



Informe final proceso de levantamiento de demandas laborales regional

I Región de Tarapacá



DIRECCIÓN REGIONAL DE TARAPACÁ Y UNIDAD DE ESTUDIOS
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

2016

Índice

Introducción	3
Capítulo n°1: Descripción del proceso de Levantamiento de Demandas Laborales (LDL)	4
1.1 Objetivos del proceso LDL.....	4
1.2 Metodología.....	4
Capítulo n°2: Marco estadístico para el levantamiento de demandas laborales	9
2.1 Contexto laboral, región de Tarapacá.....	9
2.2 Situación ocupacional regional por nivel educacional.....	10
2.3 Estadísticas sectoriales, región de Tarapacá.....	11
Capítulo n°3: “Resultados regionales de Levantamiento de Demandas del Mercado Laboral” ...	15
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.....	18
3.4 Resultados encuestas a empresas.....	19
3.5 Matriz de ocupaciones levantadas en el proceso.....	25

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 Tarapacá

La situación ocupacional de la región de Tarapacá en el trimestre móvil octubre, noviembre y diciembre (OND) del año 2015 muestra que la fuerza laboral alcanza las 175.220 personas, donde 162.852 corresponden a ocupados y 12.368 a desocupados, registrando un aumento de 4,4%, 2,7% y 34,6% en cada grupo, respecto al mismo trimestre móvil del año 2014.

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

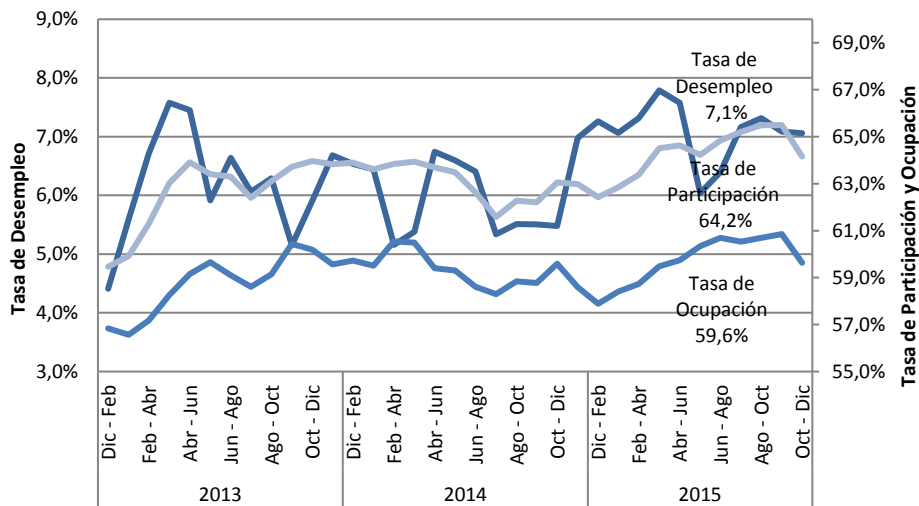
	Total regional		Jóvenes de 18 a 29 años		Mujeres de 30 a 64 años		Personas 18 a 65 años	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Población mayor de 15 años	273.094		60.949	22%	76.040	28%	222.732	82%
Fuerza laboral	175.220		37.393	21%	49.993	29%	165.952	95%
Ocupados	162.852		32.855	20%	47.135	29%	153.999	95%
Desocupados	12.368		4.538	37%	2.858	23%	11.953	97%
Inactivos	97.874		23.556	24%	26.047	27%	56.780	58%
Menores de 15 años	80.641		-	-	-	-	-	-

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 22% de la fuerza laboral de la región y un 21% del total regional de ocupados, mientras que las mujeres de 30 a 64 años representan un 29% en cada grupo y las personas entre 18 y 65 años corresponden a un 95% del total regional en cada segmento. En cuanto al grupo de desocupados, los jóvenes representan un 37% de éste, las mujeres un 23% y las personas entre 18 y 65 años un 97%.

La tasa de desempleo regional muestra un aumento de 1.6 puntos porcentuales respecto al trimestre móvil OND del año 2014, alcanzando un 7,1% en el año 2015. Mientras que la tasa de participación regional llega al 64,2% y la tasa de ocupación al 59,6% 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, en cuanto los jóvenes presentan una tasa de desempleo por sobre el total regional, alcanzando un 12,1%. Mientras que las mujeres alcanzan una tasa de un 5,7%, situándose por debajo del total regional de 7,1%. Las personas entre 18 y 65 años alcanzan una tasa de desempleo de 7,2%.

En cuanto a las tasas de ocupación de estos grupos de interés se observa los jóvenes alcanzan un 53,9%, las mujeres un 62,0% y las personas entre 18 y 65 años un 69,1%, en tanto las tasas de participación alcanzan un 61,4%, 65,7% y 74,5% respectivamente.

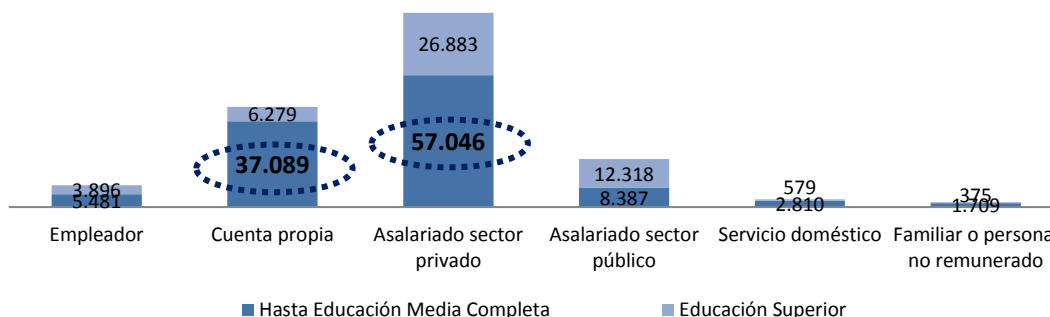
2.2 Situación ocupacional regional por nivel educacional

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 52% 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 51% lo que corresponde a 57.046 personas.

Por otra parte, la categoría ocupacional correspondiente Cuenta propia comprende un 27% del total de ocupados regional, lo que al considerar exclusivamente el nivel educacional mencionado anteriormente corresponde a un 33% del total de ocupados por cuenta propia, equivalente a 37.089 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 Tarapacá

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 **trabajo dependiente del sector privado¹ y para aquellos que presentan un nivel educacional de hasta enseñanza media completa**. Este segmento de personas ocupadas representa un 35% del total del empleo regional en promedio para los años de análisis, lo que corresponde a 57.046 personas en promedio para los últimos 3 años.

Además, se releva el **trabajo por cuenta propia, para aquellas personas con un nivel educacional de hasta enseñanza media completa** orientado al empleo generado mediante emprendimientos. Este segmento de personas ocupadas representa un 23% del total del empleo regional en promedio para los años de análisis, lo que corresponde a 37.089 personas en promedio para los últimos 3 años.

¹ Trabajo dependiente del sector privado o Asalariados del sector privado

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

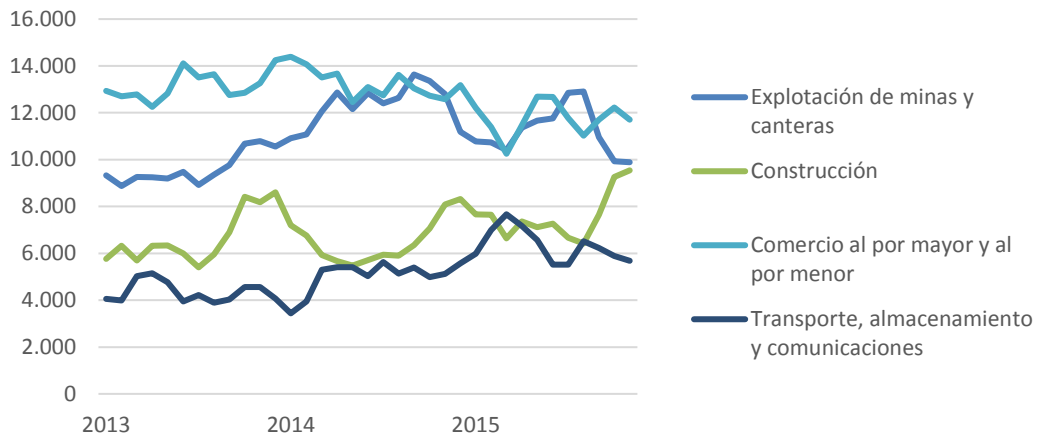
Sector de Actividad Económica	Asalariado sector privado			Cuenta propia		
	Promedio		Variación	Promedio		Variación
	2013-2015		2013-2015	2013-2015		2013-2015
	Ocupados	%	%	Ocupados	%	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	1.003	1,8%	30,4%	3.902	12,1%	-11,2%
Pesca	834	1,5%	99,3%	2.028	6,3%	97,9%
Explotación de minas y canteras	11.047	19,7%	-8,3%	20	0,1%	-
Industrias manufactureras	4.167	7,4%	-16,0%	2.753	8,6%	-7,4%
Suministro de electricidad, gas y agua	601	1,1%	15,1%	17	0,1%	-
Construcción	6.900	12,3%	16,7%	3.886	12,1%	-24,9%
Comercio al por mayor y al por menor	12.746	22,7%	-11,7%	9.077	28,2%	24,5%
Hoteles y restaurantes	2.902	5,2%	-28,8%	1.491	4,6%	269,9%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.210	9,3%	24,7%	5.307	16,5%	-31,8%
Intermediación financiera	831	1,5%	-28,9%	15	0,0%	-
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2.832	5,0%	47,8%	937	2,9%	3,7%
Administración pública y defensa	1.101	2,0%	-9,5%	13	0,0%	-
Enseñanza	2.932	5,2%	-29,2%	105	0,3%	23,4%
Servicios sociales y de salud	1.165	2,1%	26,6%	21	0,1%	-
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	1.093	1,9%	1,1%	947	2,9%	3,6%
Hogares privados con servicio doméstico	737	1,3%	3,1%	1.670	5,2%	12,2%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	20	0,0%	-100,0%	0	0,0%	-
Total	56.122	100%	-1,3%	32.191	100%	11,5%

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: **Explotación de minas y canteras; Comercio al por mayor y al por menor; Construcción; Transporte, almacenamiento y comunicaciones.**

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

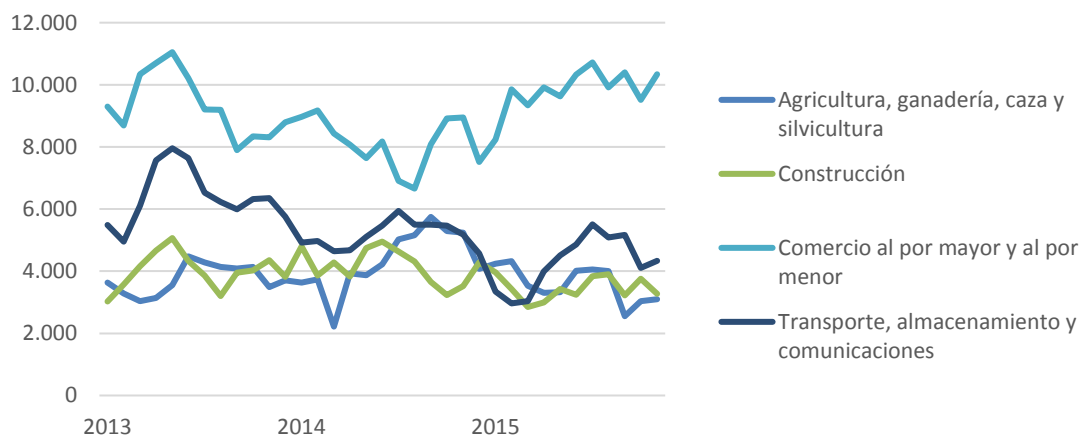


Fuente: Elaboración propia a partir de Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre, noviembre y diciembre año 2015.

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: **Agricultura, ganadería, caza y silvicultura; Comercio al por mayor y al por menor; Construcción; Transporte, almacenamiento y comunicaciones.**

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 Tarapacá.](#)

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 Tarapacá 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: **Construcción; Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones; Comercio al Por Mayor y Menor; y Explotación de Minas y Canteras.**

En segunda instancia, la Dirección Regional, a través de la aplicación de la encuesta, incorpora los sectores de **Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Hoteles y restaurantes; Industrias manufactureras metálica; Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; Pesca; Servicios sociales y de salud; Suministro de electricidad, gas y agua.**

Con todo, la región de Tarapacá levantó demandas en empresas e instituciones de once sectores productivos:

1. **Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler**
2. **Comercio al por mayor y al por menor**
3. **Construcción**
4. **Explotación de minas y canteras**
5. **Hoteles y restaurantes**
6. **Industrias manufactureras metálica**
7. **Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales**
8. **Pesca**
9. **Servicios sociales y de salud**
10. **Suministro de electricidad, gas y agua**
11. **Transporte, almacenamiento y comunicaciones**

3.2 Mecanismos de levantamiento de información

El proceso de levantamiento realizado en la región se desarrolló sólo en una etapa. Dicha etapa se realizó a través del levantamiento de información tanto con empresas y OMIL, donde se aplicaron entre los meses de mayo y agosto 39 encuestas, y apoyándose en las OMIL de la región, la Dirección Regional aplicó 4 fichas OMIL, con el fin de obtener información directa de esta fuente.

La segunda etapa no se realizó de acuerdo a lo metodológicamente recomendado, en cuanto la convocatoria a empresas no respondió al mínimo requerido para validar la información levantada en la primera etapa. Adicionalmente, se llevaron a cabo 3 entrevistas con empresas. Finalmente, la información recogida en durante la primera etapa fue contrastada con el levantamiento de demanda laboral 2015 efectuado en la región, para así determinar la matriz de ocupaciones regional. Las ocupaciones que sí aparecían dicho año se mantuvieron como demandas en este proceso. Por otra parte, demandas que pudieran no estar presentes en el LDL 2015, igual fueron consideradas si éstas eran demandadas a través de ambos instrumentos metodológicos aplicados en la primera etapa (encuestas y fichas OMIL).

En el siguiente cuadro, se presentan las empresas que fueron encuestadas durante la primera etapa del LDL 2016:

EMPRESA	SECTOR
CORPESCA S.A.	Pesca
KAPAC CAPACITACIONES	Enseñanza
SIMASTER CAPACITACIONES	Enseñanza
ASOCIACION DE INDUSTRIALES DE IQUQUE	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
UNIVERSIDAD ARTURO PRAT	Enseñanza
TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
IQUIQUE MUELLEJE ITI S.A.	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
SOCIEDAD DE SERVICIOS INTREGRAL PLAZA	Construcción
VULCO S.A.	Industrias manufactureras no metálica
FRIGORIFICOS IDEAL S.A.	Comercio al por mayor y al por menor
TECK QUEBRADA BLANCA	Explotación de minas y canteras
HOTELERA Y TURISMO OCEANO LDTA	Hoteles y restaurantes
REDES NITTO LTDA.	Industrias manufactureras no metálica
FACTOR COACH SPA	Enseñanza
COMERCIAL TRIX S.A.	Comercio al por mayor y al por menor
CENTRO DIAGNOSTICO NORTE GRANDE S.A.	Servicios sociales y de salud
CASINO DREAMS	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
CLINICA IQUIQUE	Servicios sociales y de salud

GAVINA HOTEL LTDA.	Hoteles y restaurantes
SELEB LTDA	Explotación de minas y canteras
SOCIEDAD TRANSPORTE DEL NORTE LTDA	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
SOMACOR S.A.	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
CONSTRUCTORA V Y V	Construcción
RAMIREZ CAPACITACIONES SPA	Enseñanza
TERMINAL INTERNACIONAL S.A.	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
TECK QUEBRADA BLANCA	Explotación de minas y canteras
HOTELERA Y TURISMO OCEANO LDTA	Hoteles y restaurantes
FACTOR COACH SPA	Enseñanza
CLINICA IQUIQUE	Servicios sociales y de salud
AROS DEL PACIFICO S.A.	Industrias manufactureras metálica
ALFREDO CRUZ Y CIA SPA	Intermediación financiera
SAGEMAR S.A.	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
ACL INGENIERIA Y CONSTRUCCIÓN	Construcción
SOCIEDAD HIDRAULICA IQUIQUE SPA	Industrias manufactureras metálica
EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES, OBRAS CIVILES, ASESORIAS ECONÓMICAS FI	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
INGENIERIA Y MANTENIMIENTO ELÉCTRICO S.A.	Suministro de electricidad, gas y agua
MSV (MARCELA SEGOVIA VEGA)	Industrias manufactureras no metálica
SOCIEDAD EDUCACIONAL COLEGIO SAN ANTONIO DE MATILLA LDTA	Enseñanza
ASOCIACION GREMIAL GASTRONÓMICA TARAPACÁ	Hoteles y restaurantes

A continuación, se presenta el listado de OMIL que participaron en el proceso contestando el instrumento Ficha OMIL:

ACTOR	COMUNA
OMIL	Iquique
	Alto Hospicio
	Pozo Almonte
	Pica

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

EMPRESA	SECTOR
Asociación de Industriales de Iquique	Comercio al por mayor y al por menor
Constructora Loga	Construcción
FLSmith	Transporte, almacenamiento y comunicaciones

En resumen, a partir de la aplicación de las encuestas, entrevistas y ficha OMIL, en la región de Tarapacá se levantaron un total de 47 ocupaciones, demandadas por una amplia gama de empresas de distintos sectores productivos.

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

Como se mencionó anteriormente, el proceso LDL se centró en once sectores productivos en la región de Tarapacá, pero dado la metodología aplicada, no se cuenta con información cualitativa de ellos, ya que gran parte de lo indagado se hizo a través de encuestas, donde se cuenta sólo con información de caracterización de las empresas que contestaron, la cual será presentada más adelante.

Comercio al por mayor y al por menor

Desde el sector **Comercio al por mayor y al por menor** se señala que existe una alta disponibilidad a contratar personas con calificación media a través de los programas entregados por SENCE. Con esto se busca el desarrollo y mejoramiento de competencias y habilidades sociales. Algunas de las brechas presentes en los trabajadores del sector identificadas son la resistencia al cambio tecnológico, la accidentabilidad laboral, la falta de certificación y la falta de educación laboral.

Respecto a la estacionalidad del sector se mencionan los primeros y últimos meses del año como los de mayor contratación, debido a alta rotación del personal en dicha época.

Transporte, almacenamiento y comunicaciones

Otro sector relevante para la región de Tarapacá es **Transporte, almacenamiento y comunicaciones**, del cual señalan que la disponibilidad para contratar a personas de calificación media es limitada, ya que el sector empuja a considerar personal de mayor calificación, es decir personas con carreras técnicas. Algunas de las brechas identificadas se relacionan con calificaciones en temas específicos de mecánica de plantas concentradoras y soldadura con calificación 3G-6G.

Los meses del año en que se requiere mayor mano de obra va de junio a agosto, principalmente por mantenciones. Sin embargo, la rotación en este sector es baja, llegando apenas al 2%. Debido a lo anterior, se indica que los meses más pertinentes para ejecutar capacitación en sector corresponde a los meses de verano. Pese a conocer algunos proveedores de capacitación, se indica que la oferta es más bien limitada.

Construcción

Desde este sector existe disponibilidad para contratar a personas de calificación media, sin embargo, se debe considerar como requisito contar con al menos 3 años de experiencia. Se observa que las personas no presentan competencias en el correcto uso de herramientas tecnológicas, provocando, por una parte, el desuso de herramientas que la empresa ha adquirido a fin de facilitar y apoyar el trabajo, y, por otro lado, realizar la tarea con menor eficiencia. Por lo que finalmente los trabajadores realizan sus tareas con herramientas y equipos convencionales.

3.4 Resultados encuestas a empresas

Antecedentes

Uno de los instrumentos aplicados en la primera etapa del proceso LDL fueron las encuestas a empresas presentes en los distintos territorios de la región. Cabe señalar que se trata de empresas de diferentes tamaños y sectores productivos.

El total de empresas que contestaron la Encuesta de Levantamiento de Demanda Laboral en la región de Tarapacá son 39.

Se debe destacar que los resultados no son representativos del total de empresas existentes en la región, ni del sector productivo correspondiente, ya que a la fecha no se dispone de una base de datos necesaria para la construcción de un marco muestral que lo permita.

Resultados

Los resultados que aquí se presentan corresponden a la distribución de empresas que contestan las encuestas según sector productivo, según tamaño de la empresa, la disposición a contratar trabajadores durante los próximos doce meses, la actividad que presentan según los doce meses del año y un detalle de las ocupaciones demandadas por sexo y sector productivo.

En cuanto al sector productivo al que pertenecen las empresas que contestaron las encuestas un 18% pertenece al sector de Enseñanza, un 13% pertenece al sector de Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, seguido de un 10% por los sectores Transporte, almacenamiento y comunicaciones y Hoteles y restaurantes.

GRÁFICO N°1
PORCENTAJE DE EMPRESAS QUE CONTESTAN LDL SEGÚN
SECTOR PRODUCTIVO

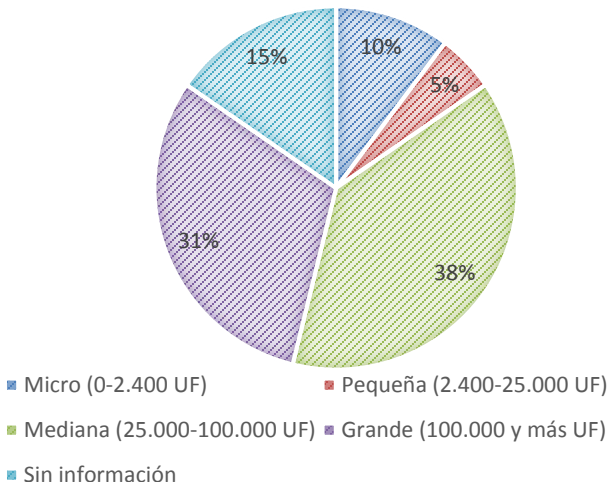


Tamaño de las empresas

Tamaño según ventas:

Una forma de clasificar el tamaño de las empresas, es mediante el volumen de ventas. Del total de empresas encuestadas, un 38% corresponde a empresas medianas lo que significa ventas 25.000 y 100.000 UF, un 31% también a empresas grandes, es decir que tienen ventas de 100.000 y más UF, seguidas de un 10% de micro empresas con ventas con ventas hasta 2.400 UF, y un 5% de empresas pequeñas entre 2.400 y 25.000 UF. Finalmente, un 15% no presenta información respecto al tamaño de ventas.

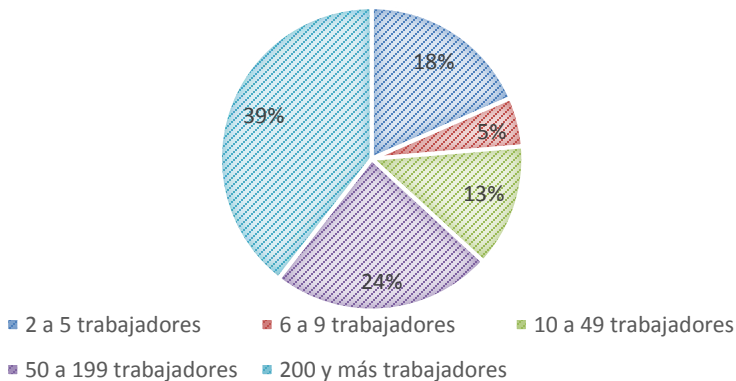
GRÁFICO N°2
TAMAÑO DE LAS EMPRESAS QUE CONTESTAN,
SEGÚN TAMAÑO DE VENTAS



Tamaño según número de trabajadores:

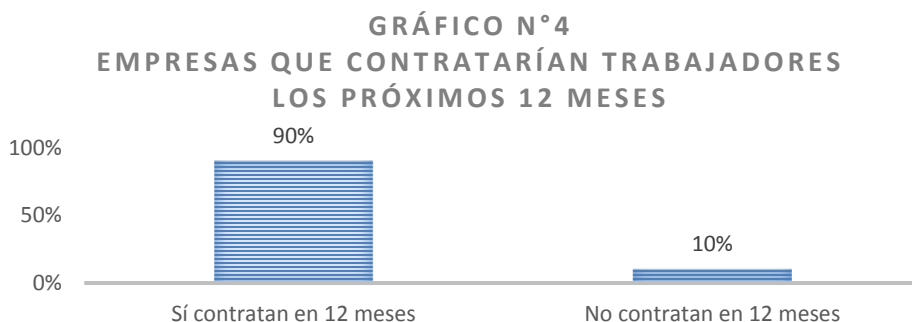
Otra forma de clasificar el tamaño de las empresas corresponde al número de trabajadores que trabaja en ellas. De acuerdo a este criterio, un 39% de las empresas encuestadas corresponde a empresas de 200 o más trabajadores, seguidas de un 24% de entre 50 y 199 trabajadores, y un 18% de 2 a 5 trabajadores. Solo un 13% corresponde a empresas de 10 a 49 trabajadores Y un 5% corresponde a empresas con entre 6 y 9 trabajadores.

GRÁFICO N°3
TAMAÑO DE LAS EMPRESAS QUE CONTESTAN,
SEGÚN NÚMERO TRABAJADORES



Contratación de trabajadores

Respecto a la contratación de trabajadores, el 90% de las empresas encuestadas está abierta a contratar a trabajadores durante los próximos 12 meses. Sólo el 10% de las empresas manifiestan lo contrario. Dado que los sectores enseñanza y otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales fueron los más encuestados, dichos sectores son las que muestra mayor disponibilidad a la contratación. También manifiestan disposición a la contratación los sectores de hoteles y restaurantes, y transporte, almacenamiento y comunicaciones.

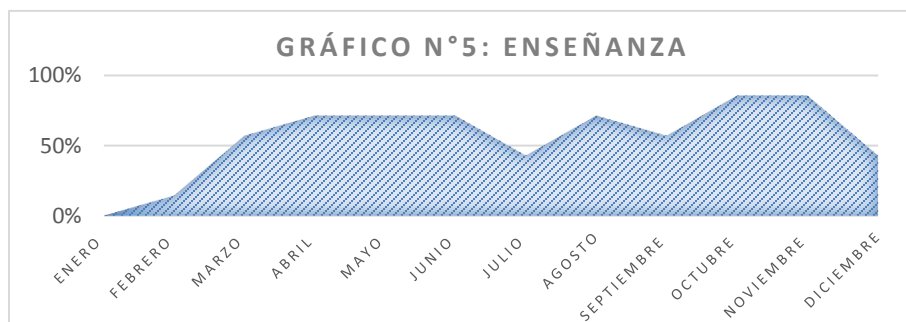


Meses con mayor actividad en las empresas por sector productivo

La encuesta de levantamiento de demandas laborales también registro información respecto a los meses con mayor actividad de las empresas. Los resultados se presentan a continuación según los principales sectores productivos.

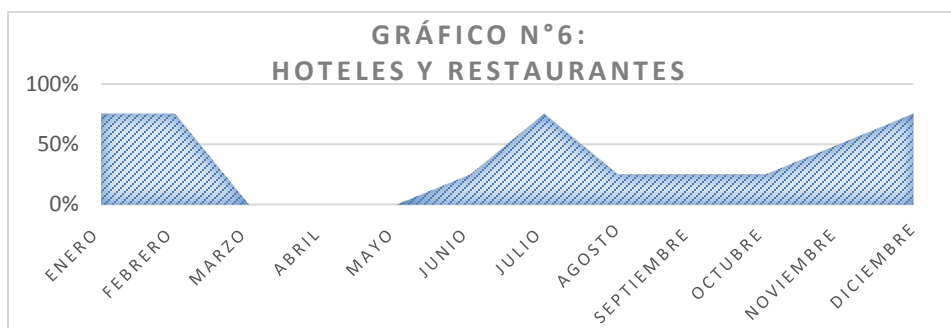
Enseñanza

En el siguiente gráfico, se puede observar que los meses donde existe una mayor necesidad de contratación en el sector **Enseñanza** son octubre y noviembre. Durante los meses de enero y febrero desciende fuertemente esta necesidad y las empresas encuestadas manifestaron no tener que contratar trabajadores.



Hoteles y restaurantes

En el sector **Hoteles y restaurantes**, se puede ver claramente que es una industria eminentemente estacional y que el clima es un factor importante para su funcionamiento. De esta manera en el gráfico se establece que durante los meses de diciembre, enero y febrero la necesidad de contratación es muy alta en las empresas encuestadas, a diferencia de los meses de marzo, abril y mayo donde dicha necesidad es nula. Durante el mes de julio también existe mayor disposición para la contratación.



Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales

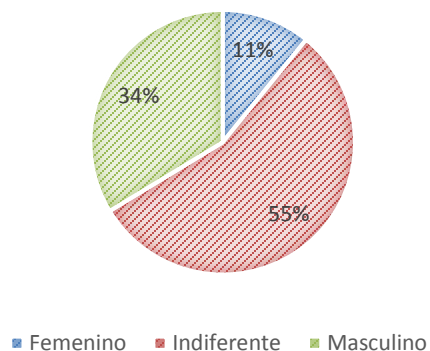
En el sector **Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales**, se observa que no hay una tendencia clara respecto a los meses de mayor contratación, donde a través de todo el año hay necesidad de contratación por parte de las empresas encuestadas. De todas maneras, en el gráfico se establece que durante los meses de enero y febrero la necesidad de contratación es mayor en las empresas encuestadas.



Ocupaciones demandadas por sexo y sector productivo

Según los resultados de la Encuesta de Levantamiento de Demandas Laborales podemos observar que la mayor parte de las ocupaciones (55%) que se demandan se señalan para ser desempeñadas tanto por mujeres como por hombres (indiferente). Por otra parte, solo un 11% de las empresas demandan ocupaciones para ser desempeñadas exclusivamente por mujeres, además de un 34% que pueden ser desempeñadas únicamente por hombres.

GRÁFICO N° 8
SEXO DE LAS OCUPACIONES REQUERIDAS



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. Debido a que la segunda etapa de validación no se realizó de acuerdo a lo metodológicamente recomendado, la información recogida en durante la primera etapa fue contrastada con el levantamiento de demanda laboral 2015 efectuado en la región, y las ocupaciones que se repitieran fueron validadas. Por otra parte, las demandas que se hayan levantado a través de los dos instrumentos aplicados durante la primera etapa (encuestas y fichas OMIL) también fueron validadas y son parte de esta matriz.

REGIÓN	SECTOR PRODUCTIVO DEMANDANTE (CAE)	COMUNA DEMANDANTE	OCUPACIÓN DEMANDADA
Tarapacá	Construcción	Alto Hospicio	Albañil
Tarapacá	Comercio al por mayor y al por menor	Iquique	Auxiliar de bodega
Tarapacá	Servicios sociales y de salud	Iquique	Auxiliar de bodega
Tarapacá	Hoteles y restaurantes	Iquique	Ayudante de cocina
Tarapacá	Suministro de electricidad, gas y agua	Iquique	Conductor profesional A5
Tarapacá	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Pozo Almonte	Conductor profesional A5
Tarapacá	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Iquique	Conductor profesional A5
Tarapacá	Explotación de minas y canteras	Por definir	Conductor profesional A3
Tarapacá	Explotación de minas y canteras	Por definir	Conductor profesional A5
Tarapacá	Hoteles y restaurantes	Iquique	Garzón
Tarapacá	Hoteles y restaurantes	Pica	Garzón
Tarapacá	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Alto Hospicio	Guardia de seguridad
Tarapacá	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Iquique	Guardia de seguridad
Tarapacá	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Pica	Guardia de seguridad
Tarapacá	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Pozo Almonte	Guardia de seguridad
Tarapacá	Explotación de minas y canteras	Por definir	Guardia de seguridad
Tarapacá	Hoteles y restaurantes	Iquique	Guardia de seguridad
Tarapacá	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Iquique	Guardia de seguridad
Tarapacá	Pesca	Iquique	Instalador eléctrico clase D
Tarapacá	Construcción	Alto Hospicio	Maestro general en obras menores
Tarapacá	Construcción	Iquique	Maestro general en obras menores
Tarapacá	Construcción	Pica	Maestro general en obras menores
Tarapacá	Explotación de minas y canteras	Por definir	Maestro de cocina

Tarapacá	Hoteles y restaurantes	Iquique	Maestro de cocina
Tarapacá	Servicios sociales y de salud	Por definir	Manicurista
Tarapacá	Explotación de minas y canteras	Por definir	Manipulador de alimentos
Tarapacá	Hoteles y restaurantes	Iquique	Manipulador de alimentos
Tarapacá	Hoteles y restaurantes	Alto Hospicio	Manipulador de alimentos
Tarapacá	Explotación de minas y canteras	Iquique	Mantenedor mecánico base planta
Tarapacá	Explotación de minas y canteras	Pica	Mantenedor mecánico base de equipos móviles
Tarapacá	Pesca	Iquique	Mecánico básico automotriz
Tarapacá	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Pozo Almonte	Mecánico básico automotriz
Tarapacá	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Iquique	Mecánico básico automotriz
Tarapacá	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Iquique	Movilizador de carga
Tarapacá	Explotación de minas y canteras	Iquique	Operador de equipos de planta concentradora
Tarapacá	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Iquique	Operador de grúa horquilla
Tarapacá	Construcción	Pozo Almonte	Operador de excavadora
Tarapacá	Explotación de minas y canteras	Pica	Operador de excavadora
Tarapacá	Construcción	Iquique	Soldador
Tarapacá	Pesca	Iquique	Soldador
Tarapacá	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Pozo Almonte	Soldador
Tarapacá	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Iquique	Soldador
Tarapacá	Industrias manufactureras metálica	Alto Hospicio	Soldador
Tarapacá	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Iquique	Tramitador aduanero
Tarapacá	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Iquique	Tramitador aduanero
Tarapacá	Comercio al por mayor y al por menor	Iquique	Vendedor
Tarapacá	Servicios sociales y de salud	Iquique	Vendedor