



# Informe final proceso de levantamiento de demandas laborales regional

## II Región de Antofagasta



DIRECCIÓN REGIONAL DE ANTOFAGASTA 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 Antofagasta .....	9
2.2 Situación ocupacional regional por nivel educacional .....	10
2.3 Estadísticas sectoriales, región de Antofagasta .....	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 .....	20
3.4 Resultados encuestas a empresas.....	22
3.5 Matriz de ocupaciones levantadas en el proceso .....	26

## 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**

Esta 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 Antofagasta

La situación ocupacional de la región de Antofagasta en el trimestre móvil octubre, noviembre y diciembre (OND) del año 2015 muestra que la Fuerza laboral alcanza las 296.405 personas, donde 277.861 corresponden a ocupados y 18.544 a desocupados, registrando aumentos de 3,2%, 2,0% y 25,8% en los grupos señalados, respecto al mismo trimestre móvil del año 2014.

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

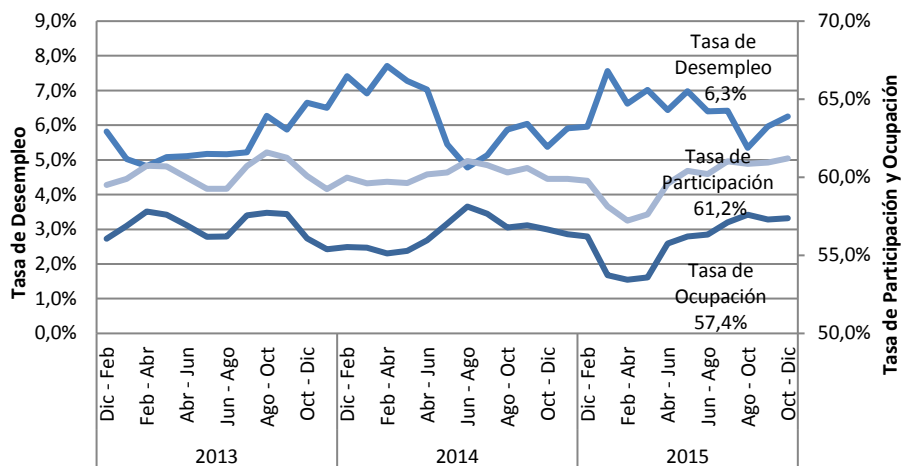
	Total Regional		Jóvenes de 18 a 29 años		Mujeres de 30 a 64 años		Personas 18 a 65 años	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Población mayor de 15 años</b>	<b>484.289</b>		<b>126.306</b>	<b>26%</b>	<b>130.244</b>	<b>27%</b>	<b>393.808</b>	<b>81%</b>
Fuerza laboral	296.405		69.727	24%	80.913	27%	276.619	93%
<i>Ocupados</i>	<i>277.861</i>		<i>63.080</i>	<i>23%</i>	<i>78.104</i>	<i>28%</i>	<i>259.405</i>	<i>93%</i>
<i>Desocupados</i>	<i>18.544</i>		<i>6.647</i>	<i>36%</i>	<i>2.809</i>	<i>15%</i>	<i>17.214</i>	<i>93%</i>
Inactivos	187.884		56.579	30%	49.331	26%	117.189	62%
<b>Menores de 15 años</b>	<b>135.418</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 26% de la fuerza laboral de la región y un 24% del total regional de ocupados, mientras que las mujeres de 30 a 64 años representan un 27% en cada grupo, y las personas entre 18 y 65 años corresponden a un 81% del total regional en cada segmento. En cuanto al grupo de desocupados, los jóvenes representan un 36% de éste, las mujeres un 15% y las personas entre 18 y 65 años un 93%.

La tasa de desempleo regional muestra un aumento de 1.1 puntos porcentuales respecto al trimestre móvil OND del año 2014, alcanzando un 6,3% en el año 2015. Mientras que la tasa de participación regional llega al 61,2% y la tasa de ocupación al 57,4% 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 9,5%, las mujeres alcanzan una tasa de un 3,5%, situándose por debajo del total regional de 6,3% Las personas entre 18 y 65 años alcanzan una tasa de desempleo de 6,2%.

En cuanto a las tasas de ocupación de estos grupos de interés se observa los jóvenes alcanzan un 49,9%, las mujeres un 60,0% y las personas entre 18 y 65 años un 65,9%, en tanto las tasas de participación alcanzan un 55,2%, 62,1% y 70,2% 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 60% 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 58% lo que corresponde a 89.021 personas.

Por otra parte, la categoría ocupacional correspondiente Cuenta propia comprende un 18% del total de ocupados regional, lo que al considerar exclusivamente el nivel educacional mencionado anteriormente corresponde a un 26% del total de ocupados por cuenta propia, equivalente a 39.566 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 Antofagasta

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 y aquellos que presentan un nivel educacional de hasta enseñanza media completa. Este segmento de personas ocupadas representa un 37% del total del empleo regional en promedio para los años de análisis, lo que corresponde a 89.021 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 39.566 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**

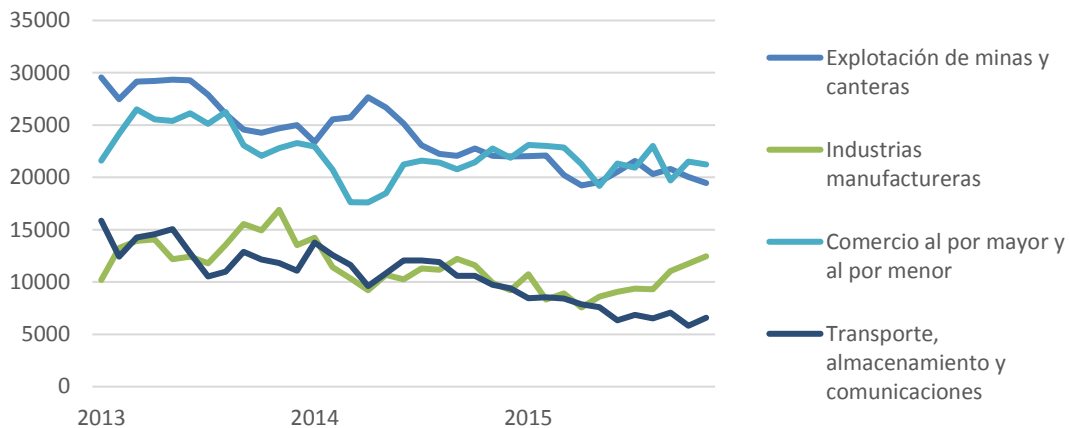
Sector de Actividad Económica	Asalariado sector privado			Cuenta propia		
	Promedio		Variación	Promedio		Variación
	2013-2015		2013-2015	2013-2015		2013-2015
	Ocupados	%	%	Ocupados	%	%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	317	0,3%	-	637	2,1%	-
Pesca	304	0,3%	421,3%	2.233	7,3%	65,7%
Explotación de minas y canteras	24.020	23,6%	-22,1%	21	0,1%	-100,0%
Industrias manufactureras	11.453	11,3%	-31,5%	3.106	10,2%	136,1%
Suministro de electricidad, gas y agua	1.922	1,9%	43,4%	24	0,1%	-
Construcción	9.303	9,1%	12,9%	3.082	10,1%	71,8%
Comercio al por mayor y al por menor	22.216	21,8%	-12,4%	9.139	29,9%	66,9%
Hoteles y restaurantes	4.948	4,9%	8,5%	475	1,6%	-100,0%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	10.550	10,4%	-40,5%	6.341	20,7%	55,7%
Intermediación financiera	1.606	1,6%	-56,5%	0	0,0%	-
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	4.963	4,9%	-35,9%	1.387	4,5%	-13,4%
Administración pública y defensa	1.162	1,1%	-89,0%	0	0,0%	-
Enseñanza	2.730	2,7%	-40,1%	18	0,1%	-
Servicios sociales y de salud	1.860	1,8%	10,6%	11	0,0%	-
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	3.728	3,7%	-40,6%	1.929	6,3%	-16,3%
Hogares privados con servicio doméstico	728	0,7%	48,2%	2.174	7,1%	64,3%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	15	0,0%	-	0	0,0%	-
<b>Total</b>	<b>101.807</b>	<b>100%</b>	<b>-19,8%</b>	<b>30.577</b>	<b>100%</b>	<b>57,6%</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: **Explotación de minas y canteras; Comercio al por mayor y al por menor; Industrias manufactureras; 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**

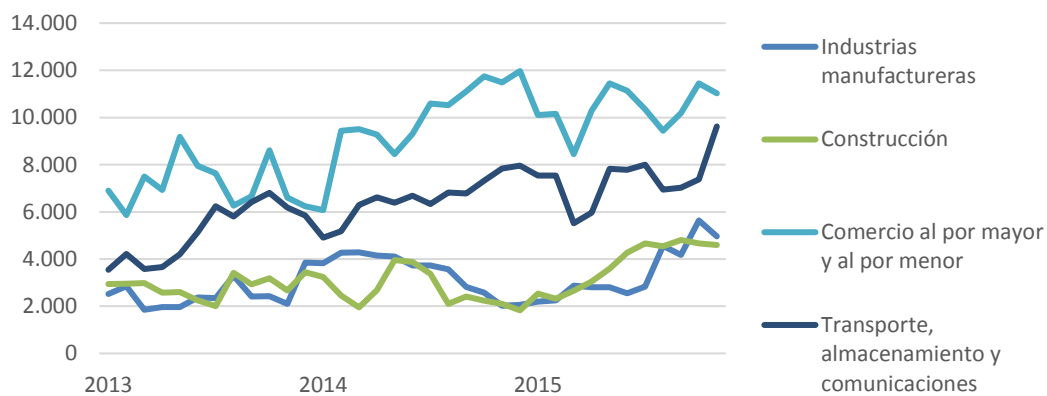


Fuente: Elaboración propia a partir de Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil octubre, noviembre y diciembre año 2015.

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: **Comercio al por mayor y al por menor, Transporte, almacenamiento y comunicaciones e Industrias manufactureras, 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 Antofagasta.](#)

## 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 Antofagasta 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: **Explotación de minas y canteras; Comercio al por mayor y al por menor; Industrias manufactureras; Transporte, almacenamiento y comunicaciones.**

En segunda instancia, la Dirección Regional optó, debido a su conocimiento territorial y tomando en cuenta el Plan de Desarrollo Regional de Antofagasta, por incorporar otros sectores productivos a su levantamiento. Dichos sectores son: **Construcción; y Hoteles y Restaurantes.** Asimismo, a través de la aplicación de la encuesta, se incorporaron los sectores de **Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler; Intermediación financiera; Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales; y Suministro de electricidad, gas y agua.**

Con todo, la región de Antofagasta levantó demandas en empresas e instituciones de diez 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**
7. **Intermediación financiera**
8. **Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales**

**9. Suministro de electricidad, gas y agua**

**10. Transporte, almacenamiento y comunicaciones**

**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 y OMIL, donde se aplicaron entre los meses de mayo y agosto 42 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.

En una segunda etapa, toda la información levantada a partir de esos 2 instrumentos, fue validada en dos encuentros finales multisectoriales, uno desarrollado en la provincia de Tocopilla y otro en la de Antofagasta, donde se contó con la participación de representantes de todos los 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.

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

EMPRESA	SECTOR
TERRA MIN LIMITADA	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
ULTRAPORT	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
SOCIEDAD DE SERVICIOS SERVILUBLE	Sin información
MAESTRANZA GORDILLO	Industrias manufactureras no metálica
DIAGNOIMAGE S.A.	Servicios sociales y de salud
FINNING CAPACITACIÓN LTDA.	Enseñanza
COMERCIAL VASARA S.A.	Hoteles y restaurantes
SOCIEDAD EDUCACIONAL CHAÑARES S.A.	Enseñanza
SERVICIOS ADMINISTRATIVOS INTEGRALES	Sin información
MOL AMBIENTE S.A.	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
JCC Y CIA LTDA	Industrias manufactureras metálica
RELIPER COMERCIAL LTDA.	Comercio al por mayor y al por menor
EYS SOLUCIONES	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
COMPAÑÍA MINERA LOMATB	Industrias manufactureras no metálica
CORTES Y FUENTES LTDA	Sin información
UNIVERSIDAD CATOLICA DEL NORTE	Enseñanza
COMPLEJO INDUSTRIAL MOLYNOR	Industrias manufactureras no metálica



SEIL E&C	Construcción
TERQUIM S.A.	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
LINK HUMANO	Hoteles y restaurantes
SK EEC	Construcción
E-CL	Suministro de electricidad, gas y agua
BETH ASTUDILLO JARA	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
SGS CIMM	Construcción
DISAL CHILE	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
EASY RETAIL S.A.	Comercio al por mayor y al por menor
MEMCORT LTDA.	Comercio al por mayor y al por menor
I.C.S VALLE DE LA LUNA	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
LY Y LY LIMITADA	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
AGRETRANS EL LOA	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
MABEL LTDA.	Construcción
AUSTIN ARRENDAMIENTOS LTDA.	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
MAIZARES HATTE LTDA.	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
RENDIC HERMANOS S.A.	Comercio al por mayor y al por menor
MAVECO CONSTRUCCIONES	Construcción
CORPORACIÓN PRO LOA	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
HIDRAULICA CALAMA SPA	Industrias manufactureras no metálica
LAB. MECSU LTDA.	Construcción
KIMAL S.A.	Hoteles y restaurantes
INVERSIONES FARELLONES S.A.	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
ENTEL PCS	Transporte, almacenamiento y comunicaciones

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

ACTOR	COMUNA
OMIL	Antofagasta
	Calama
	Tocopilla
	María Elena

Por último, se presentan los sectores productivos en cada uno de los encuentros sectoriales de validación correspondientes a la segunda etapa:

Encuentro Antofagasta:

EMPRESA / INSTITUCIÓN	ACTOR	CARGO
<b>SOMACOR S. A.</b>	Pamela Mondaca Martinez	Jefe de Sucursal Antofagasta
<b>BBOSCH</b>	Claudia Díaz C.	Encargada Relaciones Laborales
<b>PUERTO MEJILLONES S. A.</b>	Andrés Poblete C.	Jefe Terminal
<b>AMECO CHILE S. A.</b>	Alexis Angulo O.	Encargado RR. HH.
<b>CORPESCA S. A.</b>	Rosa Llchiok Miranda	Jefe de Personal
<b>KAEFER BUILDTEK</b>	Marcos Ibacache Zepeda	Jefe Relaciones Laborales
<b>ENGIE TRACTEBEL</b>	Andrea Ocaranza B.	Encargada Administración
<b>CONSTRUCT. MAR ABIERTO</b>	Johanna Castillo	Jefe de RR. HH.
<b>QUALITY</b>	Héctor Arias Cortés	Gerente Administrativo
<b>ESS</b>	Antonella Gaytan H.	Jefe de RR. HH.
<b>ATLAS COPCO CHILENA</b>	Cherie Muñoz M.	Administrador Sucursal
<b>RYCS ING</b>	Orlando Fuentes	Asesor Prevención de Riesgos
<b>CONTITECH CLEILES S.A.</b>	Angela Linco	Encargada de R.R.H.H
<b>SERVICIO JESUITA MIGRANTES</b>	Alejandra Orellana	Responsable Programa Laboral
<b>SALFA MONTAJES</b>	Paula Gonzalez	Administración
<b>ULTRAPORT</b>	Karla Silva	Asistente de Personas
<b>SOMACOR</b>	Mariella Godoy Olivares	Enc. Gestión Personas
<b>ING Y CONSTRUCCIÓN SLODO KOPPER</b>	Roberto Gálvez	Enc. Relaciones Laborales
<b>ING LTDA</b>	Yocelyn Reinos	Gerente General
<b>SOTRASER</b>	Yolanda Alvarez	Analista RRHH
<b>INDEPENDIENTE</b>	Pamela Arias	APR
<b>ARTISA</b>	Daniel Alvarez	Abogado
<b>SENADIS</b>	María Ines Verdugo	Directora Regional
<b>DETROIT CHILE S.A.</b>	Cesar Toro Darlington	Adm. RRHH
<b>PUERTO MEJILLONES S.A.</b>	Andres Poblete	Jefe Terminal
<b>AMECO CHILE</b>	Alexis Angulo O	Encargado RRHH
<b>HORNO DE BARRO RESTORANT</b>	Pamela Maya	Representante Legal
<b>ATLAS COPCO CHILENA</b>	María Antonieta Arismendi	Adm. Taller
<b>VULCO</b>	Kimio Naito	Encargado RRHH
<b>CETI</b>	María Jesús Muñoz	COORDINADORA
<b>OLAB UCN</b>	Olivia Pinto	INVESTIGADORA OLAB

ESS	Antonella Gaytan	JEFE RRHH
SERCOL	Camila Daudet Toro	Auditor
BUILTEK	Alejandro Jara	Eje. RRHH
MODULAR MINING SYSTA	Jorge Isuzeta	Gerente
SOFGROUP	Rodrigo Nuñez	Asistente RRHH
SINDICATO CHRISTENSEN	Nivaldo Castro	Presidente Sindicato Jefe Mantención
MARRENT	Cristian Llanos Moya	Psicólogo
QUALITY	Hector Arias	Gerente Administración
ESS	Didiexay Mata Bouhste	Jefe RRHH
COFERY-TERMILA	Monica Kasic Rojas	RRHH
MINERA	Francisco	Sesor APR
CONDominio	Lisett Carvajal	Administradora
ETHIOS CHILE SPA	Christian Aguirre	Jefe Adm y RRHH
SIERRA Y PLAZA ING Y SUV S.A.	Ariela Araya Concha	RRHH
VIDO LTDA	Ivar Alvarez	Jefe Proyectos
CORPESCA	Rosa Lichiok	Jefe Personal
SQM S.A.	Raul Araya Carvajal	Analista RRHH
ESOR SPA	Angela Lors	Analista RRHH
CÍA. MINERA ZALDIVAR	Monica Contreras	Analista
KAEFE BUILDER	Marcos Ibacache	Jefe RRHH
MAC ASESORÍAS	Marcela Zamora	Auditor
YMG LTDA	Michelle Flores	JEFE ADMINISTRACION Y FINANZAS

#### Encuentro Tocopilla:

EMPRESA / INSTITUCIÓN	ACTOR	CARGO
AGRUPACIÓN ARTESANOS VIDA NUEVA	Greta Marín G.	Presidenta
SINDICATO CALETA BUENA	Gabriel Ibañez	Delegado
JUNTA DE VECINOS CALETA BUENA	Mariluz Geraldo	Presidenta
CONSTRUCTORA B Y C	Yosile Araya	Administrador Obra
JUNTA DE VECINOS CALETA PUNTA ATALA	Graciela Robles	Presidenta
SINDICATO PUNTA ATALA	Sergio Carvajal	Presidente
CÁMARA DE COMERCIO	Luis Ossandón M.	Presidente
BANCOESTADO	Juan Carlos Kasic M.	Agente
INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TOCOPILLA	Sergio Vergara	Inspector Provincial
FOSIS	José Muñoz Quezada	ADL
STI URCO	Carlos Aracena R.	Presidente

PRODEMU	Cecilia Tapia Spataris	Gestora de Formación y Capacitación
PRODEMU	Cinthia Sepúlveda A.	Gestora de Formación y Capacitación
PRODEMU	Erna Delgado R.	Directora
ASOCIACIÓN DE TAXISTAS BÁSICOS	Luis Herrera C.	Presidente
OMIL TOCOPILLA	Manuel Muñoz Z.	Encargado
GOBERNACIÓN PROVINCIAL	Maria Fernanda Gaete	Encargada Área Económica
HOTEL BAHÍA	Yanko Soré K.	Gerente/Propietario
MINERA MANTOS DE LA LUNA	Andrés Definis R.	Gerente
MUNICIPALIDAD DE TOCOPILLA	Daniela Salas V.	SSYO Coordinadora

En resumen, a partir de la ejecución de los encuentros y de la aplicación de las encuestas y ficha OMIL, en la región de Antofagasta se levantaron un total de 45 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

#### **Construcción**

En este sector existe disponibilidad para contratar a aquellos que provienen de la educación media, incluso a veces pueden ser contratadas personas con un menor nivel educacional. Se requieren personas capacitadas en oficios como carpintero, albañil y andamiero, donde la preferencia por hombres es marcada dentro de este sector productivo.

En este sector se necesita validar competencias laborales, y a aquellos trabajadores se les capacita e invierte en ellos. Se busca fortalecer lo que está relacionado con la prevención de riesgos, liderazgo en jefaturas y manejo de capital humano.

La estacionalidad en la contratación de trabajadores en el sector **Construcción** depende del proyecto y licitación. Sin embargo, se señala que en los meses de invierno se necesita mayor cantidad de mano de obra, generalmente hay contratos de 2 a 3 meses. Existe alta rotación en este sector debido a que los trabajadores buscan acceder a mejores salarios.

#### **Explotación de minas y canteras**

En general en el sector **Explotación de minas y canteras** se pide enseñanza media y que tengan algún título técnico y certificaciones en caso que sean requeridas. Existe disponibilidad para contratar, pero se requieren principalmente a aquellos que provienen de la educación media técnico

profesional, sobre todo para personas que sean destinados a oficios de mantención, operación, etc. Algunos oficios de menor nivel cualificación son: guardias de seguridad, donde se debe contar con curso OS 10; así también en el área de aseo industrial se observan posibilidades de contratación de personas, en particular en empresas relacionadas a servicios a la minería. Sin embargo, en las faenas más especializadas se exigen técnicos de nivel superior.

Algunas brechas y carencias que presentan hoy en día los trabajadores del sector tienen que ver con prevención de accidentes, idioma inglés, liderazgo, leyes laborales y competencias transversales en mandos medios.

En cuanto a la estacionalidad en la contratación no existe planificación para el año en este aspecto, ya que de acuerdo a rotación de proyectos depende de la empresa que contrate. Pero se señala que los meses más pertinentes para desarrollar la capacitación son julio y septiembre. La tasa de rotación del sector actualmente es alta, alcanzando entre un 40% a 60%, por búsqueda y mayores opciones en otros puestos de trabajo. Existió rotación en el sector, producto de que hubo muchos egresados en busca de mejores salarios. Se visualiza escasez de trabajadores calificados y la contratación de aprendices para formarlos puede ser una buena opción para combatirla.

### ***Transporte, almacenamiento y comunicaciones***

En el sector **Transporte, almacenamiento y comunicaciones** existe disponibilidad para contratar personas con educación media, pero cuando los clientes de las empresas pertenecientes a este sector requieren servicios más especializados, se seleccionan principalmente a aquellas personas que provienen de la educación media técnico profesional. En algunos casos, como en el sector portuario, no se exigen 4° medio.

Algunas de las brechas y carencias que presentan hoy en día los trabajadores del sector se vinculan a habilidades transversales, como la comunicación y liderazgo. Si bien la capacitación constituye un valor agregado para contratar un trabajador, la experiencia es un factor más determinante.

No hay claridad respecto a la estacionalidad en la contratación, ya que en tiempos de las llamadas “paradas de planta” se requieren más contrataciones y servicios esporádicos. Se indica que a partir del mes de marzo en adelante se acentúa la capacitación, principalmente durante los meses de invierno. En el caso de trabajadores acreditados, los contratos son de plazo fijo. Primero un contrato por 90 días, y luego un contrato de 2 años o indefinido en el caso de trabajadores marítimos portuarios.

### 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 Antofagasta son 42.

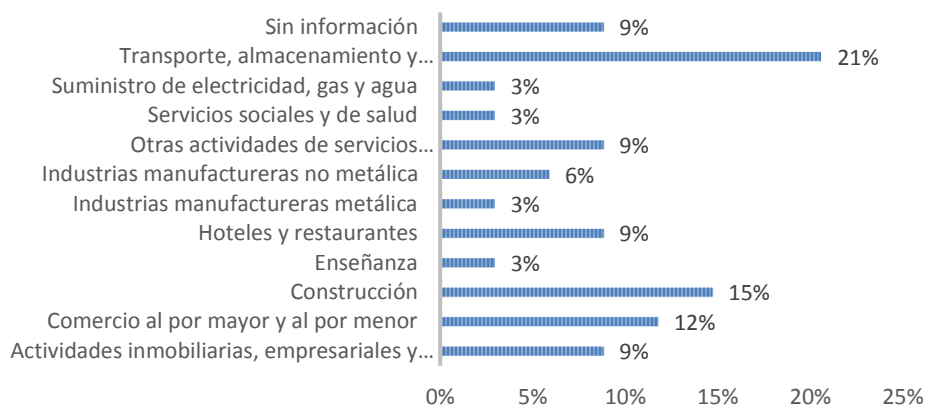
Se debe destacar que los resultados no son representativos del total de empresas existentes en la región, ni del sector productivo correspondiente, ya que a la fecha no se dispone de una base de datos necesaria para la construcción de un marco muestral que lo permita, por tal razón los resultados que se presentan a continuación es información que debió ser validada en una segunda etapa del proceso LDL, y corresponden a las 42 empresas que contestaron la Encuesta de Levantamiento de Demanda Laboral en la región.

#### 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 21% pertenece al sector de Transporte, almacenamiento y comunicaciones, un 15% pertenece al sector de Construcción, seguido de un 12% por el sector Comercio al por mayor y al por menor. Con una concentración más baja, están con un 9% los sectores de Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, Hoteles y restaurantes, y Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales.

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

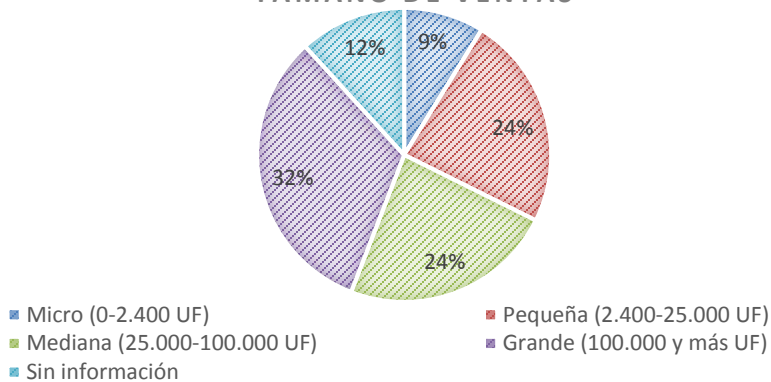


### Tamaño de las empresas

#### *Tamaño según ventas:*

Una forma de clasificar el tamaño de las empresas, es mediante el volumen de ventas. Del total de empresas encuestadas, un 32% corresponde a empresas grandes lo que significan ventas 100.000 UF o más, un 24% también a empresas medianas, es decir que tienen ventas entre 25.000 UF y 100.000 UF, también un 24% de empresas pequeñas con ventas entre 2.400 y 25.000 UF, y un 9% de micro empresas con ventas hasta 2.400 UF. Finalmente, un 12% no presenta información respecto al tamaño según ventas.

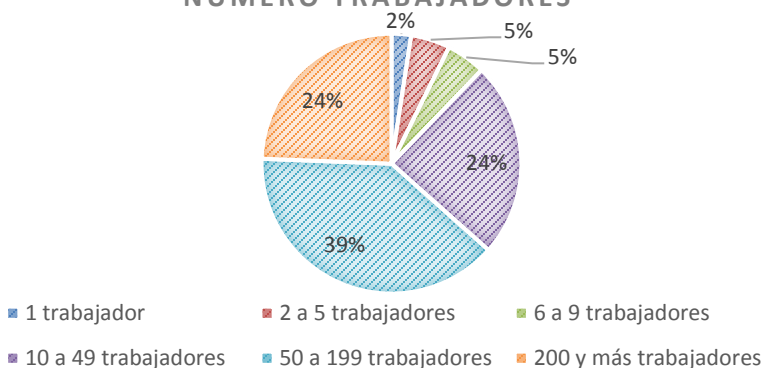
**GRÁFICO N°2**  
**TAMAÑO DE LAS EMPRESAS QUE CONTESTAN, SEGÚN**  
**TAMAÑO DE VENTAS**



### 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 entre 50 y 199 trabajadores, seguidas de un 24% de entre 10 y 49 trabajadores, y en misma proporción en aquellas con 200 y más trabajadores. Solo un 5% corresponde a empresas de 2 a 5 trabajadores, como también a empresas de 6 a 9, y un 2% de 1 trabajador.

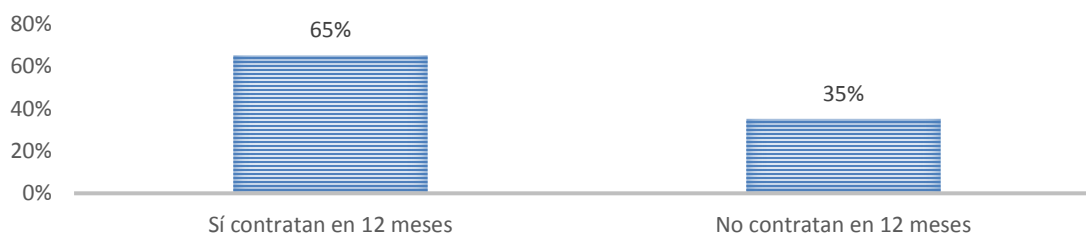
**GRÁFICO N°3**  
**TAMAÑO DE LAS EMPRESAS QUE CONTESTAN, SEGÚN**  
**NÚMERO TRABAJADORES**



### Contratación de trabajadores

Como se puede observar en el siguiente cuadro, el 65% de las empresas encuestadas está abierta a contratar a trabajadores durante los próximos 12 meses. Mientras que el 35% de las empresas manifiestan lo contrario. Si bien la proporción de empresas que contesta respecto a este ámbito es menor, el sector Construcción presenta una mejor relación en cuanto a la disponibilidad para contratar.

**GRÁFICO N°4**  
**EMPRESAS QUE CONTRATARÍAN TRABAJADORES LOS**  
**PRÓXIMOS 12 MESES SEGÚN SECTOR PRODUCTIVO**

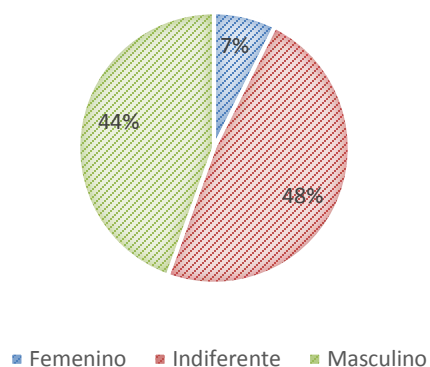




### Ocupaciones demandadas por sexo y sector productivo

Según los resultados de la Encuesta de Levantamiento de Demandas Laborales podemos observar que la mayor parte de las ocupaciones (48%) que se demandan se señalan para ser desempeñadas tanto por mujeres como por hombres (indiferente). Por otra parte, solo un 7% de las empresas demandan ocupaciones para ser desempeñadas exclusivamente por mujeres, además de un 44% que pueden ser desempeñadas únicamente por hombres.

GRÁFICO N° 5  
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.

REGIÓN	SECTOR PRODUCTIVO DEMANDANTE (CAE)	COMUNA DEMANDANTE	OCUPACIÓN DEMANDADA
Antofagasta	Explotación de minas y canteras	Antofagasta	Auxiliar administrativo
Antofagasta	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Calama	Auxiliar de aseo
Antofagasta	Hoteles y restaurantes	Antofagasta	Auxiliar de aseo
Antofagasta	Hoteles y restaurantes	San Pedro de Atacama	Maestro general en obras menores
Antofagasta	Hoteles y restaurantes	San Pedro de Atacama	Ayudante de cocina
Antofagasta	Suministro de electricidad, gas y agua	María Elena	Instalador eléctrico clase D
Antofagasta	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Antofagasta	Mecánico básico automotriz
Antofagasta	Construcción	Tocopilla	Maestro general en obras menores
Antofagasta	Comercio al por mayor y al por menor	Antofagasta	Auxiliar de bodega
Antofagasta	Explotación de minas y canteras	Antofagasta	Operario de bodega
Antofagasta	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Antofagasta	Operario de bodega
Antofagasta	Comercio al por mayor y al por menor	Calama	Cajero(a)
Antofagasta	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Antofagasta	Cajero(a)
Antofagasta	Hoteles y restaurantes	Antofagasta	Maestro de cocina
Antofagasta	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Calama	Conductor profesional A5
Antofagasta	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Calama	Conductor profesional A5
Antofagasta	Comercio al por mayor y al por menor	Antofagasta	Conductor profesional A5
Antofagasta	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Antofagasta	Conductor profesional A5
Antofagasta	Intermediación financiera	Calama	Vendedor
Antofagasta	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Antofagasta	Asistente de atención a clientes
Antofagasta	Construcción	Mejillones	Instalador eléctrico clase D
Antofagasta	Industrias manufactureras metálica	Antofagasta	Mantenedor electromecánico de equipos industriales
Antofagasta	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Antofagasta	Guardia de seguridad
Antofagasta	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Calama	Guardia de seguridad
Antofagasta	Comercio al por mayor y al por menor	Calama	Guardia de seguridad

<b>Antofagasta</b>	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Calama	Guardia de seguridad
<b>Antofagasta</b>	Construcción	Antofagasta	Maestro general en obras menores
<b>Antofagasta</b>	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Antofagasta	Maestro general en obras menores
<b>Antofagasta</b>	Construcción	Calama	Operario de bodega
<b>Antofagasta</b>	Construcción	Mejillones	Maestro general en obras menores
<b>Antofagasta</b>	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Calama	Manipulador de alimentos
<b>Antofagasta</b>	Hoteles y restaurantes	Antofagasta	Manipulador de alimentos
<b>Antofagasta</b>	Comercio al por mayor y al por menor	Calama	Mecánico general
<b>Antofagasta</b>	Industrias manufactureras metálica	Antofagasta	Mecánico general
<b>Antofagasta</b>	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Antofagasta	Mecánico básico automotriz
<b>Antofagasta</b>	Hoteles y restaurantes	San Pedro de Atacama	Mucama
<b>Antofagasta</b>	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Calama	Operador de grúa horquilla
<b>Antofagasta</b>	Industrias manufactureras no metálica	Antofagasta	Operador de grúa horquilla
<b>Antofagasta</b>	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	Antofagasta	Operador de grúa horquilla
<b>Antofagasta</b>	Suministro de electricidad, gas y agua	Mejillones	Operador de excavadora
<b>Antofagasta</b>	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Calama	Rigger
<b>Antofagasta</b>	Industrias manufactureras metálica	Antofagasta	Soldador
<b>Antofagasta</b>	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Antofagasta	Instalador eléctrico clase D
<b>Antofagasta</b>	Suministro de electricidad, gas y agua	Antofagasta	Instalador eléctrico clase D
<b>Antofagasta</b>	Comercio al por mayor y al por menor	Calama	Vendedor