

INFORME DE DIÁLOGO CIUDADANO SENCE

**“Oportunidades y Desafíos
para la Región de Tarapacá “**

2025

Iquique, 16 de enero de 2026

El presente informe tiene como objetivo dar a conocer los temas tratados en el Diálogo Ciudadano de “**Oportunidades y Desafíos para la Región de Tarapacá**”, desarrollado en la comuna de Alto Hospicio, Región de Tarapacá.

1. Introducción.

Los Diálogos Participativos son parte de la ley 20.500 sobre Participación Ciudadana. El objetivo de estos encuentros es generar espacios de interacción, a través del cual se busca canalizar inquietudes, observaciones y propuestas, generando retroalimentación en la búsqueda de soluciones entre la ciudadanía y el Estado, mediante un trabajo colaborativo.

El presente dialogo es fruto de reunión de planificación sostenida en el tercer COSOC realizado en la ciudad de Iquique el 17 de octubre 2025. En dicha ocasión la nueva directiva decide realizar una dialogo ciudadano en el CFT de Alto Hospicio en el cual los integrantes del nuevo COSOC serían los facilitadores por mesas de trabajo y en donde se mostraría el resultado de encuesta aplicada en organizaciones a fines a la temática del dialogo esto para enriquecer el levantamiento de información que se desarrollaría en la jornada. Todo ello se planifico para el 27 de noviembre 2025.

2. Objetivo General.

Promover el diálogo guiado entre los asistentes al encuentro, para recopilar planteamientos, inquietudes y observaciones emanadas dentro de este espacio de diálogo.

Contar con información representativa aplicada a diversos actores regionales del empleo, la investigación, la capacitación y la reconversión laboral. Todo esto para constar con un insumo técnico y representativo de la realidad local producto de la tabulación del mismo trabajo para poder compartirlo con diferentes actores vinculados con la red de capacitación y empleabilidad en Tarapacá.

2.1. Objetivos específicos

- I. Consultar a la sociedad civil opiniones e ideas que aporten a la mejora continua de las políticas públicas del Servicio. Todo esto a través de una encuesta diseñada en conjunto por el observatorio laboral y diferente organismos representativos de la sociedad local en este caso pertenecientes al COSOC SENCE 2025 – 2027.
- II. Desarrollar mesas de trabajo para una oportuna detección de necesidades, emanadas durante la actividad, estas mismas serán lideradas por los consejeros recientemente electos quienes destinos del COSOC SENCE en Tarapacá hasta octubre del 2027.

- III. Realizar informe de la actividad con los hallazgos, para tener insumos para el proceso de toma de decisiones de políticas, planes y programas del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

3. Actividad

3.1.-Público Objetivo y diseño actividad:

Público Objetivo Actividad:	
1.-	Trabajadores y trabajadoras (sindicatos, federaciones, confederaciones) Representantes de sectores estratégicos de la región. Personas en proceso de reconversión laboral o búsqueda de empleo.
2.-	Empresas y Gremios Empresariales (sindicatos, federaciones, confederaciones) Pequeñas, medianas y grandes empresas. Representantes de sectores con alta demanda de empleo.
3.-	Representantes de instituciones de formación Organismos técnicos de Capacitación (OTEC) Centros de formación técnica (CFT) y universidades con programas de capacitación.
4.-	Integrantes del COSOC 2025 – 2027 Mujeres Programa Originarias SER -FDA CUT Federación Minera del Norte AMPRO Tarapacá AII Cámara Comercio Detallista y Turismo Iqq AG Fundación APANDIA Centro Adulto Mayor Huantahaya Federación Trabajadores de Chile FEZOTRACH Univ. Santo Tomas Fundación Chile
Público Complementario:	
5.-	Jóvenes y mujeres en búsqueda de empleo Sectores emergentes de la economía local. Emprendedores y cooperativas. Beneficiarios de Programas de Capacitación SENCE.
6.-	Académicos y expertos en tendencias laborales. Investigadores que puedan aportar análisis sobre el futuro del trabajo en la Región. Secretaría Ministerial de Ciencia, Tecnología, Conocimiento y Innovación Región Tarapacá.

3.2.-Descripción Actividad:

3.2.1.-Aplicación encuesta al público objetivo descrito en el 3.1. la cual se desarrolla en conjunto por el Observatorio Laboral del CFT Alto Hospicio más comisión integrada por el COSOC 2025 – 2027.

Al respecto se entrega tabulación de la encuesta.

Se adjunta tabulación encuesta respondida por 112 actores pertenecientes al grupo objetivo señalado en el punto 3.1.-

Introducción

El presente informe somete a análisis los resultados de la Encuesta de Percepciones Estratégicas, aplicada a un segmento clave de actores relevantes de la región de Tarapacá, cuya visión es indispensable para la gobernanza del sistema de formación y empleo. Este estudio se enmarca directamente en el mandato de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral, aprobada mediante el Decreto exento N9110, cuyo principio rector es consolidar un sistema de monitoreo y anticipación para mitigar los desajustes entre la oferta y demanda de capital humano.

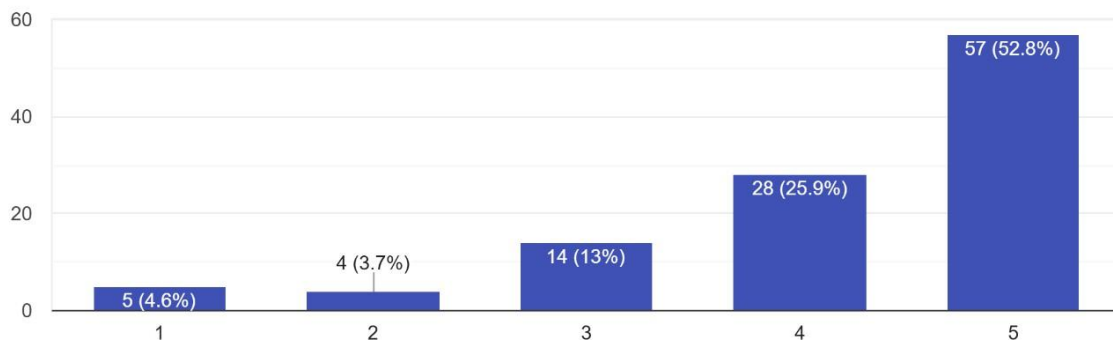
Las dimensiones abordadas, incluyen la disrupción tecnológica, la adaptación a la Transición Socio ecológica Justa, la remoción de barreras de equidad y la validación de la gobernanza territorial, reflejan los desafíos estructurales que impactan la productividad y la empleabilidad. En consecuencia, el análisis riguroso de las intensidades de acuerdo y consenso tiene por finalidad validar la magnitud de dichos desafíos y transformarlos en mandatos concretos de innovación e inversión para la política pública regional.

Diseño metodológico

El presente estudio se concibe desde un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo y exploratorio.

1.1 La creciente automatización reestructurará los perfiles ocupacionales en diversos sectores productivos (agricultura, minería, educación, turismo, etc.) en los próximos cinco años.

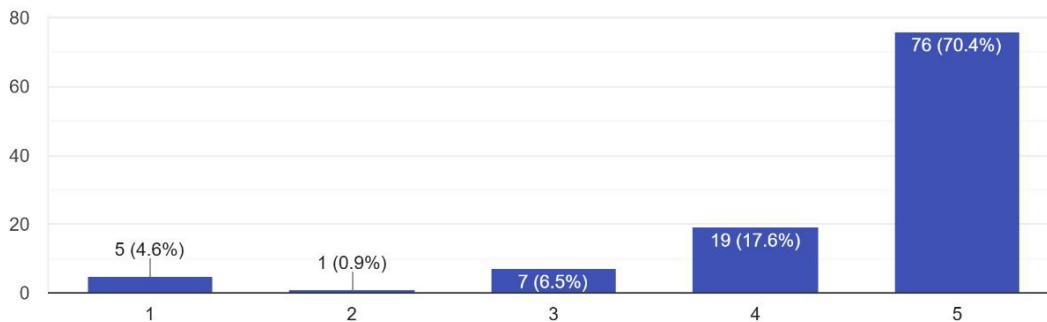
108 respuestas



El gráfico 1, evidencia una concentración dominante en la opción muy de acuerdo con un 52.8%, lo que valida el consenso sobre la magnitud de la disrupción tecnológica. El patrón de respuesta establece que la automatización no es un riesgo futuro, sino un fenómeno estructural inminente que exigirá la redefinición de roles en el corto plazo.

1.2 El desafío de la reconversión laboral por los cambios tecnológicos requiere el desarrollo de nuevos y más flexibles mecanismos de subsidio a la capacitación que los actualmente disponibles.

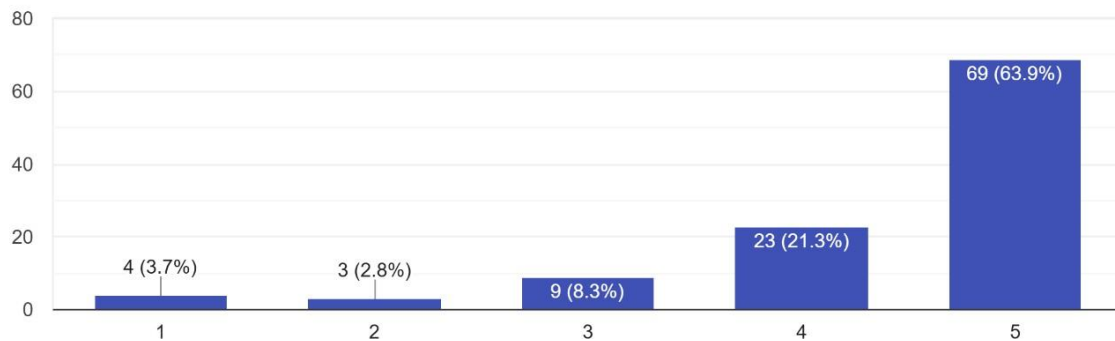
108 respuestas



El gráfico 2, exhibe la mayor concentración de consenso en la dimensión, con el 70.4% de las respuestas en la opción muy de acuerdo. El patrón de respuesta constituye un mandato político explícito para la innovación en el diseño de instrumentos financieros. Se percibe que los mecanismos de subsidio actuales son insuficientes en términos de flexibilidad y escala para financiar la reconversión masiva requerida, exigiendo a las regiones diseñar soluciones ágiles y con mayor poder disruptivo.

1.3 La adaptación a la Inteligencia Artificial demanda que la formación se centre en el desarrollo de competencias cognitivas superiores (pensamiento crítico, creatividad y resolución de problemas).

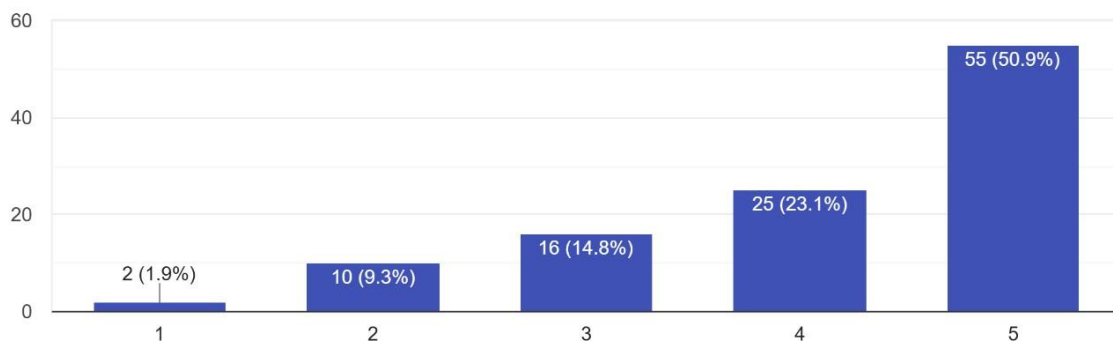
108 respuestas



En lo que refiere al gráfico 3, la distribución de respuestas valida la necesidad de un cambio de foco curricular, con un 63.9% de las respuestas en la opción muy de acuerdo. El patrón de consenso establece que la Inteligencia Artificial requiere que la política de formación se aleje de lo puramente técnico para priorizar las competencias cognitivas, tales como, pensamiento crítico y resolución de problemas. Este hallazgo orienta la inversión regional hacia el desarrollo de capital humano resiliente que complementa, en lugar de competir con, la IA.

1.4 La anticipación de los cambios tecnológicos debe ser la prioridad central de toda la política pública de formación para el trabajo, por sobre la respuesta a la demanda actual.

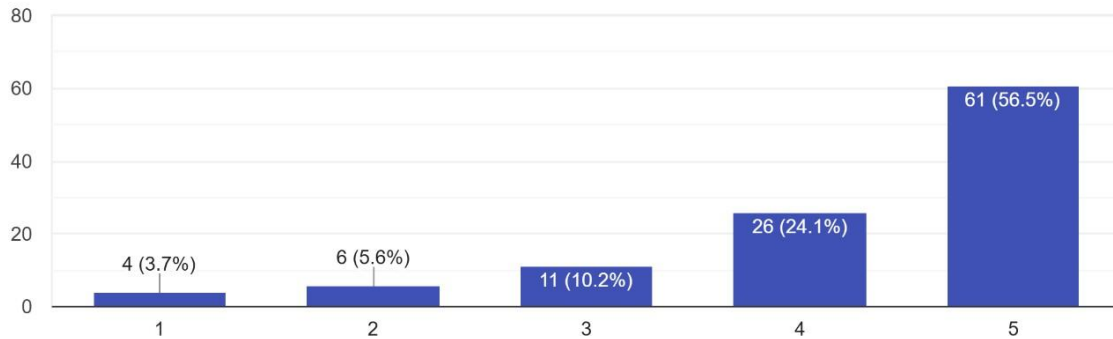
108 respuestas



El gráfico 4, señala un claro respaldo a la planificación estratégica con un 50.9% en la opción muy de acuerdo, lo que valida la necesidad de que la prospección se establezca como el eje rector de la política regional de empleo. El consenso sugiere que la respuesta reactiva a la demanda coyuntural debe ser reemplazada por una visión de largo plazo.

1.5 El mercado laboral futuro exigirá un mandato de aprendizaje continuo formal para la mayoría de los trabajadores chilenos, dada la rápida obsolescencia de las habilidades.

108 respuestas



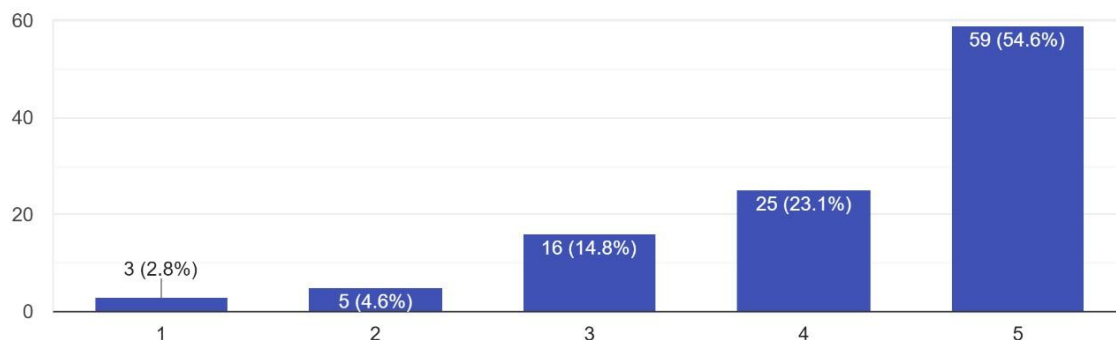
Con el 56.5% de las respuestas en la opción muy de acuerdo, el gráfico confirma la percepción de que el aprendizaje continuo es un requerimiento sistémico y formal para la empleabilidad. El patrón de acuerdo establece la necesidad de que la política pública institucionalice mecanismos de certificación y financiamiento permanentes para mejorar y desarrollar nuevas habilidades a lo largo de toda la trayectoria laboral, en respuesta a la rápida obsolescencia de las habilidades.

2.- Transición Socio ecológica y Cambio Climático

Esta dimensión se alinea con el principio de la Transición Socio ecológica Justa y el lineamiento de Desarrollo Productivo Sostenible. La estrategia nacional de prospección laboral, requiere evidencia sobre el impacto de las transformaciones socio ecológicas para orientar la política pública. Su análisis es clave para determinar la inversión estratégica requerida en competencias de adaptación y gestión de riesgos que aseguren la resiliencia del empleo regional.

2.1 El impacto del cambio climático en el empleo exige la creación de mecanismos proactivos para la movilidad y reconversión laboral de los trabajadores afectados.

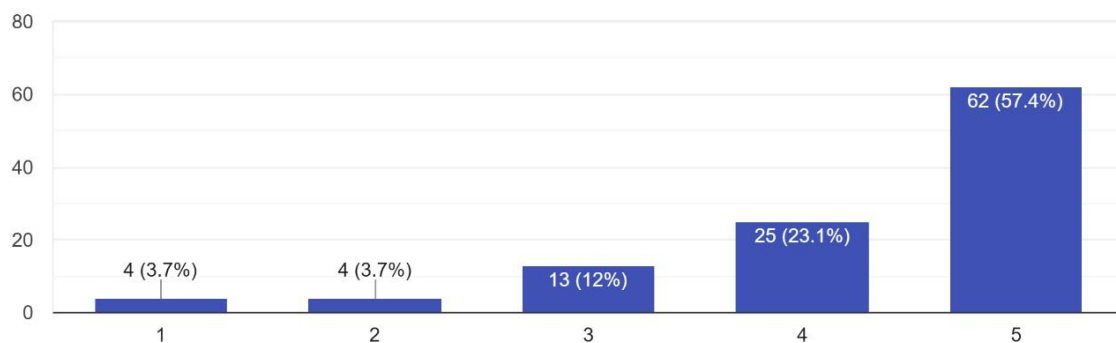
108 respuestas



El 54.6% se concentra en la opción muy de acuerdo y un 23.1% en la opción de acuerdo, valida el mandato de proactividad en la gestión del riesgo climático. Se evidencia un consenso que la política de empleo debe desarrollar mecanismos de intervención temprana a nivel regional para identificar los sectores económicos más vulnerables al cambio y ofrecer rutas de reconversión laboral antes de que se produzcan las crisis de desempleo asociadas a factores climáticos.

2.2 El país requiere una inversión pública significativa para desarrollar el capital humano necesario para impulsar la transición socioecológica justa.

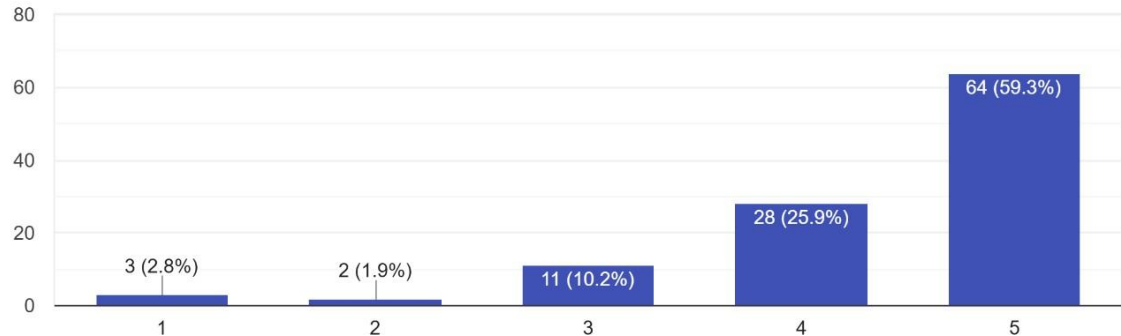
108 respuestas



El consenso de las personas encuestadas (80.5% opción de acuerdo y muy de acuerdo) valida la tesis de que la Transición Socio ecológica Justa exige que la política de empleo actúe como motor de desarrollo, requiriendo la priorización presupuestaria en la formación de capital humano resiliente y en las competencias requeridas por la economía sostenible.

2.3 Los programas de formación deben incorporar de forma sistemática estándares de competencias relacionados con la adaptación y gestión de riesgos climáticos para diversas ocupaciones.

108 respuestas



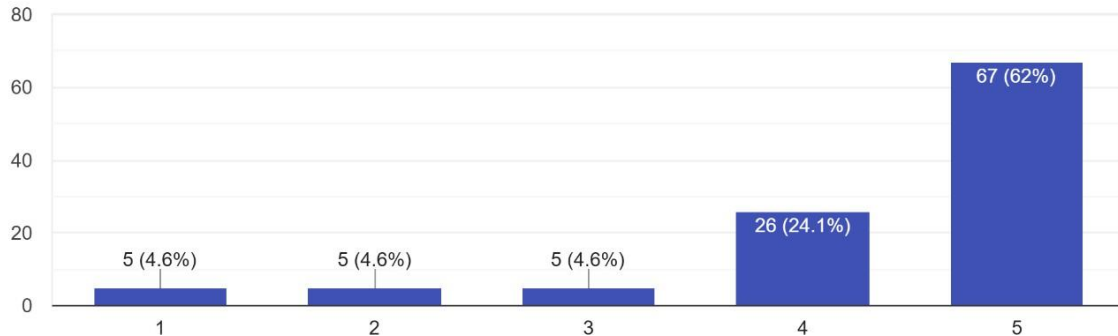
Al menos el 59.3% de las personas consultadas subrayan la importancia de la integración curricular de los estándares de sostenibilidad y riesgo. La concentración en las alternativas de acuerdo y muy de acuerdo, establece que las competencias de adaptación climática no deben ser un anexo, sino un componente sistemático y transversal en los programas de formación de la región para asegurar la calidad y resiliencia del trabajo.

3. Inclusión, Migración e Interculturalidad

Esta dimensión aborda dos principios centrales de la estrategia nacional de prospección laboral, tales como, la perspectiva de género y la promoción del trabajo decente, que exige erradicar las brechas y la discriminación. Además, la estrategia requiere la identificación de desajustes y ocupaciones de difícil cobertura para orientar las políticas migratorias. Su análisis permite diagnosticar la efectividad de las políticas de formación para integrar el capital humano diverso y remover barreras sistémicas.

3.1 Se requiere una inversión pública focalizada para eliminar las barreras de acceso al empleo de las mujeres en ocupaciones de mayor proyección de crecimiento futuro (ej. STEM, roles técnicos).

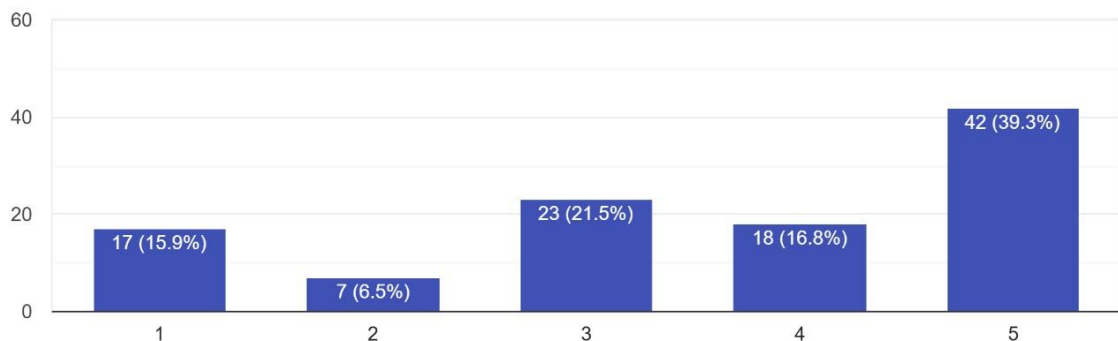
108 respuestas



El gráfico 9 muestra un mandato explícito y de alto consenso con un 62.0% en la opción muy de acuerdo y 24% en la opción de acuerdo, para la inversión focalizada que promueva la equidad de género. La política regional debe diseñar instrumentos específicos que incentiven la participación femenina en áreas de alto valor y crecimiento (STEM/Técnicas), corrigiendo la segregación ocupacional histórica.

3.2 Es relevante la implementación de cuotas o cupos laborales obligatorios para personas de la diversidad sexo-genérica, respaldada por políticas i...a la identidad de género en el espacio de trabajo.

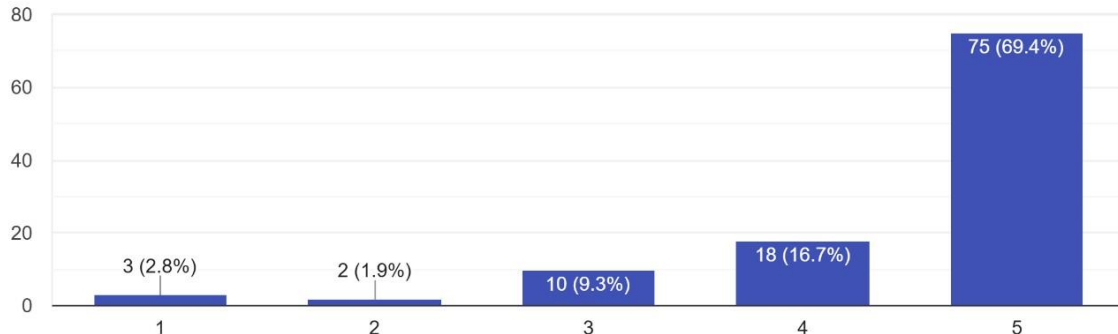
107 respuestas



El gráfico 10 presenta el patrón de respuesta más polarizado, con solo un 39.3% en el nivel muy de acuerdo y una porción significativa en el desacuerdo con un 15.9%. Este resultado indica que, aunque la inclusión de la diversidad sexo-genérica es valorada, la implementación de mecanismos obligatorios como cuotas genera un fuerte debate político y social en el cuerpo consultivo, lo que requiere un diálogo cauteloso y no impositivo.

3.3 La política de formación y empleo requiere mecanismos de articulación más robustos para facilitar la transición efectiva de jóvenes desde la educación al primer empleo.

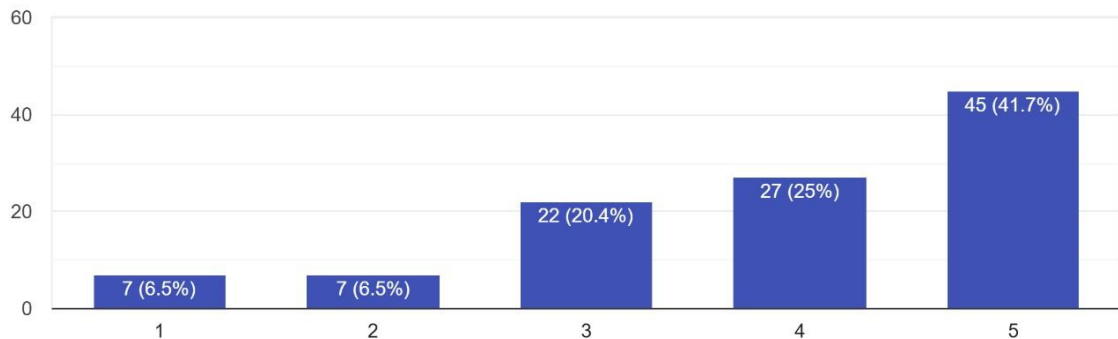
108 respuestas



En el siguiente gráfico se evidencia un altísimo consenso con un 69.4% en la opción muy de acuerdo, en la necesidad de fortalecer la articulación intersectorial. El patrón de respuesta establece que la transición juvenil es un punto crítico que exige la creación de puentes de gobernanza más robustos entre el sistema educativo y el sistema laboral regional.

3.4 La certificación y homologación de competencias debe ser simplificada y acelerada para facilitar la inserción efectiva del capital humano migrante al mercado laboral chileno.

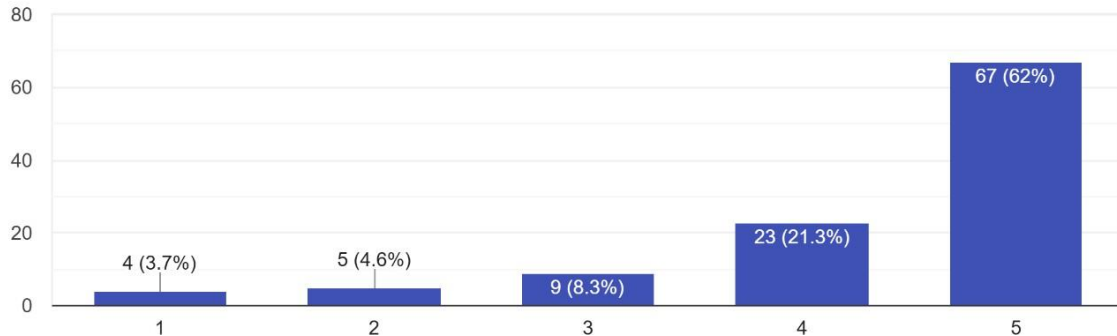
108 respuestas



Con un 41.7% en la opción muy de acuerdo, el gráfico confirma la percepción de que la burocracia es una barrera sistémica para la inserción migrante. El consenso establece un mandato para la simplificación de los trámites de certificación y homologación, buscando optimizar la utilización del capital humano extranjero en la región.

3.5 Se necesitan mayores incentivos y subsidios específicos para que las empresas inviertan en la inclusión laboral sostenida de personas con discapacidad.

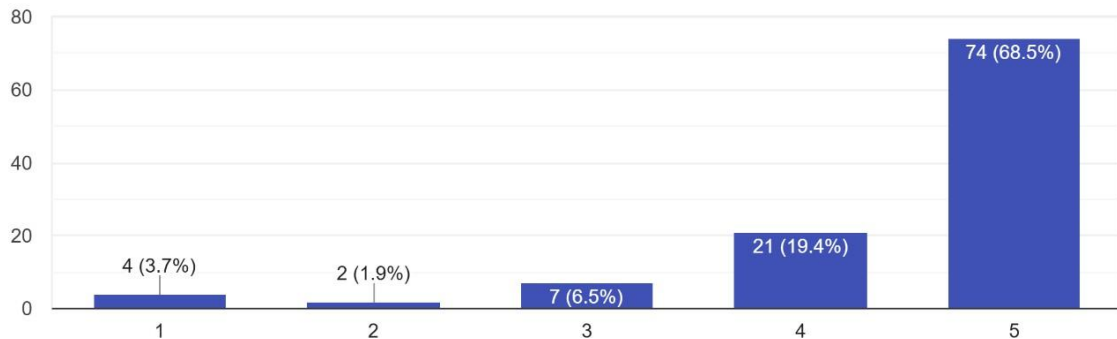
108 respuestas



El 62.0% de los consultados demuestra un consenso claro en que la inversión privada en inclusión debe ser estimulada con mecanismos económicos complementarios al marco normativo. Se sugiere que la Ley de inclusión requiere el complemento de incentivos específicos para lograr la sostenibilidad de la inclusión laboral.

3.6 El desarrollo de competencias blandas es necesario para una cultura de inclusión en la empresa.

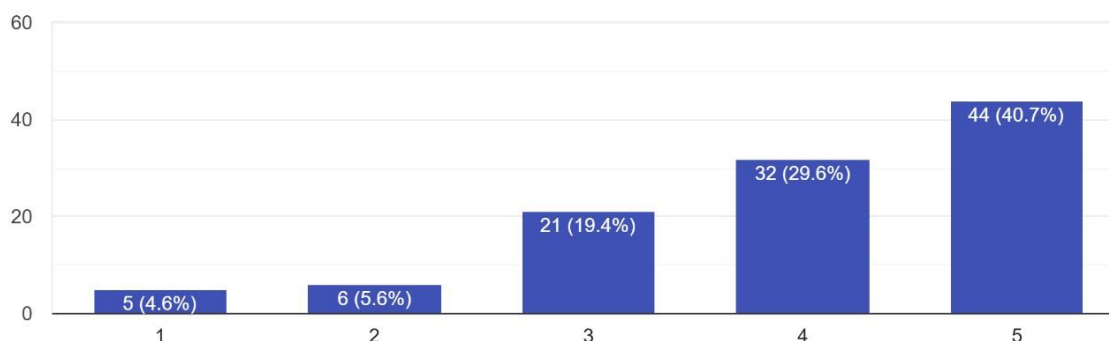
108 respuestas



El gráfico 13, con una concentración del 87.9% en las opciones de acuerdo y muy de acuerdo, se valida el rol de la formación en habilidades blandas como un factor esencial para la transformación cultural de los ambientes laborales, reconociéndolas como un prerequisite para la inclusión.

3.7 La planificación de la formación para el trabajo debe integrar directamente la proyección de flujos migratorios para garantizar el ajuste de competencias a nivel país.

108 respuestas



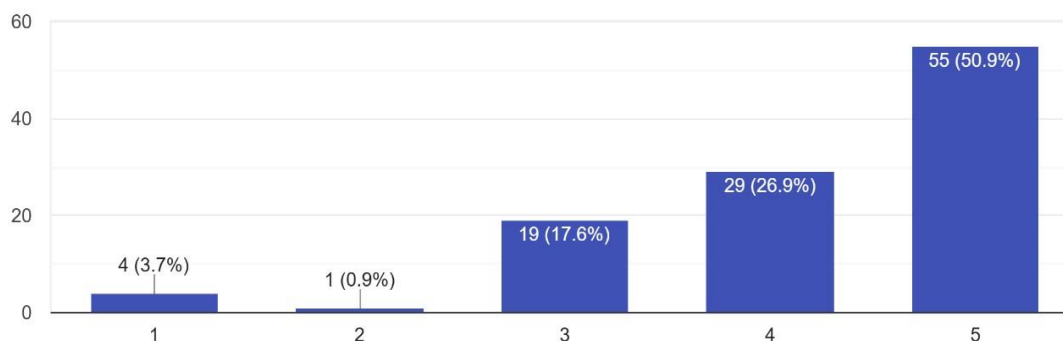
El 70.3% de los consultados, indica un acuerdo sólido en la necesidad de que la planificación de la formación sea prospectiva y demográfica. Se establece que la política regional debe integrar la proyección de flujos migratorios en el diseño de la oferta formativa para asegurar el ajuste de competencias a nivel territorial.

4. Prospección Laboral

Esta dimensión evalúa directamente el mandato fundamental de la estrategia nacional de prospección laboral: Consolidar un sistema de monitoreo y anticipación para asegurar la pertinencia territorial de la oferta formativa. El análisis valida la necesidad de fortalecer la capacidad regional y la gobernanza descentralizada para que los Consejos Regionales de Capacitación utilicen la información prospectiva en la toma de decisiones.

4.1 La política de formación debe priorizar las competencias de alta especialización y las competencias de cuidado personal para capitalizar la diversificación de roles laborales futuros.

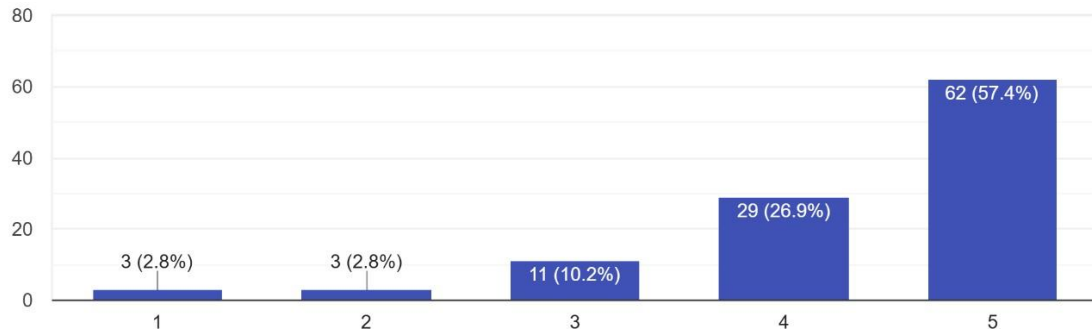
108 respuestas



En el siguiente gráfico, se refleja una concentración del 50.9% en la opción muy de acuerdo, estableciéndose que la política regional debe priorizar la inversión en los dos extremos del espectro laboral futuro: roles de alta tecnología/especialización y servicios esenciales/cuidado.

4.2 El mercado laboral futuro exigirá un mandato de aprendizaje continuo formal para la mayoría de los trabajadores chilenos, dada la rápida obsolescencia de las habilidades.

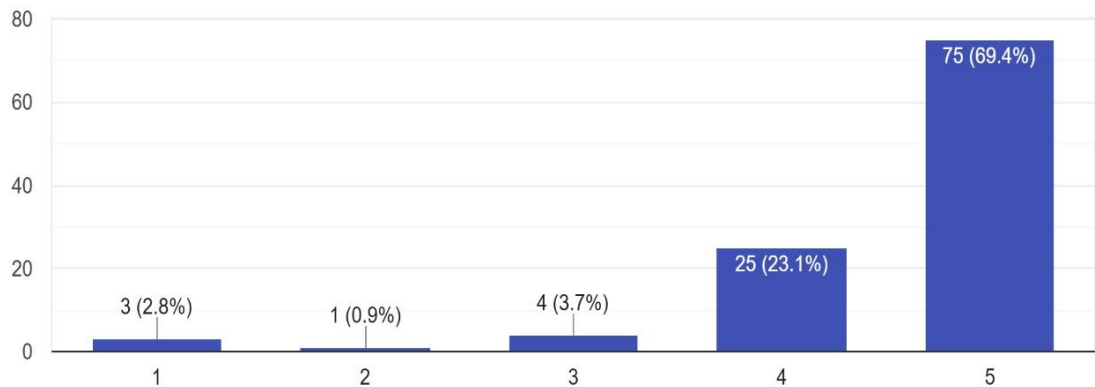
108 respuestas



Con el 57.4% en la opción muy de acuerdo, se refuerza un alto consenso sobre el mandato de aprendizaje permanente. Las percepciones de las personas consultadas validan la necesidad de políticas que aseguren el financiamiento y la certificación constante para el desarrollo de nuevas habilidades a lo largo de toda la vida laboral.

4.3 Fortalecer la capacidad regional para adaptar la oferta de capacitación es crítico para mejorar la pertinencia local de la política de empleo.

108 respuestas



Uno de los mayores acuerdos por parte de las personas consultadas, se concentra en esta lamina, en donde el 69.4% se encuentra muy de acuerdo, lo que constituye un mandato político inequívoco para fomentar la descentralización. Las respuestas establecen que la pertinencia local de la política de empleo es directamente dependiente de la transferencia de capacidad de decisión, análisis y recursos al nivel regional.

3.2.2.-Mostrar la tabulación de la encuesta en jornada dialogo participativo desarrollado el 27 de noviembre en el CFT Alto Hospicio, actividad planificada en el contexto de un desayuno para 100 asistentes en donde luego de la exposición de los resultados de la encuesta se da paso a jornada de trabajo para levantar información, todo esto con la participación de los integrantes del COSOC como facilitadores en cada mesa de trabajo.

4.- Lugar y fecha de actividad

Fecha: 27.22.2025

Hora: 10.30am

Lugar: CFT Alto Hospicio, sector estacionamiento, Juanita Fernandez 3199.

5. Autoridades asistentes:

Ignacio Prieto Henriquez, Secretario Ministerial del Trabajo Región Tarapacá

Mauricio Briones Galassi, Director IPS Región Tarapacá

Lorena De Ferraro, Directora INDH Tarapacá.

Ivan Escares Díaz, Directos Regional SENCE Tarapacá

5.1.- Cantidad de asistentes

Nº: 59 asistentes al dialogo.

Nº 14 equipo de apoyo CFT y SENCE

6. Descripción del Diálogo

Metodología y Programa Dialogo Participativo Sobre el Futuro del Trabajo: “Oportunidades y Desafíos para la Región de Tarapacá” 27.11.2025	
	
Metodología	1.-Se aplicará encuesta de identificación de transformaciones actuales y futuras del mercado laboral en Tarapacá, En el contexto que puestos de trabajo se están viendo o verán más disminuidos y cuáles se incrementarán o simplemente aparecerán en los mercados locales. Esta encuesta se realizará vía internet. Se solicitará al Observatorio Laboral quien diseñará la encuesta, la misma será antes visada por la comisión creada por el COSOC para la presente actividad. 2.-Se desarrollará “Desayuno - Taller” el 27 de nov con 110 invitados, en donde se expondrá la tabulación de la encuesta más desarrollo de taller participativo.

6.1.- Metodología y rol facilitador y secretario dialogo ciudadano del 27 nov COSOC SENCE

Introducción:

En la acreditación se le señalará la mesa a la cual debe dirigirse el (la) participante, cada mesa se compondrá por un max. De 10 asistentes, serán en total 11 mesas, esto incluyendo al facilitador (a) y al secretario (a).

Rol de facilitador (miembro del COSOC)

Consiste en velar porque el grupo en la mesa conteste las tres preguntas en los tiempos señalados, para ello debe realizar la pregunta, da la palabra cuando alguien la solicite y modera la conversación.

Rol de secretario (a)

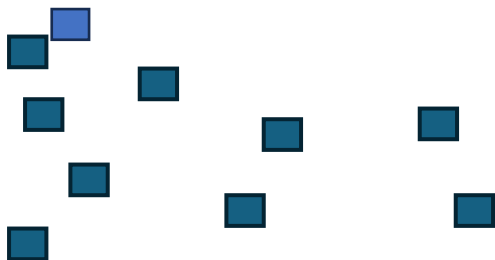
En cada pregunta, debe llenar con plumón la columna 2 de cada tabla según las instrucciones de cada una.

Introducción:

El facilitador (a) se presenta, y solicita la presentación de todos los asistentes por mes e invita a que los mismos expongan sus expectativas del taller.

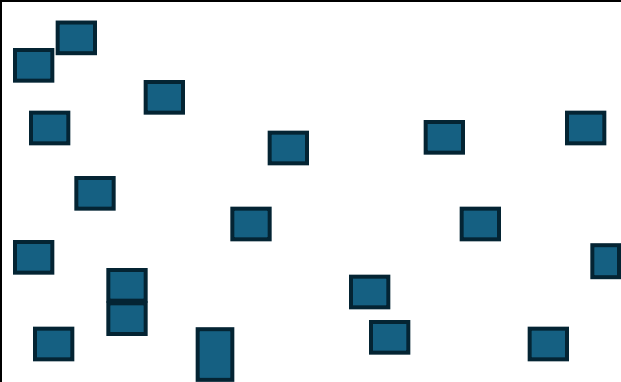
PREGUNTA 1:

¿Cuáles son los **sectores productivos clave** en la Región de Tarapacá (como la minería, el comercio y la logística portuaria) que se verán más impactados, positiva o negativamente, por la IA en los próximos cinco años, y qué nuevas habilidades demandarán? (tiempo 15 min)

Cada asistente pega 2 post aquellos empleos que considere se verán más afectados positiva o negativamente.	El secretario escribe con plumón aquellas causas que afecten a los empleos descritos por la mesa en los futuros 5 años
	• Ecrnjrc cjn ece • Cenceicneicnei ceiceic eicne ice icen ciec • Eceicenicneicne cec ec • Ece ciencia ce • C

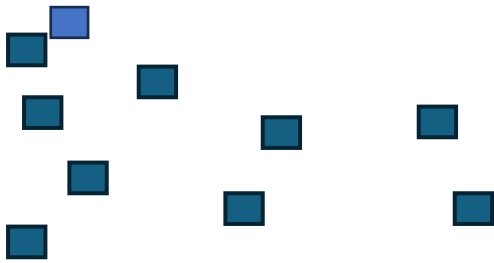
PREGUNTA 2:

Considerando la urgencia de la **capacitación continua en la trayectoria laboral del trabajador (a)**, ¿qué medidas concretas y descentralizadas deben implementar las instituciones educativas y el sector público-privado de Tarapacá para preparar a los trabajadores actuales en las nuevas competencias digitales requeridas por la IA y los cambios en general que uds consideren? (tiempo 15 min)

Cada asistente pega 2 post citando que medidas concretas deben implementar los organismos de educación, pueden ser también ofertas de cursos o carreras o equipamientos e infraestructuras que se consideren señalar.	El secretario escribe con plumón aquellos escenarios positivos que potencialmente se generarán al implementar las medidas señaladas en los los futuros 5 años
	• Ecrnjrjc cjn ece • Cenceicneicnei ceiceic eicne ice icen ciec • Eceicenicneicne cec ec • Ece ciencia ce • C • Ececnece+eince c • E ceicneicendicdeice+c e • Ceceicenc+enc • Eceinceicnec

PREGUNTA 3:

¿Cómo podemos asegurar una **transición laboral justa e inclusiva** en Tarapacá, mitigando la brecha digital y garantizando que los beneficios de la IA lleguen a todos los trabajadores, y no solo a un sector privilegiado? (tiempo 15 min)

Cada asistente pega 2 post citando que medidas concretas deben implementarse para que ningún sector productivo o de servicios quede excluido de los beneficios de la IA. Considere aquellas políticas de inclusión las cuales ud considere que en el presente no se estén considerando.	El secretario escribe con plumón escribe los beneficios de implementar las medidas citadas por la mesa.
	• Ecrnjrc cjn ece • Cenceicneicnei ceiceic eicne ice icen ciec • Eceicenicneicne cec ec • Ece ciencia ce C

6.2.- Sistematización de Respuestas y Conclusiones

GRUPO 1:

Pregunta 1:

- 1.-La minoría se verá afectado por la automatización, por la operación de camiones y máquinas y esto implicaría más trabajo para las personas que han estudiado sobre IA y cuentan con más competencias en computación.
- 2.-Cursos tecnológicos en áreas que fortalezcan las industrias: logística y comercio.
- 3.-Negativamente, áreas industriales, la minería se verá afectada por la automatización. Personas mayores serán afectadas.
- 4.-Empleos, atención al cliente, se verán perjudicados. (empleos, acceso, soluciones)
- 5.-Se verán afectados los operadores planta por la autonomía de estas.
- 6.-Lo positivo de la automatización es el ahorro de tiempo en crear contenido ya que las APP o sistemas operativos generan solo en un corto tiempo.
- 7.-La IA puede ayudar a los humanos que tienen toda la capacidad. La IA puede ir a lugares peligrosos para no arriesgar a los humanos.
- 8.-Positivo, detectar mediante IA los cuerpos extraños en diversos procesos.
- 9.-Negativo, en las empresas que implementen IA determine capacitar que todos se familiarizan con las TIC.
- 10.-No creo que el área afectada será en lugares donde las personas hacen trabajos manuales y en el futuro eso lo hará una máquina, pero eso afectará al desempleo en donde se necesitan menos personas.
- 11.-Con la IA los trabajos que ocupaban más tiempo se podrán realizar en menos tiempo será todo más rápido.

12.-Positiva: De acuerdo con el curso que realice de SENCE se verá afectado de forma positiva ya que la automatización hace que exista más maquinarias que necesitan mantención.

Pregunta 2:

- 1.-Capacitación al trabajador: Como utilizar el sistema y así dar el conocimiento para seguir trabajando.
- 2.-Capacitación por IA, paso a paso para que sea más efectivo.
- 3.-Cursos, charlas, capacitaciones de IA, como usarla o como acceder, para que sirva. Dirigida a adultos mayores y jóvenes trabajadores.
- 4.-La IA lo pueden capacitar todo aspecto del trabajo y minimización de riesgos para mejorar los resultados.
- 5.-Que las empresas den más cursos de capacitación e implementar que las cosas sean más didácticas ya que existe una población importante de personas longevas en las empresas.
- 6.-Un plan de gobierno para alfabetizar digitalmente a la población a través de convenios con colegios ya que cuentan con laboratorios.

Pregunta 3:

- 1.-Establecer e impartir desde los colegios con más vulneración talleres y cursos para alumnos y sus apoderados de uso de IA desde cero y gratuito.
 - 1.1.-Que CONADI y el Gobierno Regional junto con SENCE impartan estos talleres a nuestros pueblos originarios para todas las edades.
 - 1.2.-En los trabajos (todo tipo de trabajo) se imparta como obligación y de manera gratuita a las y los trabajadores talleres, charlas y cursos certificados de IA.
 - 1.4.-Fomentar a través de redes sociales, radio, TV el aprender este conocimiento de los cursos de uso de IA a la población en general.
- 2.-Compartir conocimientos entre jóvenes y trabajadores antiguos.
 - 2.1.-Reuniones on-line y presencial, dictadas por organismos estatales, cursos gratis.
- 3.-Implementar cursos ya sea vía computacional y televisiva, presencial y en horarios flexibles para que todas las personas se perfeccionen.
- 4.-Facilitar lugares de fácil acceso, con charlas, cursos gratuitos de IA (discusión, redes sociales), ejemplo, biblioteca municipal, OMIL.
- 5.-Más oportunidades a personas que no tengan los medios económicos para acceder a estas tecnologías.
- 6.-Crear convenios con instituciones para facilitar la creación de cursos gratuitos.

GRUPO 2:

Pregunta 1:

Positivo:

- 1.-Mercado de entretenimiento y política debido a la información que se consume visualmente.
- 2.-Pymes y oficios con automatización
- 3.-La IA como herramienta para ayudar labores en general
- 4.-Positivamente en educación y facilidades de sintetizar en menor tiempo, pero es necesario una política de regulación de la IA.
- 5.-Turismo, transporte, mejora en procesos internos, oficinas, ahorros en costos operacionales, mejoras en mantención directivas, conocimientos, formulaciones a nivel mecánico, ahorro en combustibles.
- 6.-Ahorro en procesos en donde interviene el hombre.

- 7.-Los que cortan palos serán reemplazados por máquinas que harán todos esos trabajos.
- 8.-Disminuirán empleos en retail, marketing, publicidad, medios, aumentarán los empleos en: la academia y el mundo financiero.
- 9.-Disminuirán los profesionales en el mundo de la psicología y la salud mental, también en el retail.
- 10.-Disminuirán los servicios de asesorías en general, la IA generativa tiene la capacidad de realizar cientos de roles en la sociedad.
- 11.-Disminuirá los profesionales en formación educativa en todos sus niveles.
- 12.-Disminuirá en minería, por la automatización de los vehículos que serán manejados por la IA
- 13.-Afectará a la minería negativamente.

Resumen:

Negativamente:

- Minería
- Oficios
- Política
- Creadores e industria del arte

Positivamente

- Facilitadores
- Optimización del tiempo
- Regulación de la IA por políticas públicas

Pregunta 2:

- 1.-Brecha digital y edad, acceso a tecnología.
- 2.-La capacitación es importante sobre todo en el rubro de recolector reconversión en reciclador.
- 3.-Capacitación, habilitación y acceso a medios tecnológicos.
- 4.-Capacitaciones para las y los trabajadores en el uso de herramientas de tecnologías cuando su empleo requiere modernizar: ejemplo: asistencia y otros.
- 5.-A cortar los planes de estudio y potenciar la especialización.

Pregunta 3

- 1.-Rol del Sence e incentivos para las instituciones educativas para generar cursos sobre IA
- 2.-Acceso a internet universal, gratis.
- 3.-Apoyo transversal a personas con conocimientos en IA apoyando y educando en como operativizar la IA sobre todo en aquellas personas con alfabetismo tecnológico.
- 4.-Realizar capacitación, realizar un trabajo colectivo pero revisor en pro y en contra para que sea incorporado en todo.

GRUPO 3:

Pregunta 1:

- 1.-La IA como influencia dentro de los campos productivos, permitirá dentro de los próximos 5 años una mejora significativa para que permitan una mejora productividad creando mejores productos y servicios.
- 2.-Demandarán capacitación, eso es positivo.
- 3.-Capacitación de los trabajadores en nuevas tecnologías.
- 4.-Los procesos serán más rápidos, se podrán potenciar áreas distintas, esto es positivo.
- 5.-Se requiere educación en filosofía que integre a la IA como nuevo paradigma.

6.-Se requiere más reconversión laboral, eso es algo positivo.
7.-Esto perfecciona la productividad en minería y en logística portuaria y perjudica al empleo, existe poca información al respecto.
8.-Es una nueva herramienta, se debe capacitar en nuevos empleos.
9.-Se demandará una mayor inclusión en los procesos selectivos, tanto para la contratación en nuevos puestos laborales de estar preparado con esta herramienta que surge como un elemento formativo, logrando además un horizonte esperanzador el en desarrollo laboral y productivo.
10.-Positivo, reduce en un 70% paradas no programadas y optimización de costos (minería, operaciones)
Negativo: Reemplazo operadores por supervisores de sistemas autónomos y centros de control remotos.
Resumen:
Aspectos positivos.
Mayor productividad
Mayor capacitación
Mayor población afectada positivamente: educación, minería.
Aspectos negativos:
Menos habilidades
Costará mantener oficios
Se complejiza más la reconversión laboral.

Pregunta 2:

- 1.-Reducir la educación a los tiempos actuales
- 2.-Descentralizar y adecuar la educación a la región que corresponde.
- 3.-Usar la infraestructura cercana a uno
- 4.-Apuntar a utilizar nuevos y mejores métodos de acorde al avance de la tecnología.
- 5.-Enseñar a utilizar la IA en los campos educacionales y laborales
- 6.-Se debe cambiar la educación en la media, integrar este conocimiento.
- 7.-Capacitar independiente de la edad, se deben de integrar a los adultos mayores.

Debe existir una mirada local, territorial en la planificación de la formación.

Pregunta 3:

- 1.-Internet para todos y con toda la implementación necesaria.
- 2.-Que la capacitación digital será generalizada para todas las edades.
- 3.-Internet gratis al alcance de toda la población.
- 4.-Ocupar todos los espacios ociosos, juntas vecinales, sedes adulto mayor para hacer talleres digitales.
- 5.-Internet gratis de fácil acceso.
- 6.-Internet gratis para todo el mundo.
- 7.-inclusión de la mujer en la oferta laboral de la IA a implementar internet libre, sin costo.
- 8.-Mejorar la cobertura de internet a nivel nacional, independiente de la zona geográfica. Antenas de internet gratis en cada pueblo del interior de la región.

GRUPO 4:

Pregunta 1:

- 1.-Negativo: Capacidad desarrollo discernimiento propio.
 - 1.1.-Tomar las decisiones con un margen de error.
 - 1.2.-Perosnal especializado inexistente-

- 2.-Negativo: turismo, pocos permisos para implementar todo lo concerniente a ésta materia.
- 3.-Negativo: Comunicación social con los trabajadores, logística, reducción del personal.
- 4.-Negativo, sobre explotación del producto marino.
- 5.-Negativo, reducción de puestos de trabajo, menos mano de obra.
- 6.-Negativo, el despido de personal por la IA
- 7.-Positivo: tiempos de reducen, mayor procesamiento de datos, decisiones estructuradas.
- 8.-Positivo, pesca, en un campo grande, donde siempre hay campo laboral.
- 9.-Automatización y incorporación de más tecnología e IA tendrá un impacto positivo en la mano de obra y en la minería por la incorporación de la robótica.
- 10.-Positivo: se crearán nuevas líneas de formación en manual de inteligencias sensitivas.
- 1.1.-Aporte en servicios, atención, área salud.
- 1.2.-Oferta oportuna en formación en ciber vigilancia y seguridad informática.
- 11.-Positivo: minería mejora en seguridad, logística, mejoras, en requerimientos de carga
- 12.-Comercio verá un impacto en la reducción de personal, sobre todo en atención de público, ejemplo: call center, atención al cliente.
- 13.-Positivo: Automatizar tareas repetitivas, reducir horas laborales.

Resumen:

1.-Minería:

Automatización: reducción de personal

Empática entre personas

Reducción en comunicaciones.

2.-Comercio:

Reducción de personal en atención de público.

Aumento autoconsulta

3.-logística portuaria.

Disminución riesgo accidentes laborales.

Desafíos al ser humano con relación al ver nuevos desafíos de IA.

4.-Turismo y Pesca

Turismo: herramienta y fácil acceso a geo referencias (lugar exacto)

Pesca: Aporte asimismo a señal y ubicación e investigaciones a especies marinas.

Pregunta 2:

- 1.-Generar acuerdos entre redes donde se implementen las capacitaciones o personas en lugares alejados.
- 2.-Positiva: a través de las regiones la IA nos facilita en avanzar en conjunto a las tecnologías.
- 3.-Conectividad, micro móvil.
- 4.-Capacitar a la población tanto rural como urbano.
- 5.-Negativo: Poca información como darle mejor uso a la IA
- 6.-Mayor apoyo de industrias a proyectos de formación de acuerdo con público privado.
- 7.-Adecuar mallas formativas y carreras técnicas y universitarias en laboratorios tecnológicos IA.
- 8.-Positivo: educación mejorará por la IA, las capacitaciones para niños en programas infantiles.

9.-Las instituciones educativas y de formación técnica deben estar en dialogo con las unidades productivas de la región, importante contar con diagnósticos regionales.

10.-Capacitaciones permanentes, cursos básicos para todos.

11.-Positivo: Adaptar textos o modelos regionales con identidad local con base tecnológica. IA

Resumen:

Medias concretas.

1.-centro formación móvil.

2.-capacitación continua y flexible

3.-Acuerdos entre sector público privado y centros de formación.

4.-conectividad universal.

5.-Proceso de adaptación ante las nuevas tecnologías.

6.-Adecuar mallas formativas en carreras técnicas universitarias a través de laboratorios tecnológicos.

Pregunta 3:

1.-Más programas de capacitación con entidades públicas y privadas, positivo.

2.-Focalizar los recursos, certificar a los capacitados.

3.-Trabajando con alguna entidad para la transición

4.-conectividad a internet universal

5.-Formación de mentorías donde se promueva la certificación en comprensión de IA.

6.-Programas para financiamiento focalizado e inclusivo IA emprende.

7.-Falta información para acceder a las entidades que capacitan en IA

8.-Política pública en formación en TICS e inteligencia artificial, programas permanentes.

Resumen:

Transición laboral:

1.-Reducir brechas laborales

2.-Recursos estatales, subsidio regional con conectividad universal.

3.-Foclaizar los recursos según región.

4.-Capacitación permanente y con certificación.

5.-Reconversión laboral “no ser un número más”

GRIPO 5:

PREGUNTA 1:

1.-Servicio de acompañamiento a personas de tercera edad.

2.-Encarece supervisión y control de cajas de autoatención

3.-Positivo: nuevas habilidades: Técnico programación a cargo de los sistemas informáticos.

4.-Técnico mantención vehículos eléctricos.

5.-Call Center, automatización la atención al cliente (reclamos)

6.-Amenaza: Disminuye el empleo juvenil y a mujeres.

7.-IA actividad portuaria puesto que se reemplazarán las máquinas computarizadas y guiadas por IA ayudando en la falla de posición.

8.-Negativo: Comercio: Disminuye la cantidad de trabajadores en el comercio producto los puntos de auto atención.

9.-Positivo: Logística: habilidades en desarrollo de procesos, auditorias.

9.1.-Negativo: Comercio: disminuye calidad en la atención.

10.- Negativo: Se verá afectado el comercio, si bien, la IA puede automatizar varios servicios eso producirá despidos de personas.

11.-Negativo: Actividades que se verán afectadas negativamente, retail, atención de público en general.

Resumen:

1.-Que no se reemplace la fuerza humana por la robótica

2.-Implementación de nuevas habilidades

3.-Reconversión de los trabajadores perdidos o reemplazados por la IA.

Pregunta 2:

1.-Habilidades para la sustentabilidad, competencias ecológicas.

2.-En el área de educación incorporar asignaturas alusivas al desarrollo de la IA

3.-Potenciar la capacitación de las personas.

3.1.-Las instituciones educativas deben potenciar el proceso formativo de sus alumnos en liceos técnicos, favorecer pasantías de los mismos.

3.2.-El sector público privado implementar la capacitación y crecimiento de sus trabajadores dentro de la empresa.

4.-Incentivar capacitaciones para obtener oportunidades y crecimiento, entregar fuertes orientaciones en lo que se refiere "al respeto" que hoy en día se está perdiendo, cultura en general.

5.-Educación y cultura cívica, economía, capacitación constante.

6.-Incluir el ramo de derecho laboral en todos los lugares de la educación. Para que el trabajador no sólo sea una máquina de trabajo y conozca sus derechos

7.-Capacitación en los lugares de trabajo.

8.-Pensamiento crítico.

9.-Entender que la IA es una herramienta al servicio del ser humano.

10.-Habilidades relacionadas para adaptarse a nuevos entornos.

Resumen:

1.-Educación cívica, cultura y economía para todos.

2.-Acceso libre a la educación y conocimiento pertinente.

Pregunta 3:

1.-Educación digital desde la cuna a la universidad

2.-Como podemos incentivar la IA a los adultos mayores. En centros habilitando libre acceso.

3.-La capacitación en empresas que cambian a tecnología robótica, capacite a todos sus trabajadores, aunque sólo será un % menor que se quede trabajando.

4.-Capacitaciones básicas a grupos más vulnerables, personas mayores, personas sin conocimiento en tecnología.

5.-El acceso a la información debe ser para todos para eso se debe entregar el conocimiento con todos los centros de educación.

6.-Internet gratis, universal.

7.-Las capacitaciones deben ser globales, acceso a internet libre para todos, gratis.

8.-Oportunidades en personas sin experiencia, recién egresadas o con cursos.

9.-Libre acceso sin restricciones en lugares públicos, ejemplos: plazas, hospitales, bancos, etc.

10.-Minimizas el Nepotismo.

Resumen:

1.-Libre acceso a internet

2.-Capacitación constante y global para todos y todas.

GRUPO 6:

Pregunta 1: (mesa)

- 1.-Positivo, siempre y cuando se prepare al trabajador, sector minero, comercio, logística.
- 2.-Educar para un buen uso
- 3.-Sectores productivos afectados negativamente: Minería, Educación.
- 4.-Desafíos: conversión laboral, carreras

Resumen:

- 1.-Oportunidades, reconversión, educación, apoyo y manejo de la IA

Debilidades:

- 1.-Reemplaza trabajos
- 2.-Brecha generacional
- 3.-Brecha digital
- 4.-Falta de información en al IA

Pregunta 2:

- 1.-Capacitaciones, insertar talleres en maya curricular.
- 2.-Fortalecer en las empresas el comité bipartito, instituciones educativas, fortalecer los liceos técnicos.
- 3.-Alfabetización digital
 - 3.1.-Capacitaciones PYMES
 - 3.2.-Pedagogía tecnológica
 - 3.3.-Comités bipartitos
 - 3.4.-Capacitaciones ONLINE
 - 3.5.-Integración Curricular
 - 3.6.-Encadenamientos productivos en cadenas de valor
 - 3.7.-Alianzas globales instituciones públicas y privadas.

Pregunta 3:

- 1.-Generar oportunidades laborales a empleados de la región.
- 2.-Capacitación lineal desde el mandante a contratistas.
 - 2.1.-Que sea una oportunidad a través de la IA a todos los trabajadores
- 3.-Alianzas públicas privadas para cubrir las necesidades reales de los sectores productivos de la región.
 - 3.1.-Fortalecer políticas de equidad, inclusividad y accesibilidad en forma transversal que ayuden a disminuir la brecha digital y acceso a la IA.

Resumen:

- 1.-Nivelar brechas de educación
- 2.-Capacitaciones transversales
- 3.-Que las empresas entiendan que la capacitación es una inversión
- 4.-Que no existan diferencias entre los mandantes y trabajadores de la compañía.

GRUPO 7:

Pregunta 1:

- 1.-Se considera que todos los sectores productivos se verán afectados, en todo ámbito como negativo y positivo para el futuro.
- 2.-Se verán afectadas negativamente la minería, comercio, logística portuaria, porque la IA cada vez avanza más.
- 3.-En lo que el área de salud, el mismo personal de planta se podría ver reducido. La IA aumenta la efectividad de la atención.

- 4.-El área de comercio se puede ver muy afectado ya que la IA puede reemplazar a distintos trabajadores como vendedores, cajeros, etc.
- 5.-En todo sentido se va a ver afectado, en todo campo laboral.
- 6.-Áreas productivas como la minería, la logística serán afectados positivamente.
- 7.-Los servicios de cuidado serán de gran apoyo al uso de la IA y la robótica.
- 8.-Lo negativo de la irrupción de la IA y la automatización es que sigue dependiendo la puesta en marcha de una persona y esto requiere entrenamiento.
- 9.-En lo negativo la deshumanización serán más valoradas las máquinas y la inteligencia artificial.
- 9.1.-En lo positivo sería si manejamos concientizando para más información y trabajos pesados.
- 10.-También la minería se verá afectada ya que las máquinas ahora ya son más robotizadas.
- 11.-En general todos los sectores productivos se van a ver afectados por la IA y la automatización de procesos, todo esto busca generar eficiencia.
- 12.-Todos los sectores productivos se podrá ver afectados por la IA.

Resumen:

- 1.-De manera positiva la IA, la Robótica y la automatización mejorarán la eficiencia productiva en todas las áreas y facilitarán el trabajo humano evitando la sobrecarga.
- 2.-De manera negativa el recurso humano se verá superado en eficiencia por lo que se pondría en riesgo si no se genera la capacitación apropiada.

Pregunta 2:

- 1.-Debería existir una plataforma en IA para implementar el trabajo digital.
- 2.-Incorporar ofertas de curso, comercio digital, asistente virtual, marketing digital.
- 3.-Mayores recursos para que los organismos capacitadores puedan incorporar tecnología en sus procesos formativos.
- 4.-Se necesita capacitación y profundizar en la información, en cada área educativa, salud y la comunidad incorporando recursos concretos para capacitar y/o implementar lo aprendido en espacios para ponerlo en práctica.
- 5.-Se necesitan clases presenciales para que las capacitaciones sean mejores y los alumnos saquen todo lo aprendido en clases.
- 6.-Se debe difundir de mejor forma las informaciones de las distintas herramientas que tenemos como región.
- 7.-Ayudar a generar más niveles de aprendizaje sobre el uso de la IA, enseñar su uso correcto para la ayuda de los demás.
- 8.-Autonomía para poder identificar las necesidades de empleabilidad y generar capacitación en consecuencia.
- 9.-Implementar nuevos cupos de talento digital de conocimientos previos a los que ya existen.
- 10.-El tema del uso en la carrera de medicina, comercio o educación su implementación sería muy bueno para el avance en todo sentido de aprendizaje y mejora en salud, etc.
- 11.-Tener más oportunidades para poder capacitarnos en el mismo nivel y que los procesos no sean tan extensos.

Resumen:

- 1.-Acercar los cursos de capacitación digital y relacionados a empleos digitales.
- 2.-Mayores recursos para poder implementar tecnología, informática a los procesos formativos educativos.
- 3.-Formación de competencias digitales acorde a los sectores productivos de cada región.

4.-Procesos formativos que contemplen educación continua en el área que el estudiante se esté desarrollando.

Pregunta 3.

1.-Tener más capacitación en las empresas y no quedar excluidos.

2.-Incluir, integrar, el área rural, las comunidades, las etnias.

2.1.-Incluir a las personas adultas mayores.

2.2.-Las mujeres cuidadoras, seguir incentivando el aprender en su realización.

3.-La transición podría ser de manera más equitativa para todos o los que más se puedan sumar alas capacitaciones sin ver rango.

4.-Aumentar la oferta de cursos digitales para mayor acceso de personas sin conocimiento previo.

5.-Todos deberíamos tener acceso a las distintas herramientas y tener las capacitaciones correspondientes considerando que todos tengamos los mismos derechos.

6.-Incluir a las personas del interior para las capacitaciones sea presencial o online para fortalecer sus habilidades que tiene cada persona.

Resumen.

1.-Aumentar accesibilidad a lugares sin conexión con infocentros municipales o de SENCE o que operen como móviles para llegar a los pueblos.

2.-Acercar la oferta de cursos digitales a personas que no tienen conocimientos en programación o informática.

GRUPO 8:

Pregunta 1:

1.-Empleos administrativos pueden ser reemplazados, por otro lado pueden ser automatizados.

2.-Positivo: incremento en seguridad en minería y en logística portuaria.

3.-Realidad virtual en capacitación en minería.

Resumen:

1.-Resistencia al cambio

2.-Rango generacional

3.-Uso de IA en procesos.

Pregunta 2:

1.-Implementar desde el colegio la importancia del conocimiento tecnológico como parte del estilo de vida

2.-Articulación con empresas para conocer necesidades actualizadas.

3.-Dividir capacitaciones por grupos etarios

3.1-Diagnóstico laboral

3.2.-Trayectoria laboral

4.-Levantar más información regional.

5.-Reforzar habilidades blandas en nuevos talentos

6.-Formación temprana en la educación (media, técnico profesional y profesional) es formar a nuevos talentos que la industria necesita a largo plazo.

7.-Capacitación, certificación y formación continua a través de programas y academias de aprendizaje a los jóvenes antes del ámbito laboral.

Resumen:

1.-Levantamiento información con enfoque regional.

2.-Ofrecer nuevos puestos y requerimientos de formación

3.-Articulación con empresas para conocer y ofrecer puestos específicos.

Escenarios positivos.

- 1.-Generar nuevas alianzas público-privadas
- 2.-Incentivo al empleo, nuevos puestos y apoyo a distintos grupos objetivos.

Pregunta 3:

- 1.-Capacitación constante, promoción de SENCE
- 2.-Curso alfabetización digital.
- 3.-Mejorar conectividad
- 4.-Recursos público privados
- 5.-Formación desde el ámbito privado para actuales trabajadores (IA)
- 6.-Formación en línea IA disponible para la comunidad (SENCE)
- 7.-Programas de aprendizaje para mejorar la productividad.
- 8.-Capacitación y formación permanente

Resumen:

- 1.-Mayor productividad
- 2.-Mejor alcance territorial
- 3.-Optimizar tiempo

6.3.-Análisis respuestas.

6.3.1. Conclusiones pregunta 1:

Conclusiones Generales sobre los Sectores Productivos de Tarapacá y el Impacto de la IA

Tras analizar las respuestas de los grupos, se identifican patrones comunes, percepciones compartidas y tensiones importantes. Las conclusiones pueden organizarse en **cuatro grandes dimensiones**: sectores afectados, impactos positivos, impactos negativos y nuevas habilidades demandadas.

1. Sectores productivos más impactados por la IA

Los grupos coinciden en que **todos los sectores productivos se verán afectados**, pero destacan tres como los **más sensibles en Tarapacá**:

1.1. Minería (el sector más mencionado)

- Se anticipa **fuerte automatización**, sobre todo en:
 - vehículos autónomos,
 - maquinaria,
 - centros de control remoto.
- Existirá una reducción de puestos operativos, especialmente en roles manuales.
- Simultáneamente se proyecta **mayor seguridad**, eficiencia y menos detenciones no programadas.

1.2. Comercio y Retail

- Alto riesgo de sustitución de empleos en:

- atención al cliente,
- cajas y puntos de autoatención,
- funciones administrativas.
- Afectaría especialmente a **jóvenes y mujeres**, según algunos grupos.

1.3. Logística y Logística Portuaria

- Se espera:
 - más automatización,
 - optimización de procesos,
 - reducción de accidentes laborales,
 - mejoras en la precisión operativa.
- También se anticipa disminución de personal operativo.

Otros sectores mencionados: turismo, pesca, salud, educación, arte y asesorías, aunque con menor consenso.

2. Impactos positivos de la IA en la región

2.1. Aumento de productividad y eficiencia

La IA permitiría:

- reducir tiempos de procesamiento,
- automatizar tareas repetitivas,
- mejorar la mantención de maquinaria,
- disminuir detenciones operacionales (hasta 70% según un grupo).

2.2. Mayor seguridad en sectores de riesgo

Especialmente en minería y logística portuaria:

- la IA puede operar en ambientes peligrosos,
- mejora en monitoreo,
- detección de anomalías o cuerpos extraños.

2.3. Optimización en servicios, educación y salud

- Síntesis y análisis más rápidos.
- Mejoras en atención y diagnósticos.
- Herramientas de realidad virtual y entrenamiento avanzado.

2.4. Aparición de nuevos oficios y oportunidades

- Técnicos en programación, supervisión de sistemas autónomos, ciberseguridad, mantención de vehículos eléctricos, auditores de procesos automatizados.

3. Impactos negativos y riesgos percibidos

3.1. Pérdida de empleos

Es la preocupación más transversal:

- Operadores de planta,
- Cajeros y vendedores,
- Profesionales de psicología y salud mental (según algunos grupos),
- Trabajos manuales o repetitivos,
- Servicios de asesorías,
- Personal administrativo.

3.2. Brechas sociales y culturales

Los grupos mencionan:

- **Brecha generacional:** mayores con mayor riesgo de quedar excluidos.
- **Brecha digital:** falta de habilidades tecnológicas.
- Resistencia al cambio.

3.3. Deshumanización y pérdida del discernimiento

- Temor a que las decisiones dependan demasiado de sistemas automatizados.
- Riesgo de menor interacción humana en servicios.

3.4. Riesgo de reducción del empleo juvenil

Especialmente en comercio y atención al cliente.

4. Nuevas habilidades y capacidades que se demandarán

4.1. Competencias tecnológicas

- Programación básica y avanzada.
- Operación y supervisión de sistemas autónomos.
- Uso avanzado de herramientas de IA generativa.
- Ciberseguridad y vigilancia digital.
- Mantenimiento de maquinaria automatizada y vehículos eléctricos.

4.2. Alfabetización digital para todos los trabajadores

- Manejo de TIC,
- Competencias en análisis de datos,
- Familiarización con plataformas de automatización.

4.3. Reconversión laboral

Gran consenso en que:

- Será necesario formar a trabajadores desplazados.
- La capacitación será continua.
- La filosofía y la ética de la IA deben incorporarse en educación.

4.4. Habilidades blandas

Aunque menos mencionado, se desprende:

- Pensamiento crítico,
- Adaptabilidad,
- Toma de decisiones humanas en sistemas asistidos.

Síntesis Final

La IA tendrá un impacto profundo y transversal en la Región de Tarapacá. Los sectores más afectados serán **minería, comercio y logística**, con un marcado proceso de automatización que reducirá empleos operativos. Sin embargo, también traerá mejoras significativas en eficiencia, seguridad y productividad.

El mayor desafío será **la capacitación y reconversión laboral**, para que trabajadores actuales puedan adaptarse a nuevas funciones más tecnológicas. Los riesgos principales incluyen **pérdida de empleos, brechas digitales**, y cierta **deshumanización de procesos**.

En términos generales, la percepción de los grupos es que **la IA puede ser beneficiosa si se acompaña de educación, políticas adecuadas y formación laboral**, pero puede profundizar desigualdades si no se gestiona correctamente.

6.3.2. Conclusiones pregunta 2:

CONCLUSIONES GENERALES DEL DOCUMENTO

La pregunta central apunta a **qué medidas descentralizadas y concretas** deben implementar las instituciones educativas y el sector público–privado en Tarapacá para preparar a los trabajadores en nuevas competencias digitales e IA. Las respuestas de los 8 grupos muestran **una alta convergencia** en ciertos temas y también plantean desafíos específicos del territorio.

1. Formación digital como necesidad urgente y transversal

Todos los grupos coinciden en que es imprescindible una **alfabetización digital amplia**, accesible y permanente. Esto incluye:

- Capacitar a trabajadores de **todas las edades**, especialmente adultos mayores y población con baja alfabetización digital.

- Ofrecer formación desde niveles escolares hasta educación superior y capacitación laboral.
- Incorporar IA como herramienta cotidiana en educación y trabajo.

Conclusión: La región requiere un **ecosistema permanente de formación digital**, donde el trabajador pueda actualizarse de manera continua durante toda su vida laboral.

2. Descentralización real: formación distribuida en todo el territorio

Los grupos destacan la necesidad de **llevar la capacitación a los lugares donde está la gente**, lo que implica:

- Centros de formación **móviles** o itinerantes.
- Uso de la infraestructura existente (liceos, colegios, sedes comunitarias, centros rurales).
- Mayor conectividad digital, especialmente en zonas rurales y alejadas.
- Plataformas digitales regionales para facilitar el acceso.

Conclusión: La descentralización no solo es territorial, sino también metodológica: formación flexible, local y pertinente.

3. Alianzas estables entre empresas, instituciones educativas y sector público

Existe consenso en que la formación debe surgir de **diagnósticos regionales** y de una coordinación permanente entre:

- Empresas y gremios,
- Gobierno regional y municipalidades,
- CFT, universidades y liceos técnicos,
- Organismos capacitadores.

Estas alianzas permitirían:

- Actualizar mallas curriculares.
- Conocer las necesidades reales de talento.
- Desarrollar prácticas, pasantías y trayectorias laborales.
- Fortalecer comités bipartitos y programas de capacitación dentro de empresas.

Conclusión: Sin coordinación público–privada la formación será insuficiente y poco pertinente.

4. Actualización profunda de los sistemas educativos y formativos

Los grupos señalan que las instituciones educativas deben modernizar sus contenidos y métodos:

- Integrar IA, tecnologías digitales, sostenibilidad y pensamiento crítico.
- Actualizar carreras técnico–profesionales y universitarias con laboratorios tecnológicos.
- Incluir ramos como educación cívica, economía, derecho laboral y cultura digital.
- Acortar planes de estudio y permitir especialización rápida.

Conclusión: La formación tradicional ya no basta; debe transformarse hacia modelos más ágiles, prácticos y conectados con la realidad productiva.

5. Formación pertinente a sectores productivos de Tarapacá

Los grupos resaltan la necesidad de que la nueva formación responda a **sectores estratégicos de la región**, como:

- Minería
- Comercio y logística
- Pesca y turismo
- Salud
- Empleos digitales emergentes

Esto incluye cursos en:

- Comercio digital, marketing, asistentes virtuales.
- Reciclaje y reconversión en sectores tradicionales.
- Medicina y salud digital.
- Manejo de tecnologías para la minería y logística portuaria.

Conclusión: La formación debe ser **sectorial**, no genérica.

6. Enfoque humano: habilidades blandas y sentido ético

Varias respuestas insisten en que la tecnología no reemplaza:

- el pensamiento crítico,
- la cultura cívica,
- el respeto,
- la ética laboral,
- la adaptabilidad,
- las habilidades sociales.

Conclusión: Para convivir con la IA, la región debe potenciar el desarrollo humano tanto como el tecnológico.

7. Necesidad de información y diagnóstico permanente

Los grupos coinciden en que hace falta:

- Levantar información regional actualizada,

- Identificar necesidades específicas por rubro,
- Ajustar las trayectorias laborales a los cambios productivos,
- Dividir capacitaciones por grupos etarios y brechas existentes.

Conclusión: La formación debe basarse en **evidencia local y continua**, no en supuestos.

Conclusión Final Integrada

Las medidas más relevantes que emergen del análisis son:

1. Crear un **sistema regional de capacitación continua y descentralizada**, flexible, con centros móviles y fuerte digitalización.
2. Asegurar **alianzas sólidas entre empresas, instituciones educativas y sector público**, con diagnósticos constantes.
3. Modernizar mallas educativas para incluir **IA, tecnología, sostenibilidad, pensamiento crítico y habilidades socioemocionales**.
4. Garantizar **acceso equitativo** con conectividad universal, plataformas digitales y programas inclusivos para adultos mayores, jóvenes y sectores rurales.
5. Enfocar la capacitación en las **necesidades reales de los sectores productivos** de Tarapacá.
6. Promover cultura digital y formación ciudadana para acompañar los cambios laborales, tecnológicos y sociales.

En conjunto, las respuestas indican que Tarapacá necesita transformarse hacia un modelo de “aprendizaje permanente” donde cada persona pueda actualizarse en cualquier momento de su trayectoria laboral.

6.3.3. Conclusiones pregunta 3:

CONCLUSIONES – Transición laboral justa e inclusiva en Tarapacá

A partir del análisis de las respuestas de los 8 grupos, se identifican **tendencias claras, preocupaciones compartidas y propuestas recurrentes** para asegurar una transición laboral justa ante la expansión de la IA. Las conclusiones se organizan en cinco grandes ámbitos:

1. La inclusión digital debe ser universal, gratuita y equitativa

Casi todos los grupos coinciden en que la transición laboral justa comienza con **acceso universal a internet**, gratuito o altamente subsidiado, incluyendo:

- Internet libre en espacios públicos (plazas, hospitales, bancos, sedes comunitarias).
- Antenas o infraestructura que llegue a zonas aisladas y pueblos del interior.
- Acceso garantizado sin importar edad, ingreso o territorio.

Conclusión: La conectividad debe ser tratada como un derecho básico para evitar que la brecha digital se convierta en una “brecha laboral”.

2. La capacitación masiva, gratuita y flexible es el pilar central

Los grupos plantean que la capacitación:

- Debe ser **permanente**, gratuita y certificada.
- Debe impartirse en colegios, liceos, bibliotecas, OMIL, juntas vecinales, sedes sociales y espacios rurales.
- Debe incluir horarios flexibles, modalidades presenciales, online y televisivas.
- Debe considerar todas las edades: niños, jóvenes, adultos, adultos mayores.

Además, se sugiere incluir:

- **Charlas, talleres y cursos de IA desde cero**, accesibles para toda la población.
- Formación obligatoria dentro de las empresas para evitar exclusión de trabajadores con menos habilidades digitales.

Conclusión: La región requiere un sistema formativo continuo, descentralizado y adaptado a la realidad socio territorial de Tarapacá.

3. Enfoque territorial e intercultural: nadie debe quedar fuera

Los grupos enfatizan que la transición debe considerar:

- Pueblos originarios (apoyo de CONADI, programas territoriales).
- Zonas rurales y aisladas.
- Mujeres cuidadoras.
- Adultos mayores.
- Personas con bajo nivel de escolaridad o alfabetización digital.

La justicia laboral requiere **mirada local, inclusión de grupos subrepresentados y respeto por la diversidad cultural**.

Conclusión: La transición justa debe ser territorializada, con acciones específicas para cada comunidad.

4. Alianzas público–privadas y fortalecimiento institucional

Los grupos reconocen que asegurar equidad requiere la colaboración sostenida de:

- SENCE
- Gobierno Regional
- Municipalidades

- Empresas
- Instituciones educativas (colegios, CFT, universidades)
- Organizaciones comunitarias

Estas alianzas permitirían:

- Crear programas de formación territoriales.
- Focalizar recursos en quienes más lo necesitan.
- Implementar políticas públicas permanentes en IA y TIC.
- Financiar y certificar procesos formativos.

Conclusión: La transición justa no depende solo de personas, sino de un sistema interinstitucional robusto.

5. Reconversión laboral y derechos de los trabajadores

Se identifican preocupaciones sobre:

- Evitar que la automatización deje fuera a trabajadores sin capacitación.
- Garantizar reconversión laboral digna y acompañada.
- Promover igualdad de oportunidades entre trabajadores, contratistas y mandantes.
- Transparencia y acceso a información para que todos conozcan la oferta formativa.

También se menciona la necesidad de:

- Fomentar mentorías.
- Certificar a quienes se capacitan.
- Asegurar que las empresas entiendan la capacitación como una inversión, no un costo.

Conclusión: La transición justa implica proteger a los trabajadores mediante formación, reconversión y acceso igualitario a oportunidades.

Conclusión Global Integrada

Para asegurar una transición laboral justa e inclusiva en Tarapacá frente al avance de la IA, los grupos coinciden en que se necesitan acciones simultáneas:

1. **Conectividad universal** para eliminar barreras de acceso.
2. **Capacitación gratuita y permanente** en IA y habilidades digitales.
3. **Acciones territoriales y focalizadas**, integrando zonas rurales, pueblos originarios, mujeres y adultos mayores.
4. **Alianzas coordinadas** entre Estado, empresas y sistema educativo.

5. **Reconversión laboral digna**, que acompañe a los trabajadores y evite exclusión.

En conjunto, las respuestas muestran que la región reconoce la IA como una oportunidad, pero solo si se construye un ecosistema inclusivo donde **todos los trabajadores, no solo algunos, puedan beneficiarse del cambio tecnológico**.

6.4.-Conclusiones Finales.

Conclusión Integral

Tarapacá enfrenta una transformación estructural impulsada por la IA que impactará con mayor intensidad a **minería, comercio/retail y logística portuaria**, automatizando tareas, reorganizando perfiles ocupacionales y elevando los estándares de seguridad y eficiencia. El riesgo principal es la **pérdida o degradación de empleos operativos** y la profundización de **brechas digitales y generacionales** si no se actúa con rapidez.

La oportunidad, a la vez, es **eleva la productividad regional, crear nuevos oficios tecnológicos y perfeccionar servicios** (incluida educación y salud), siempre que la reconversión esté bien diseñada y llegue a todos.

Para que **los beneficios sean inclusivos y no solo de un grupo privilegiado**, se vuelve indispensable un **ecosistema regional de aprendizaje permanente, descentralizado**, con **conectividad universal y alianzas público-privadas** que traduzcan diagnósticos locales en trayectorias formativas pertinentes por sector. Ese ecosistema debe entrelazar **competencias técnicas** (IA aplicada, datos, ciberseguridad, operación/supervisión de sistemas autónomos, mantención de tecnologías) con **habilidades humanas** (pensamiento crítico, ética, adaptabilidad, trabajo colaborativo), integrando a **adultos mayores, mujeres cuidadoras, pueblos originarios y territorios rurales** como prioridad.

En síntesis: **la IA puede ser un multiplicador de bienestar territorial** si Tarapacá pasa de iniciativas puntuales a una **política regional coherente** que conecte: (1) el mapa de impactos por sector, (2) la oferta formativa flexible y distribuida, y (3) los mecanismos de transición justa (certificación, mentorías, reconversión y protección de derechos). Sin esta articulación, los mismos vectores que prometen productividad podrían **ampliar las desigualdades**; con ella, la región se encamina a un **modelo de “aprendizaje a lo largo de la vida”** con empleos de mayor calidad y resiliencia.

Implicancias Clave (integradas a partir de las tres conclusiones)

1. **Dónde actuar primero**: minería, retail/comercio y logística portuaria—nodos críticos por automatización y volumen de empleo.
2. **Qué habilitar ya**: conectividad amplia (idealmente gratuita en espacios públicos y zonas aisladas) como condición de equidad y empleabilidad.

3. **Cómo formar:** currículos modulables, cortos y certificables; centros móviles; uso de infraestructura existente (liceos, bibliotecas, sedes comunitarias) y formatos mixtos (presencial/online/televisivo).
4. **Quiénes no pueden quedar fuera:** adultos mayores, mujeres cuidadoras, pueblos originarios y trabajadores con baja alfabetización digital.
5. **Qué gobernanza se requiere:** alianzas Estado–empresa–academia con diagnósticos sectoriales continuos, comités bipartitos fuertes y financiamiento estable para reconversión y certificación.

Recomendación final (lista para implementación)

- **Pacto Regional por la Transición Justa** (12–24 meses): metas de conectividad, cupos de capacitación y reconversión por sector; indicadores de acceso por grupos prioritarios.
- **Ruta formativa base en IA y habilidades digitales** (Credenciales cortas): 40–80 horas iniciales + especializaciones por sector (minería, logística, comercio, salud).
- **Red de Centros Móviles y Aulas Comunitarias:** despliegue itinerante en caletas y localidades del interior; certificación SENCE; mentorías intergeneracionales.
- **Bolsa de Reconversión y Pasantías:** cupos cofinanciados empresa-Estado para trabajadores en transición, con garantías de certificación y seguimiento laboral.

7.-Anexos

7.1.-Socialización encuesta a presentar en dialogo con comisión creada en tercera sesión COSOC para insumar encuesta.

From: Sacha Fuentealba Sanchez

Sent: Friday, November 14, 2025 1:40 PM

To: 'Belen Ester Flores Román' ·

Cc: Ivan Antonio Escares Diaz ; Mauricio Ricardo Villafaña Muñoz

Subject: RE: consulta encuesta actividad 27 noviembre - solicita consideraciones a encuesta según comisión COSOC

junto con saludar es que tal como le comenté en una oportunidad la comisión que fue creada por el COCOS SENCE para coordinar diversos aspectos asociados al desarrollo de actividad Dialogo Social de este 27 de nov. Considero pertinente abordar los sgts puntos en la encuesta:

Doña Karenn Vera “Lideresa Centro Originarias” comenta:

La palabra Automatización (módulo1, pregunta 1,1) tenga ejemplos como: “Uso de máquinas o herramientas para hacer trabajos que antes hacíamos con nuestras manos, como cosechar, preparar alimentos o atender clientes.” Por favor..

En vez de hablar solo de “sectores productivos” (módulo1, pregunta 1,1), mencionar ejemplos cercanos:

“En los próximos años, muchas tareas en agricultura, minería, educación y turismo podrían cambiar porque habrá más máquinas y programas que hagan parte del trabajo.”

Doña Victoria Espinoza “presidenta Centro Social Cultural Solidaridad en Resistencia” comenta:

En el módulo 3 “inclusión, migración, interculturalidad” falta mencionar de modo más específico, el cupo para “persona diversidad sexo genéricas” y “espacios de cuidados”, contemplarlo como una necesidad dentro del espacio laboral.

Toda la comisión por lo demás considera la encuesta es genial y se espera de ella un gran resultado para poder mostrar en la exposición de dicho día.

Envío esto estimada Belen para pueda analizar estos comentarios y evaluar incluirlos, a nombre del COSOC y SENCE favor reciba nuevamente nuestros agradecimientos por su generosidad y participación en esta actividad.

Atte

Sachá Fuentealba

Participación Ciudadana.

From: Belen Ester Flores Romár
Sent: Wednesday, November 12, 2025 8:00 AM
To: Sacha Fuentealba Sanchez
Cc: Ivan Antonio Escares Diaz
Subject: Re: consulta encuesta actividad 27 noviembre

Hola, buenos días, adjunto enlace de [Formulario](#) diseñado, para vuestra observaciones, cabe destacar que son afirmaciones desagregadas por los item conversados previamente, quedo atenta a sugerencias, comentarios y ajustes necesarios. Trate de abarcar la mayor cantidad de información posible por medio de las percepciones.

El mar, 11 nov 2025 a la(s) 9:32 a.m., Sacha Fuentealba Sanchez escribió:

¡¡Muchas grs estimada Belen!!

Sds

sf

From: Belen Ester Flores Román ·
Sent: Monday, November 10, 2025 6:31 PM
To: Sacha Fuentealba Sanchez ·
Cc: Ivan Antonio Escares Diaz
Subject: Re: consulta encuesta actividad 27 noviembre

Hola claro que si, y que buena noticia de la comisión, el día miércoles sin falta estará la encuesta lista y agregaré la recomendación señalada.



El El lun, 10 nov. 2025 a la(s) 18:28, Sacha Fuentealba Sanchez ·
escribió:

Hola Estimada Belen,

Consideramos pertinente comentarte sobre la creación de una comisión compuesta por 3 organizaciones del COSOC SENCE. la cual está apoyando al coordinación de la activad del 27 de nov. (velando porque sea inclusiva)

Al respecto la misma estuvo muy complacida cuando informamos que en el diseño de la encuesta comentada en el último video junto al Director estaría a cargo del O.L.

Lo cual dio para que ellas solicitaran si fuera posible que antes que estuviera la encuesta la comisión la quería poder ver para realizar una observación de la misma, por ejemplo aparte de la pregunta sobre percepción de inclusión, solicitaron agregar otro campo de: “percepción intercultural”

¿Por todo lo expuesto Belen, cree la encuesta esté dentro de esta semana para poder mostrarla a la comisión antes de aplicarla?

sds

Sachá Nicolai Fuentealba Sánchez, Ing. Comercial

7.2.- Invitación

INVITACIÓN

Iván Escares Díaz director regional de Sence Tarapacá y Jorge Villegas Ahumada presidente del Consejo de la Sociedad Civil de Sence, le invitan cordialmente a participar de Dialogo Participativo sobre el futuro del trabajo “Oportunidades y Desafíos para la Región de Tarapacá”.

Esta actividad se realizará el **jueves 27 de noviembre a las 10:30 horas**, en el sector encarpado del CFT Estatal, ubicado en Juanita Fernandez 3199, Alto Hospicio.

Favor confirmar asistencia al correo sfuentealba@sence.cl

The flyer features a light blue background with a faint world map. On the right side, there is a colorful illustration of three red hands reaching upwards. The left hand holds a string, the middle hand holds a yellow kite, and the right hand holds a blue pen. Below the hands are small green trees and a purple dog.

7.3.-Programa

Fecha	Horario	Descripción Actividad	Detalle Actividad.
Desde el 17 al 21 de Nov Encuesta vía WASAP.		Aplicación Encuesta a bases del COSOC	La encuesta será aplicada a los integrantes que componen las organizaciones del COSOC Sence en Tarapacá.
21Nov		Tabulación Encuesta	
27Nov		Inicio Actividad	Se habilitará sala cuidados para los infantes que acompañen a los asistentes ese día. Esto al interior del CFT. Se contratarán servicios de traductora de señas para caso público sin audición.
	10:30 – 11:00	Acreditación	Se estima invitación a 100 asistentes (incluyendo protocolo) más un equipo de 1 facilitador (a) y un secretario (a) por acá mesa. Los Facilitadores encargados de orientar el trabajo en las mesas serán los integrantes titulares del COSOC y los secretarios (as) serán funcionarios (as) SENCE y otras instituciones.
	11:00 – 11:30	Saludos Protocolares -Delegado Presidencial -SEREMI del Trabajo -Presidente del COSOC Hito: En este bloque se entregará reconocimiento al presidente del COSOC.	Una vez acreditado el 100% de los asistentes se da inicio a desayuno en formato mesas de trabajo para 9 asistentes más moderador y secretario por mesa.
	11:30 – 11:50	Exposición 1	Expone el director regional de SENCE Tarapacá: Tema “Capacitación y Empleabilidad en un mundo laboral en transformación frente a los trabajos del futuro, desafíos y oportunidades para la Región de Tarapacá.” Enfoque: 1.-Tendencias de Empleo en la Región: ¿Qué sectores están creciendo?, ¿Dónde hay más demanda laboral?? 2.-¿Cómo las capacitaciones de SENCE responden a estos cambios?

			(programas actuales: Becas Laborales, Despega Mipe, etc.) 3.-Casos de éxito de reconversión laboral o capacitación efectiva en la Región. 4.-Dialogo Social como herramienta clave para enfrentar los desafíos sobre el futuro del trabajo. 5.-Expone resultados encuesta aplicadas por COSOC en sus bases.
	11:50 – 12:00	Indicaciones para realización de taller	1.-Se entregan pautas para participar de mesas de trabajo. Retiro de Desayuno para disponer mesas. 2.-El maestro de ceremonia presenta a cada facilitador por mesa.
	12:15 – 13:15	Inicio taller	A objeto apoyar el trabajo de los facilitadores se entregará en forma oportuna a cada uno pauta para realizar ese día el trabajo.
	13:15 - 13:30	Cierre Taller	
	13:40	Foto Oficial	

7.4.-Fotografías











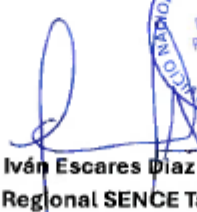


7.5.-Cartas agradecimientos:



CARTA AGRADECIMIENTO

Firma:

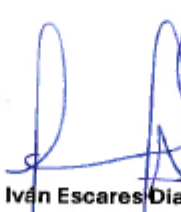

Iván Escares Díaz
Director Regional SENCE Tarapacá.



Iquique, 09 dic 2025.

CARTA AGRADECIMIENTO

Firma:



Iván Escares Díaz
Director Regional SENCE Tarapacá.

Iquique, 09 dic 2025.

CARTA AGRADECIMIENTO

Firma:



Iván Escares Díaz
Director Regional SENCE Tarapacá.

Iquique, 09 dic 2025.

CARTA AGRADECIMIENTO

Firma:



Iván Escares Díaz
Director Regional SENCE Tarapacá.

Iquique, 09 dic 2025.



CARTA AGRADECIMIENTO

Firma:


Iván Escares Díaz
Director Regional SENCE Tarapacá.



Iquique, 09 dic 2025.

Responsable Documento:

Sachá Fuentealba
Encargado Participación Ciudadana Reg.1

ASISTENCIA



Asistentes mesa 1 – Dialgo Ciudadano 27 nov. COSOC SENCE

N°	NOMBRE	INSTITUCION	MAIL
1	Yoselin Mamani	Origenes.	u.
2	Luis Zumbica E	Colectivo Robert Zumbica	
3	Alvin Benavides T	Federacion Zonal de Trabajadores de Chile-TARAPACA	
4	CARETTY PRUINA MORENO MORANBUSTA	CONFEDERACION	
5	Betsabe Mamani	Programa Originarias	
6			
7			
8			
9			
10			

Asistentes mesa 2 - Dialogo Ciudadano 27 nov. COSOC SENCE

N°	NOMBRE	INSTITUCION	MAIL
1	Rol Rojas Fernandez	Sindicato de Trabajadores de ACT MINERA	
2	Julio Camilo Rozas	Sindicato de Trabajadores ACT MINERA	
3	Rufolegueta Orrellana	Alumino Sente	
4	Mate Rojas fonsaca	Curso Sence equipos moviles	
5	Catalina Castillo Briones	Curso Sence Tec. de mantenimiento en sist. mecanicos e hidraulica en equipos moviles	
6	Dolly Opaed Gontaler	Curso Sence Tec. de equipos mov.	
7	Daniela Zaccan Gomez	onu Mujeres dignas	
8	Luz Sarmiento C.	All	
9			
10			

Asistentes mesa 3 – Dialogo Ciudadano 27 nov COSOC SENCE

N°	NOMBRE	INSTITUCION	MAIL
1	Mónica Yibent Z.	I.P.S.-Chileatarde	
2	Carolina Tito L.	OHC Sofo La	
3	Rocío Ruiz A.	Otec. Forja Laboral CL	
4	SERASTIAN CAMO C.	Ministerio de Agricultura y Fomento	
5	Esmeralda Cordero	CUT	
6	Edwin Francisco	COT	
7	IVAN ESCOBAR	SENCE	
8			
9			
10			

Asistentes mesa 4 – Dialogo Ciudadano 27 nov. COSOC SENCE

N°	NOMBRE	INSTITUCION	MAIL
1	Ricardo Ramirez Hernandez	Participante curso sede	
2	Haruel Torres Fierro	Alvaro CITEC	
3	Francisco Crisostomo Z.	Dirigente sindical.	
4	Cleodil Vega	AM Huesteros	
5	Dennis Montaño	Subcomité constructivo en	
6	Elena Espinoza L.	Defensorias	
7			
8			
9			
10			

Asistentes mesa 5 – Dialogo Ciudadano 27 nov COSOC SENCE

N°	NOMBRE	INSTITUCION	MAIL
1	HANS GUTHRIE	DERECHO - UTA	
2	Ilumina Quicopa	ANET TAPACA	
3	Lito Nuriopelera	Sindicato Recolectores	
4			
5	Paturo Vera	S.V. Pastales del Norte	
6	Maximiliano Villanueva	Sence	
7	Lirio Gualberto Polanco	ANET TAPACA	
8			
9			
10			

Asistentes mesa 6 – Dialogo Ciudadano 27 nov. COSOC SENCE

N°	NOMBRE	INSTITUCION	MAIL
1	Vanessa Leyten Gilvez	Servicio de Reinscripción Juzgado	
2	Karen Javier Huichaguan	SEJ Tawapaca	
3	Elena Miranda Orchard	ACC Inic y Construcción Hda	
4	Nikos Chetuna Del Valle	FSM Capacitación	
5	SANDY GONZALEZ	Fundación Chile	
6	Davida Rojas A.	CFE ESTADY Tawapaca	
7	Juan Pablo Quispe	Fundación Chile	
8			
9			
10			

Asistentes mesa 7 – Dialogo Ciudadano 27 nov. COSOC SENCE

N°	NOMBRE	INSTITUCION	MAIL
1	Mariel Barrios	Alumnas Sence	
2	Paola Santa Cruz	estudiante sence.	
3			
4	Valentine Poulette Villena	Alumna Sence	
5	Rebeca Quispe Blas	Alumna Sence	
6	Paola Henariquez Villagran	Consejera COSOC	
7	Carolina Suarez	tribuna	
8	Paola Patricia Triguero Baptista	Alumna Sence	
9			
10			

Asistentes mesa 9 – Dialogo Ciudadano 27 nov. COSOC SENCE

N°	NOMBRE	INSTITUCION	MAIL
1	Marion Fernandez	CUT	
2	Valeria Rivera	Unid. manij. alimentos	
3	Oge Pombo Hoy	Sind. Municip. Olmedo.	
4	Hugo Nolasco Galar	INJIA	
5	Luis Malk Giralte	Fundación Educativa Escondida	
6	Josiana Montenegro	Donna Industrias	
7	Adriana Chua G.	Alto Hospicio Fider Social.	
8			
9			
10			