas de desempleo, ocupación y participación 2013-2015, Total regional**



Fuente: Elaboración propia a partir de Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre octubre, noviembre y diciembre año 2015.

Los grupos de interés de SENCE presentan comportamientos disimiles entre ellos en el mercado laboral. Mientras los jóvenes presentan una tasa de desempleo por sobre el total regional, alcanzando un 10,0%, las mujeres alcanzan una tasa de 2,7%, situándose por debajo del total regional de 4,9%. Las personas entre 18 y 65 años alcanzan una tasa de desempleo de 5,0%.

En cuanto a las tasas de ocupación de estos grupos de interés, se observa que los jóvenes alcanzan un 45,5%, las mujeres un 62,5% y las personas entre 18 y 65 un 64,5%, en tanto las tasas de participación alcanzan un 50,6%, 64,2%, 67,9% respectivamente.

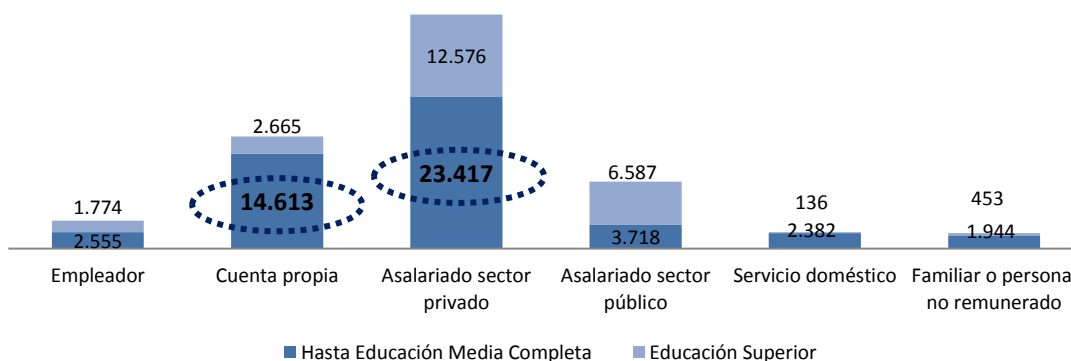
## 2.2 Situación ocupacional regional por nivel educacional

Sobre la desagregación de la población ocupada en categorías ocupacionales y niveles de educación en el instrumento estadístico utilizado (NENE), se puede tener una aproximación mayor de la población laboral con probabilidad de participación en los programas de SENCE, por lo que consideraremos la población ocupada con educación media completa y los asalariados del sector privado, tanto dependientes como los que realizan trabajo por cuenta propia.

Según esta distribución se observa que la mayor proporción la tienen los Asalariados del sector privado, alcanzando un 49% del total de ocupados a nivel regional. Mientras que el grupo que alcanza hasta la educación media completa y corresponde a esta categoría ocupacional alcanza un 48%, lo que corresponde a 23.417 personas.

Por otra parte, la categoría ocupacional correspondiente a cuenta propia comprende un 24% del total de ocupados regional, lo que luego al considerar exclusivamente el nivel educacional mencionado anteriormente corresponde a un 30%, equivalente a 14.613 personas.

**Gráfico n°2: Categoría Ocupacional por nivel educacional, Trimestre móvil OND 2015, total regional**



Fuente: Elaboración propia a partir de Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre, noviembre y diciembre del año 2015.

### 2.3 Estadísticas sectoriales, región de Arica y Parinacota

El objetivo de este apartado es entregar información estadística relevante sobre el mercado laboral por sectores de actividad económica. Para llevar a cabo el análisis se utilizarán las estadísticas laborales sectoriales, que entrega la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del INE de los últimos tres años (serie 2013-2015).

A continuación, se presentan los sectores que generan empleo en la región, focalizado en el **trabajador dependiente del sector privado<sup>1</sup> y aquellos que presentan un nivel educacional de hasta enseñanza media completa**. Este segmento de personas ocupadas representa un 32% del total del empleo regional en promedio para los años de análisis, lo que corresponde a 23.417 personas en promedio para los últimos 3 años.

<sup>1</sup> Trabajo dependiente del sector privado o Asalariados del sector privado

Además, se releva el **trabajo cuenta propia y de nivel educacional de hasta enseñanza media completa** orientado al empleo generado mediante emprendimientos. Este segmento de personas ocupadas representa un 20% del total del empleo regional en promedio para los años de análisis, lo que corresponde a 14.613 personas en promedio para los últimos 3 años.

**Tabla n°2: Ocupados dependientes del sector privado y cuenta propia, con nivel educacional hasta enseñanza media completa, por sector de actividad económica, serie 2013-2015**

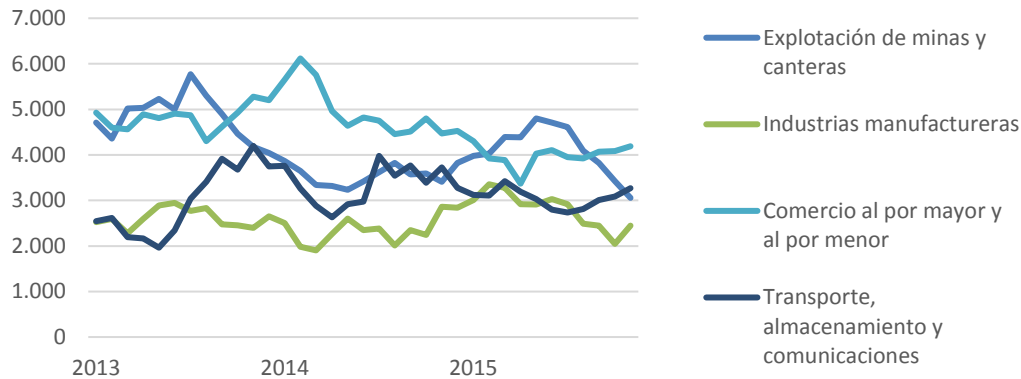
Sector de Actividad Económica	Asalariado sector privado			Cuenta propia		
	Promedio		Variación	Promedio		Variación
	2013-2015		2013-2015	2013-2015		2013-2015
	Ocupados	%	%	Ocupados	%	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	2.537	9,6%	-0,1%	3.285	19,8%	-16,5%
Pesca	334	1,3%	35,6%	152	0,9%	-76,4%
Explotación de minas y canteras	4.170	15,7%	-22,7%	48	0,3%	-63,8%
Industrias manufactureras	2.587	9,7%	-12,2%	1.372	8,2%	8,3%
Suministro de electricidad, gas y agua	313	1,2%	93,1%	0	0,0%	-
Construcción	1.883	7,1%	60,1%	1.389	8,4%	18,0%
Comercio al por mayor y al por menor	4.605	17,3%	-8,9%	5.784	34,8%	-20,3%
Hoteles y restaurantes	1.851	7,0%	-35,8%	700	4,2%	-19,6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3.128	11,8%	-17,5%	1.685	10,1%	-15,1%
Intermediación financiera	197	0,7%	130,2%	57	0,3%	-
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	1.655	6,2%	2,8%	271	1,6%	-60,1%
Administración pública y defensa	676	2,5%	-4,0%	0	0,0%	-
Enseñanza	1.098	4,1%	48,1%	8	0,0%	-100,0%
Servicios sociales y de salud	645	2,4%	-72,1%	30	0,2%	112,7%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	668	2,5%	-53,1%	841	5,1%	-39,0%
Hogares privados con servicio doméstico	209	0,8%	-21,9%	1.008	6,1%	-47,8%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0,0%	-	0	0,0%	-
<b>Total</b>	<b>26.557</b>	<b>100%</b>	<b>-10,0%</b>	<b>16.629</b>	<b>100%</b>	<b>-18,5%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre, noviembre y diciembre año 2015.

Los datos presentados en la tabla n°2 nos permiten identificar los cuatro sectores que, en promedio de los últimos 3 años, han presentado mayor participación en la ocupación en el segmento de asalariados del sector privado y nivel educacional hasta enseñanza media completa, los que corresponden a: **Comercio al por mayor y al por menor; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Explotación de minas y canteras; Industrias manufactureras.**

En particular para estos sectores mencionados, en el gráfico n°3 se observa la evolución de los últimos 3 años de los ocupados del segmento ya descrito.

**Gráfico n°3: Ocupados dependientes del sector privado y nivel educacional hasta enseñanza media completa, serie 2013-2015**

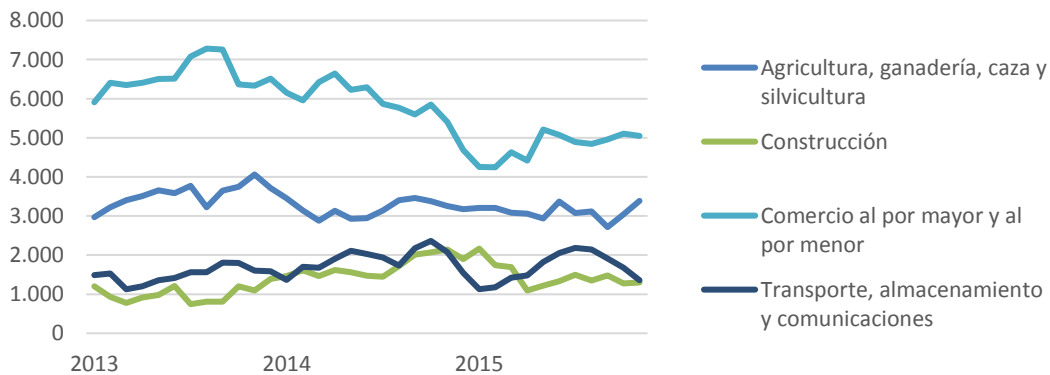


Fuente: Elaboración propia a partir de Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre, noviembre y diciembre año 2015.

Ahora en cuanto a la ocupación en el segmento cuenta propia y nivel educacional hasta enseñanza media completa los cuatro sectores que, en promedio de los últimos 3 años, han presentado mayor participación, corresponden a: **Comercio al por mayor y al por menor; Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Transporte, almacenamiento y comunicaciones y Construcción.**

En particular para estos sectores mencionados, en el gráfico n°4 se observa la evolución de los últimos 3 años de los ocupados del segmento ya descrito.

**Gráfico n°4: Ocupados cuenta propia y nivel educacional hasta enseñanza media completa, serie 2013-2015**



Fuente: Elaboración propia a partir de Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre, noviembre y diciembre año 2015.

En función de las estadísticas expuestas, se sugiere considerar los sectores antes mencionados, analizando su relevancia en el empleo regional y su comportamiento durante los últimos años. Esta información se puede complementar con otras fuentes de información respecto al empleo regional y la participación de los sectores de actividad económica con reportes estadísticos como:

- Boletín Estadístico NENE – Unidad de Estudios.
- [Informe de Empleo Regional - INE Arica y Parinacota](#)

## Capítulo n°3: “Resultados regionales de Levantamiento de Demandas del Mercado Laboral”

En este capítulo se da cuenta del trabajo realizado por la Dirección Regional en el contexto del proceso de Levantamiento de Demandas Laborales (LDL). El objetivo es presentar las actividades desarrolladas para levantar las ocupaciones que se demandan en la región en los sectores productivos priorizados, además de describir la información levantada, para finalizar con la presentación de las ocupaciones identificadas.

### 3.1 Priorización regional de los sectores

Para la realización de la priorización de sectores productivos en los cuales se focalizó el proceso de levantamiento de demanda laboral del año 2016, la región de Arica y Parinacota se basó principalmente en las estadísticas del mercado laboral y en información construida en base a la experiencia y conocimiento de la Dirección Regional.

En la primera revisión de las estadísticas, el análisis se centra en los sectores productivos que más incorporan a la población objetivo SENCE, o sea personas con un nivel educacional de hasta enseñanza media completa. A partir de esta revisión los sectores más significativos en esta población son: **Comercio al por mayor y al por menor; Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Explotación de minas y canteras; Industrias manufactureras.**

En segunda instancia, la Dirección Regional optó, debido a su conocimiento territorial y tomando en cuenta el Plan de Desarrollo Regional de Arica y Parinacota, por incorporar otros sectores productivos a su levantamiento. Dichos sectores son: **Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Construcción; Hoteles y Restaurantes.**

Con todo, la región de Arica levantó demandas en empresas e instituciones de cuatro sectores productivos:

1. **Agricultura, ganadería, caza y silvicultura**
2. **Comercio al por mayor y al por menor**
3. **Construcción**
4. **Hoteles y restaurantes**

### 3.2 Mecanismos de levantamiento de información

El proceso de levantamiento realizado en la región se desarrolló en dos etapas. Una primera etapa de levantamiento de información tanto con empresas, donde se aplicaron 7 entrevistas de levantamiento de demanda a representantes de empresas de los 4 sectores productivos priorizados.

En una segunda etapa, toda la información levantada a partir de ese instrumento, fue validada en un encuentro finales multisectoriales, desarrollado en la provincia de Arica, donde se contó con la participación de representantes de los 4 sectores productivos priorizados por la región. En este encuentro, se desarrollaron mesas distintas para cada sector productivo, con el objetivo de darle una mayor profundidad a la conversación. Cabe señalar que, en dichas instancias, también se lograron recoger nuevas demandas ocupacionales, las cuales fueron incluidas en la matriz final.

A continuación, se presenta el listado de empresas que fueron entrevistadas por la Dirección Regional de Arica y Parinacota para este levantamiento:

EMPRESA	SECTOR
CÁMARA DE COMERCIO	Comercio al por mayor y al por menor
CÁMARA DE TURISMO	Hoteles y restaurantes
CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN	Construcción
MINVU	Construcción
MOP	Construcción
SERNATUR	Hoteles y restaurantes
SYNGENTA	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura

Por último, se presentan los sectores productivos del encuentro sectorial de validación correspondientes a la segunda etapa:

#### Encuentro Arica:

EMPRESA	SECTOR
CONSTRUCTORA LOGA	Construcción
MINVU	Construcción
SODIMAC	Construcción
LEMAT	Construcción
CÁMARA DE COMERCIO DETALLISTA	Comercio al por mayor y al por menor
HOTEL ARICA	Hoteles y restaurantes
ASOCAPEC	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
CÁMARA DE COMERCIO	Comercio al por mayor y al por menor
COMERCIO NANCY C.	Comercio al por mayor y al por menor
CÁMARA DE TURISMO	Hoteles y restaurantes
VALOR SUSTENTABLE	Hoteles y restaurantes
SERNATUR	Hoteles y restaurantes



En resumen, a partir de la ejecución de los encuentros y de la aplicación de las encuestas, entrevistas y ficha OMIL, en la región de Arica y Parinacota se levantaron un total de 26 ocupaciones, demandadas por empresas de distintos sectores productivos.

### 3.3 Información general de los sectores levantados y caracterización de la demanda de ocupaciones

#### ***Agricultura, ganadería, caza y silvicultura***

En el sector **Agricultura, ganadería, caza y silvicultura**, en particular en empresas semilleras que producen en Arica, tienen disponibilidad de contratar a trabajadores con baja calificación, puesto que los cargos operativos no requieren de especialización. Señalan que en general es deseable que los trabajadores cuenten con enseñanza media completa debido a que la adaptación es más rápida, no obstante, no es un requisito excluyente.

Algunas empresas del sector cuentan con procesos sistemáticos que permiten generar matrices de capacitación según las necesidades de cada proceso productivo. A pesar de lo anterior, existe una brecha importante en contar con operarios calificados en: aplicadores de plaguicidas, conocimientos básicos de computación, conocimientos de tecnologías de riego, polinizadores, técnicos en mantención de equipos agrícolas, primeros auxilios, seguridad, calificación en normas de calidad, etc.

La mayor tasa de rotación del personal se da entre los meses de octubre y marzo, principalmente en los trabajadores agrícolas, preparadores de suelos y riego, con un 30% del total de trabajadores. Las contrataciones nuevas se realizan por un periodo de 1 mes de prueba, seguido por 3, hasta 6 meses según las temporadas.

#### ***Comercio al por mayor y al por menor, y Hoteles y restaurantes***

En general se declara poca disponibilidad para la contratación de nuevo personal, y más bien se recalca la necesidad de capacitación para los actuales trabajadores. De todas maneras, se señalan proyectos puntuales que pueden requerir nuevos trabajadores. Por ejemplo, en el sector turismo habrá disponibilidad por la construcción de un nuevo hotel el año 2017.

En ambos sectores valoran la contratación de personas de edad mayor a los 50 años, por un tema de responsabilidad. Tanto en sector comercio, como en el sector turismo, se recalca la necesidad de realizar cursos específicos en habilidades blandas, principalmente en lo que se refiere a atención a público. En particular el sector turismo necesita cerrar brechas en idiomas y atención al cliente.

En general la rotación en estos sectores es baja, en cuanto se mantienen las mismas personas trabajando. En el sector turismo se da algo más de rotación en el segmento de jóvenes. También en este último sector la estacionalidad es marcada en los meses de verano, alcanzando un 10% de aumento en necesidad de contratación, al menos en empresas grandes. Pero lo anterior no homogéneo con empresas menores.

### ***Construcción***

Las empresas de este sector señalan que la contratación de personas es poco frecuente, ya que las personas que trabajan son las mismas que se reclutan en todas las obras. De todas formas, el oficio de jornal es de los más reclutados, donde no hay requisito de escolaridad. Otros oficios donde se proyectan contrataciones, se vincula a terminaciones, ya sean ceramistas o pintores.

Desde la Seremi se proyecta 3.000 vivienda que inician el 2018, además de proyectos de obras urbanos, donde se reclutan muchos albañiles en obra gruesa y ceramistas. Para el 2017 se proyecta la construcción de 800 viviendas.

En cuanto a las brechas que las empresas detectan en los trabajadores del sector surge la capacitación en soldadura para los jornales, el perfeccionamiento para los bodegueros en dicha área, el perfeccionamiento para los carpinteros en Metalcom y el perfeccionamiento a los eléctricos en mantención termo solar y paneles fotovoltaicos.

Respecto a la rotación, es más bien baja, salvo en aquellos puestos de menor responsabilidad, como por ejemplo en jornales. Y en cuanto a estacionalidad, no hay una fecha exacta que la determine, pero aumenta la necesidad de contratación al término del año.

### 3.5 Matriz de ocupaciones levantadas en el proceso

En la siguiente matriz se incorpora el total de ocupaciones demandadas a través de todos los instrumentos aplicados por la Dirección Regional.

REGIÓN	SECTOR PRODUCTIVO DEMANDANTE (CAE)	COMUNA	OCUPACIÓN PROPUESTA
<b>Arica y Parinacota</b>	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Arica	Operario de manejo de frutales
<b>Arica y Parinacota</b>	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Arica	Operador de maquinaria agrícola
<b>Arica y Parinacota</b>	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Arica	Tractorista
<b>Arica y Parinacota</b>	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Arica	Regador de la agricultura familiar campesina
<b>Arica y Parinacota</b>	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Arica	Operador de maquinaria agrícola
<b>Arica y Parinacota</b>	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	Arica	Aplicador de plaguicidas
<b>Arica y Parinacota</b>	Comercio al por mayor y al por menor	Arica	Manipulador de alimentos
<b>Arica y Parinacota</b>	Comercio al por mayor y al por menor	Arica	Maestro de cocina
<b>Arica y Parinacota</b>	Comercio al por mayor y al por menor	Arica	Guardia de seguridad
<b>Arica y Parinacota</b>	Comercio al por mayor y al por menor	Arica	Garzón
<b>Arica y Parinacota</b>	Comercio al por mayor y al por menor	Arica	Ayudante de cocina
<b>Arica y Parinacota</b>	Comercio al por mayor y al por menor	Arica	Auxiliar administrativo
<b>Arica y Parinacota</b>	Comercio al por mayor y al por menor	Arica	Auxiliar de aseo
<b>Arica y Parinacota</b>	Construcción	Arica	Soldador
<b>Arica y Parinacota</b>	Construcción	Arica	Asistente de instalación de sistemas solares térmicos
<b>Arica y Parinacota</b>	Construcción	Arica	Gasfiter
<b>Arica y Parinacota</b>	Construcción	Arica	Enfierrador
<b>Arica y Parinacota</b>	Construcción	Arica	Ceramista
<b>Arica y Parinacota</b>	Construcción	Arica	Ceramista
<b>Arica y Parinacota</b>	Construcción	Arica	Carpintero de obra gruesa
<b>Arica y Parinacota</b>	Construcción	Arica	Carpintero de obra gruesa
<b>Arica y Parinacota</b>	Construcción	Arica	Operario de bodega

<b>Arica y Parinacota</b>	Construcción	Arica	Auxiliar de aseo
<b>Arica y Parinacota</b>	Construcción	Arica	Albañil
<b>Arica y Parinacota</b>	Hoteles y restaurantes	Arica	Recepcionista
<b>Arica y Parinacota</b>	Hoteles y restaurantes	Arica	Mucama