

ACTA		4ª REUNIÓN CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DE SENCE, REGIÓN DE LOS LAGOS			
TEMA		CONSEJO REGIONAL Y OBSERVATORIO LABORAL			
LUGAR REUNIÓN		DEPENDENCIAS FUNDACIÓN CHINQUIHUE			
FECHA	viernes 18/11/2022	HORA INICIO	11:00	HORA TERMINO	13:00
ASISTENTES					
ORGANIZACIÓN		NOMBRE		CARGO	
SENCE		Mauricio Toro Rojas		Director Regional	
FUNDACIÓN JOAQUIN DE LOS ANDES		Jessica Casanova		Representante	
COOPERMONTT		Juan Garcia Saldivia		Presidente	
COOPERMONTT		Carolina Vargas		Secretaria	
CFT ESTATAL		Luis Nuñez		Encargado	
INACAP		Luis Roman Gonzalez		Encargado	
FUNDACIÓN CHINQUIHUE		Sandra Alvarado		Directora	
FUNDACIÓN CHINQUIHUE		Katherine Vera		Secretaria	
OBSERVATORIO LABORAL ULA		Luz Ferrada Borquez		Directora	
SINDICATO EMPRESA BIOMAE S.A.		Rodrigo Vera		Presidente	
SENCE		Roxana Mora		Secretaria	

ASISTENCIA VIRTUAL PLATAFORMA TEAMS		
ORGANIZACIÓN	NOMBRE	CARGO
No se conectó nadie.		

AUSENCIA JUSTIFICADA		
ORGANIZACIÓN	NOMBRE	CARGO
Cámara de Comercio, turismo e industrias de Puerto Varas	Horacio Bovolo	Presidente
AGRUPACIÓN DE MUJERES RURALES DE OSORNO	Marlys Mancilla Turra	Presidenta
FED. NAC. SIND. TRABAJADORES INIA	José Villarroel Vargas	Presidente

ACTA CONSTITUCIÓN CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL, SENCE

A las 11:00 horas, comienza la reunión

Se presenta cada uno los miembros de este COSOC.

MAURICIO TORO ROJAS

Buenos días a todos y a todas, soy Mauricio Toro, director regional del SENCE Región de Los Lagos, estamos en nuestra 4.ª reunión de COSOC a nivel regional y para nosotros es sumamente importante. Este consejo también es liderado por la señora Romina Morales, que es la subdirectora nacional de SENCE y como servicio es importante tener la visión de ustedes, desde la mirada de sus lugares de trabajo y la mirada de la parte social, para que nosotros como SENCE, podamos ir generando una ruta de navegación clara, para ir generando capacitaciones con pertinencia local y que las personas y los usuarios/as del servicio puedan ir generando capacitaciones que sean óptimas y que exista empleabilidad también.

Invita a presentarse a cada uno de los miembros presentes, haciendo énfasis al nuevo miembro que representará al CFT estatal.

Se presentan todos los miembros antiguos nuevamente.

LUIS NUÑEZ MANRIQUEZ

Estoy a cargo del Tercer Pro-Formación Técnica Estatal de la Región de Los Lagos, me sumo a esta convocatoria y esperando poder ser aporte y también recoger lo que acá podamos acordar.

MAURICIO TORO ROJAS

Agradece a cada uno su asistencia y señala que el día de hoy el tema que desea tratar viene muy fuerte para el 2023, y es la constitución del Consejo Nacional de Capacitación.

Este Consejo Nacional de Capacitación va a ser un consejo que se va a dirigir desde nivel central, pero se va a trabajar regionalmente, todas las regiones van a tener un consejo y este Consejo lo va a presidir el gobernador regional en conjunto con el Seremi del Trabajo y nosotros como SENCE vendríamos a hacer la Secretaría técnica, estará integrado, además, por la Seremía de Hacienda, Economía, Educación, entre otras, o por quienes éstos designen en su representación. También lo integrarán cuatro consejeros provenientes del sector laboral y cuatro consejeros provenientes del sector empresarial, quienes serán designados por el presidente del Consejo, previa consulta a las organizaciones nacionales más representativas de dichos sectores.

Nosotros como SENCE tenemos distintos recursos y distintos programas de capacitación, la idea es velar que estos recursos fiscales sean distribuidos de buena manera, siendo bien utilizados y que tengan capacitaciones exitosas.

El tema lo quiero dejar sobre la mesa para ir viendo las distintas realidades que ustedes tienen desde su entorno, sin antes comentarles que las becas laborales van a volver, este programa son un financiamiento que tiene SENCE a través del sector privado, a través de las distintas OTIC que van generando cierto excedente, los cuales son transferidos al SENCE, para generar capacitaciones.

Este consejo tiene un rol súper importante y busca generar capacitaciones con pertinencia local y con vínculo territorial, porque todos sabemos que la realidad en las diversas regiones de Chile es distintas, y sin lugar a dudas, muchas veces las capacitaciones vienen estandarizadas para todas las regiones, y una vez acá en Los Lagos por ejemplo no hay pertinencia local o simplemente no tienen empleabilidad, SENCE se encuentra trabajando en ello, entonces, como vamos a tener representantes de la sociedad civil, los representantes del mundo empresarial y de representantes de los trabajadores, hay que buscar los rubros que sean más representativos para la zona. ¿Por qué tienen que ser más representativos? Porque estos rubros nos tienen que decir claramente donde poder apuntar con los recursos que va a administrar, en este caso las becas laborales.

¿Y por qué es importante esto? Yo había pensado de la siguiente manera y acá dejo la mesa abierta para que vayamos conversando y todos los cuatro ejes que deben estar fundamentales dentro de esta mesa son los ejes donde la región de los Lagos tiene mayor productividad, mayor empleabilidad y donde existen mayores cupos laborales. ¿Habíamos pensado en el tema del mar, no es cierto? Y ahí se nos amplía un poco porque tenemos salmonicultura y todo lo que implica el área marítima, otro punto habíamos visto el tema del turismo, estamos en la región de Los Lagos, una región que permanentemente esta recibimos visitas durante todo el año, tanto extranjero como chilenos.

La semana pasada nos tocó recorrer junto al SEREMI del Trabajo la provincia completa de Palena, estuvimos en Hualaihue, Futaleufú, Palena y Chaitén, dándonos cuenta de que el auge turístico es súper fuerte en ese lugar, pero me lleve una sorpresa, en temporada estival la gente que llega a trabajar ahí, viene de afuera, vienen de Argentina, Santiago, de distintos lugares de la región, siendo muy poca gente de la zona que trabaja en el turismo, eso fue un tirón de orejas para nosotros, y nos preguntamos ¿que estamos haciendo para fomentar el turismo o que estamos haciendo para capacitar a la gente en turismo en ese lugar?

Otro mapeo que también muestra la provincia de Palena, es que la mayoría de la gente trabaja en servicios públicos., pero ahí es donde nosotros y este Concejo va a tener la necesidad de ser visionario, de decir los chicos que salen de 4.º medio, ¿a dónde se van? ¿Se vienen a Puerto Montt, se van a Santiago! ¿Dónde se van los chicos que salen de ese lugar? o ¿ingresan automáticamente a un municipio o a un servicio público? Entonces, es ahí donde nosotros debemos poner estos recursos y quizás trabajar con los distintos colegios técnicos profesionales de la comuna y generar un programa de capacitación potente para la comuna, para que estos chicos salgan mañana a emprender el turismo o no solo emprender, o sea, hay empresas de turismo que son quizás extranjeras y que vienen solamente en tiempo de temporada alta y de verdad que cobran de repente valores que muchas veces no son accesibles para todos porque son muy altos por alimentación, por el rafting, entonces ahí es donde nosotros también debemos formar la alerta, por eso que hemos pensado en el tema de la salmonicultura, el turismo, otro tema importante es la construcción. Si nosotros miramos hacia atrás, la región de Los Lagos, empieza a edificarse hacia arriba. Desde el año 2005 en adelante empezaron a llegar estos edificios, los malls, y ustedes miran también en el historial de estas

construcciones. La gran mayoría de la gente que vino a hacer la pega de construcción era gente del norte desde Valdivia hacia el norte, era muy poca gente nuestra la que hizo la construcción ¿Por qué? Porque nosotros estábamos acostumbrados a construir en madera, otro tipo de construcción que hoy en día no es viable por un tema de sustentabilidad y también por un tema que encarece el recurso al momento de construir, hoy está de moda el Metalcom otra tecnología que lamentablemente no teníamos esa experiencia de maestro en el área y como vimos ese análisis como SENCE, también nos ocupamos de esto y lanzamos ahora, la línea Construcción, que la vamos a lanzar el 5 de diciembre acá en la región de Los Lagos, donde son capacitaciones netamente en el área de la construcción y acá obviamente abierto para hombres y mujeres.

Tenemos el tema portuario que también es sumamente relevante para la región y debemos estudiar de qué forma lo trabajamos, ya el tema portuario siempre se dice que Talcahuano es el icono del tema portuario, pero acá Puerto Montt es muy importante.

Otro punto que también lo dejo para que lo discutamos en la mesa, es el tema de la agricultura y la ganadería, y eso enfocarlo netamente en la provincia de Osorno, creo que debemos trabajar y conversar ahora sobre estos temas, para luego poder llevarlo también a la primera sesión del Consejo Regional y comentarle que existe el COSOC, que estamos trabajando, están preocupados y que tienen las distintas miradas, porque dejar la agricultura, la salmonicultura o el tema marítimo, la construcción, el turismo y el tema portuario, por qué debemos ser equitativo al momento de repartir los recursos. Si ustedes miran la torta, cómo se reparten los recursos, la gran mayoría queda concentrado en Puerto Montt, debido a que demográficamente es la comuna más grande y es la capital regional, después viene Osorno, Chiloé, Llanquihue y al final está la provincia de Palena, entonces nosotros también debemos ser responsables y ser súper transversales en cómo vamos a repartir estos recursos, en temas de capacitación se reparten equitativamente, que llegue a todas las comunas y obviamente que llegue a todos y a todas, sin olvidarnos de nuestros jóvenes, porque muchas veces hablamos de los jóvenes del futuro pero también son el presente, existen muchos colegios técnicos profesionales, por ejemplo en agricultura, creo que también, ahí está el margen de cómo a estos jóvenes, una vez que terminan su periodo en el sector público técnico, profesionales, como le entregamos la herramienta, la capacitación pertinente y oportuna para que se pueda emplear o quizás no emplear, quizá también emprender en la parte de la agronomía o en la parte de la salmonicultura o turismo, la idea es contar con un programa de capacitación súper completo y transversal. Y acá termino de hablar y abro la mesa, lo que sí les voy a pedir es que trabajemos 100% en lo que es descentralizar Puerto Montt y que los recursos y los programas que vamos a trabajar en esta mesa lleguen a la región completa. Estamos trabajando con la columna vertebral de la Región de Los Lagos. Hace mucho tiempo que no se hacía una feria con recursos SENCE, es la primera vez en este año que se hace una feria con recursos Sence en las tres comunas más importante de la región. Siempre se concentraba la feria solo en Puerto Montt, este año hicimos la feria como lanzamiento y como hito, la primera fue en Castro, que fue para el archipiélago de Chiloé, donde nos llamó a la grata sorpresa de tener más de 2500 cupos de trabajo, o sea, pega hay, hay llegó mucha gente, luego nos fuimos a Osorno, donde también hicimos esta feria laboral con recursos SENCE, ahí tuvimos 1500 puestos de trabajo y luego finalizamos en Puerto Montt, que también tuvimos 2800 cupos laborales. Pero si uno mira 2500 con el archipiélago de Chiloé, 2800 con Puerto Montt, no hay una gran diferencia y Puerto Montt es más chico, o sea, hay empleabilidad en Puerto Montt.

A raíz, como vimos, esa empleabilidad y le agradezco también a los funcionarios OMIL del Archipiélago y Chiloé, estamos haciendo entrevistas con las empresas en las distintas OMIL, por ejemplo, en la OMIL de Castro todas las semanas tiene una empresa, se convoca gente y la gente va a postular a la misma OMIL y a eso tenemos que llegar a la región completa. Cuando hacemos la convocatoria a la comunidad nos damos cuenta de que los currículums que llegan muchas veces no son atractivos ¿Por qué? Porque nosotros cuando salimos del colegio nadie nos enseñó a hacer un currículum, hoy en día nosotros como SENCE nos ocupamos, las OMIL están haciendo apresto laboral en los distintos colegios, universidades y centro de formación técnica, no solo de la construcción del currículum vitae, sino también cómo enfrentar una entrevista de trabajo y explicando de cómo funciona la AFP, cómo funciona el 7% de salud

LUIS ROMAN GONZALEZ

Agradece al director por la introducción de esta información.

Los cinco ejes son bastante representativos de la realidad regional, pero haría un alcance antes de hablar de eje o áreas productivas, hay ciertos temas que son transversales, usted mencionó la transversalidad, pero, hay temas de habilidades blandas que son necesarias, independientemente de la industria de desarrollo, pero se requieren sobre todo en los jóvenes y, también en la gente ya con experiencia en el ámbito laboral, es un tema que aborda tanto el área portuaria como del turismo, hoy día la atención de público y el manejo comunicacional es súper importante y necesaria así mismo para el área del mar, acuícola, miticultura, pesca artesanal, etc., entonces, dejaría eso como un tema transversal que tendríamos que plantear, pero, debemos abordar la digitalización, aún estamos al debe a nivel regional, en cómo se trabaja con herramientas digitales, no nos acompaña todavía la estructura digital de la región, es un tema muy difícil de abordar por un COSOC o un Gobierno regional, pero sí podemos avanzar en brechas digitales.

La otra temática que debemos abordar es sobre la mayor conciencia en la sustentabilidad, quizás hablar de esos tres temas transversales, los cinco ejes, y de ahí ver quizás en forma más particular, por ejemplo en el área Mar, qué pasa con el área MITILIDOS, que siempre tiende a estar más rezagado, hay muchos recursos, sin desmerecer el área productiva principal, como todos sabemos, es el área salmonicultura que es el motor productivo regional o cómo está estructurado el tema del uso franquicia, por ejemplo, se van rezagando otros sectores del área de mar, el área portuaria y marítima van bien de la mano.

Entonces yo hablaría de temas transversales como primer punto y lo dejo en la mesa.

MAURICIO TORO ROJAS

El tema de la digitalización, SENCE este año tuvo un programa que se llamaba Digitalizate, que ya finalizó. Este programa consistía en alfabetización digital y habilidades en las TICs, redes sociales, tema emprendimiento, Word, office, correo electrónico, todo lo que tiene que ver con una alfabetización digital. Fue muy exitoso y este programa se replicó en todas las comunas de la región, cuando digo en todas es porque se replicó en todas las comunas, este iba con un tablet para que hicieran el curso y este tablet tenía conectividad internet gratuita por tres meses, que era lo que duraba el curso, iba enfocado más a las mujeres ¿Por qué? Porque cuando llega la pandemia y se empieza a hacer un sondeo completo, nuestros hijos se fueron a las casas a hacer las clases y nosotros mismos nos fuimos a nuestras casas a trabajar y la pandemia

abrió una gran brecha y dijo Las familias estaban preparadas para que sus hijos se fueran a clase ¡todas no! no todas las casas tenían acceso a Internet, computador o un Tablet, entonces los primeros tres meses fueron clases bastante precaria que recibieron los niños, por un tema también de brecha digital. Los papás tenían los conocimientos para poder apoyar a sus hijos en por ejemplo poder adjuntar un trabajo, se demostró que había una gran cantidad de población que no tenía conocimiento en eso y ahí ¿SENCE qué hace? se ocupa de eso y se genere un programa de capacitación que se llame Digitalízate, pero que vaya enfocado más en mujeres ¿y por qué mujeres? Porque también esta medición muestra que donde estaba la gran brecha en el tema digitalización eran las mujeres más que los hombres, este 2023 va a ir restando un poco, pero lo tomamos y efectivamente debemos seguir trabajando. Nosotros tuvimos como 2800 cupos para la región completa y fue en todas las comunas un éxito, o sea, toda la gente estaba muy preocupada y no era llegar y postular, acá uno postulaba obviamente con ficha de protección social, pero te hacían una entrevista, si el otec veía que tu tenías conocimiento no podías hacer el curso, era simplemente para personas que tenían cero conocimiento, así que fuimos trabajando en eso y a raíz también de esto, surgió el tema del turismo y se abrieron ahí a nivel nacional varios cupos para licencias de cursos de inglés, como estaba justo la semana pasada en la provincia de Palena quienes a través de sus OMILs, se movilizó y está inscribiendo la gente de forma presencial para estos cursos de inglés, porque sabemos que los cursos de inglés son una herramienta para el tema del turismo, así que de esa forma lo hemos ido abordando y tomamos también el tema de lo transversal de la habilidades blandas, la habilidad comunicativa, atención al cliente, que también sabemos que es un tema que hay que ir trabajando.

JUAN GARCIA SALDIVIA

Siempre hemos hablado de que primero tenemos que aprender a reconocer la identidad de donde estamos. Usted hablo claramente de que no es lo mismo Arica que Puerto Montt, ya que aquí tenemos una identidad pesquera que es muy productiva, que es bastante importante, que genera muchos recursos para el país y que hoy día está en una situación alicaída, tanto en la miticultura, salmonicultura y la pesca artesanal en sí, entonces se ha ido caminando hacia otras cosas, nosotros, como sector pesquero, hemos tenido que empezar a reinventarnos y hemos hecho apuesta en Turismo y lo estamos haciendo durante bastante tiempo, en unos tres o cuatro años, pero no ha prendido cómo quisiéramos que prenda y sabemos que es un potencial potente, porque entregar tus conocimientos a alguien que viene de fuera entregando tu experiencia a través de un relato o a través de una actividad que puedes hacer en el mar, es demasiado atractivo, pero, hemos tenido que pedir ayuda en las universidades para poder entender y profesionalizar un poco la actividad, y esto se puede hacer en base a la interacción que tienen que ver con las comunidades, nosotros tenemos rutas que salen de Puerto Montt, que van a otras islas, donde hay gente que vive de una manera ancestral y eso es muy provechoso, es muy llamativo a los ojos de los turistas, se echa de menos esa línea de poder potenciar en el ámbito del turismo y la gastronomía, cómo preparar a nuestra gente para que Puerto Montt deje de ser una ciudad dormitorio y que la gente se pase para Futaleufú o Chiloé y se quede un día acá, cómo retenemos más a la gente y que los recursos quedan acá en la ciudad de Puerto Montt? es un tema que hemos conversado desde los alcaldes a todos los niveles, todas las miradas que podamos tener y estamos al debe. Hay OTECs que están acá, que en vez de ofrecerte capacitaciones, que son válidas en algunas situaciones, pero ya la idea es enfocarse en cosas tangibles que nos vayan a servir, en la época de la pandemia la gente no sale el hogar y ¿qué hacemos con los pescados? por poner un

ejemplo, la gente no bajaba a las caletas tenía miedo, entonces, tuvimos que reinventarnos y ver cómo llegar donde ellos, de eso nació una proyección del delivery a los hogares con productos del mar, o sea, a veces de la necesidad o del apremio que tienes te puede nacer una idea que fue bastante potente, ahora lo dejamos de hacer, porque ya se abrieron las veredas y todo el mundo circula y va a La Caleta, pero vamos a volver a retomarlos porque creemos que en algún lugar lejano la gente no tiene acceso a las caletas y podemos nosotros llegar a ellos entonces, pero todo requiere de un acompañamiento, de una capacitación en estas cosas, nosotros tenemos apuestas turística, tenemos rutas turísticas, tenemos tres rutas, pero no están consolidadas, necesitamos una mano profesional para poder hacerlo, y hay gente en la isla, gente que todos los días nosotros recogemos inquietudes, Carretera Austral, Hualaihue, el sector de Rolecha, Palena, que hay gente que hace cosas maravillosas, pero no se puede visibilizar. Hay gente que produce conservas en tarro o frasco, pero que no tiene resolución sanitaria, entonces no puede salir a venderlo, cómo los acompañamos en esa cruzada, al final esos provocan desempleo, porque es trabajo y es la mirada que tenemos desde mi sector.

En la región están disminuyendo los liderazgos, no es posible que un dirigente tenga que estar 20 años. Yo estoy 20 años liderando la organización y no veo renuevo y tengo que volver a postularme, porque la gente no quiere o sí quiere, tiene miedo, no tiene la seguridad y ¿quién tiene que entregarle la seguridad? un profesional ya sea a través de un taller de liderazgo, un taller de fortalecimiento organizacional, los cuales se bajaron y eran parte fundamental del crecimiento de las organizaciones, porque si tú no puedes fortalecerte tu organización va a decaer, o sea, no puede fortalecer tu organización si tú no estás preparado, no hay jóvenes detrás de nosotros que quieran seguir la huella y vamos a seguir estando los mismos liderando, a lo mejor hasta nuestro discurso está agotado, puede venir gente joven con muy buenas ideas y que quiera hacer cosas nuevas, pero tenemos que entregarles nosotros como profesionales de la herramienta, ustedes como profesionales, la herramienta para que esos jóvenes se puedan capacitar y puedan ser buenos líderes y puedan sacar su organización adelante y sacando organizaciones adelante, también hay trabajo, porque eso significa éxito.

Pasando a otro punto, con respecto al salmón, que la salud del salmón está decayendo, está con problemas. ¿Cómo hacemos para que esto no suceda? Porque en realidad sí sucede la crisis del salmón o de la miticultura y de la pesca artesanal, o sea, hay que remontarse al 2016 y vamos a entender por qué tenemos que cuidar el patrimonio pesquero de la región ¡de esta región! Porque si no lo cuidamos el 2016 hubo una decantó en el tema de Marea Roja y mire cómo la pasamos, se notó lo que significa el efecto, la actividad productiva en esta región, si nosotros hoy no cuidamos eso, podemos volver a sufrir las mismas consecuencias, y no solamente la sufre la pesca, la sufre el comercio, la sufren el hotelería, la sufren todos porque todo se cae, si no hay recursos, todo decae, eso director, gracias.

MAURICIO TORO ROJAS

Por eso es importante este factor que es el tema del turismo, para poder englobar todo lo que usted ha manifestado de funcionar. Por ejemplo, nosotros estamos apoyando la comunidad de Cucao, justo estaba hablando con Juan Carlos Luna y estamos trabajando directamente con ellos. Y hablando con Juan Carlos, a mí me gusta ser bien transparente, yo puedo tener 1 millón de ideas para llevar a CUCAO, pero no puedo saber la realidad que tiene si no vivo en CUCAO, por lo que agradecemos la gestión de él y a las personas

que él representa. Ya estamos trabajando con ellos en la temática de digitalización para que ellos puedan emprender.

RODRIGO VERA

Respecto a los pilares que nombras, igual estoy totalmente de acuerdo que son los más representativos de la región y tengo una visión también por mi parte, porque yo, bueno, vengo un poco más de la parte de la industria y creo que se debe capacitar hoy por hoy a las personas para que tengan un conjunto de habilidades, no solamente que se capaciten en sus áreas respectivas. Me pasa que en este minuto nosotros estamos desarrollando una capacitación de electricidad básica domiciliaria. Se inscribieron 24 personas, entonces, qué pasa con eso que no tiene nada que ver con el rubro que nosotros estábamos, que es la elaboración de alimento para salmón, pero, la gente se interesa por la parte de la construcción, de hecho, nos pidieron ahora que, se pueda organizar una capacitación de soldadura.

Creo que en el conjunto de habilidades y los pilares dan en el clavo, en el sentido de decir ¿cómo potenciamos la región? La región se potencia en base a las personas, a las habilidades que tengan las personas, y eso se va a dar en el sentido de que tenga la capacidad de reinventarme en un trabajo a otro, sin tener que menoscabarme, es muy interesante cómo se puedan realizar, por ejemplo, estas capacitaciones que dice SENCE de la construcción, viene muy potente para el área de la construcción, pero también que esto se pueda tomar por el lado también de la salmonicultura, donde también hay temporadas bajas, por lo general en el verano, donde las plantas bajan la dotación a la mitad y a veces ocurre dos veces en el año, entonces igual ahí se genera un desempleo muy grande, entonces, el poder optar a tener más habilidades es muy importante. Con respecto al tema de la descentralización es fundamental y se puede dar por la vía del turismo, es como la herramienta indicada, ya que es súper importante que se potencie mucho más Puerto Montt, no debería tener una diferencia tan grande en lo que es la visión turística de lo que es Puerto Varas o Frutillar, por ejemplo, no debería haber una un sesgo tan grande ahí entre la mirada de una y otra ciudad.

El otro punto que quería intervenir era que el desafío que veo como dirigente es ¿cómo se motiva al empresario o a la empresa para utilizar la franquicia? porque por ejemplo, hoy en día quienes queremos hacer capacitaciones SENCE, tenemos cierto tipo de reglas, como que debes estar desempleado, cumplir ciertos requisitos, pero no todas las empresas o la menor parte de las empresas ocupan la franquicia ¿Cómo se motiva por ejemplo para que lo hagan? Porque el empresario siente que es complejo capacitar al trabajador, porque el trabajador tiene que hacerlo en el horario laboral, que puede complicar los turnos, por ejemplo, y los empresarios prefieren no capacitar, en vez de estar ordenando entre compañeros los turnos, eso es una realidad que se vive dentro de la industria, por lo que las empresas grandes no ocupan la franquicia, es una pena que eso se pierda porque en el fondo tampoco se le da un valor agregado a sus trabajadores ¿Cómo se puede motivar eso? creo que ahí, hay algo que trabajar a nivel regional y central, porque es súper importante que quizás tenga algunos cambios o incentivo para las empresas utilicen la franquicia.

MAURICIO TORO ROJAS

Indica que recoge lo mencionado por Rodrigo Vera y señala que recién lleva un año en el SENCE, pero el servicio está trabajando arduamente en el uso de la franquicia tributaria.

Junto al equipo regional revisaron los indicadores y efectivamente muchas empresas no ocupaban su franquicia tributaria. Entre Mayo y junio se reactivó un programa de responsabilidad social empresarial, la famosa RSE, y este programa se empezó a dividir en dos, el vínculo con sus colaboradores y el vínculo con la comunidad, son dos actores que son sumamente importantes al momento de generar política de responsabilidad social empresarial y nos ha ido bastante bien, por ejemplo, en Fresia nos reunimos con una comunidad mapuche huilliche, que solicitaban un curso de instalación eléctrica domiciliaria. Fuimos a las empresas, armamos un programa de RSE que hoy en día ya está funcionando y se está capacitando a estas personas. Luego de eso y a través de franquicia, llegó una fundación que trabaja con niños con síndrome de Down para poder crear capacitaciones en una materia súper específica como son las huertas urbanas, nos movimos rápidamente y ya estamos gestionando nosotros la franquicia, obviamente a través de RSE ¿pero qué me pasa dentro? Quizá ustedes como parte de un gremio, es sumamente importante, pero siento que a los Comité Bipartito de Capacitación no los toman en consideración, pero, es vital lo que es el Comité Bipartito de Capacitación, porque desde ahí surgen las ideas, estos son liderado por el Gerente y el personal de Recursos Humanos, lo importante que también a esto se sumen los dirigentes de la empresa y representantes de cada estamento, pueden ser profesionales, supervisores, técnicos, etc y de ahí vayan saliendo diversas capacitaciones. Si uno hace un enroque y ve si este comité va funcionando, están todos formados, hacen una reunión periódica, algunos sí, algunos no ¿pero existe un producto final, tangible, que pueda medir o que pueda ver? les puedo decir que no, muy pocas son los que sirven o los que se ocupan, entonces para eso y, como SENCE nos sentimos súper amarrados de manos, porque tampoco podemos obligar a la empresa a que active su comité de capacitación, pero eso es fundamental, creo que todo eso lo hace el gerente de Recursos Humanos, de la importancia y la pertinencia que tiene para la empresa.

Otro punto, hace poco me reuní con tres gerentes de distintas empresas para ver el tema de franquicia, donde les decía que aquí el tema de la franquicia no es sólo capacitar al colaborador, sino que también esta se extienda al hijo del colaborador, al familiar, a la esposa, etc que vayan vinculando más al trabajador, porque uno como papá, si veo que mi empresa me está capacitando a mi hijo para que el día de mañana quizás entra a la empresa, yo a esa empresa la voy a valorar, no es esto parte de una oferta de valor distinta para mi mirada, pero en eso estamos nosotros, generando distintas estrategias para poder llegar a las franquicias tributaria, créame que cuesta que las empresas te entreguen las franquicias y que con un programa súper armado, porque ellos también son bien celoso de sus recursos, Usted sabe que estos recursos no es que los tengan ellos en caja, estos recursos los administra las OTIC.

Llegó una OTIC nueva a la región este año, PROFORMA y también está trabajando fuertemente en lo que es la franquicia y también nos ha ayudado harto como SENCE. En la región tenemos Proforma, la Cámara Chilena de la Construcción y Sofofa, tenemos a tres OTIC que permanentemente nos apoyan mucho en el tema de franquicia.

LUIS NUÑEZ

Por parte del CFT estatal, estamos recién empezando ya cinco años, estamos en una etapa de reestructuración, pero tenemos focalizados ejes importantes, lo que mencionaban ustedes, sobre todo lo que mencionaba Juan García, la parte de pesca. Como institución tenemos una política de generar alianzas estratégicas con los diferentes sectores productivos, ya sean pequeños, medianos o grandes, y defensores del área de los diferentes rubros de la región. Una de las estrategias que queremos realizar es que a través de nuestras unidades de vinculación con el medio, que es una parte y la otra parte que es educación continua, capacitación, poder llegar a estos sectores y generar comités consultivos.

¿En ese comité consultivo, qué es lo que hacemos? Usted que en definitiva conoce su sector y conoce las necesidades propiamente de formación, nosotros como institución de educación superior, poder llegar a ese público objetivo para poder esto ya sea a través de la profesionalización o de una carrera propiamente tal o de un de una actividad de capacitación, poder cerrar esa brecha, por ejemplo, hablaba de temas de liderazgo, formalizar el rubro, porque hay mucha gente que no se formaliza, una por desconocimiento, otra por temas Burocrático, por ejemplo o no tiene los costos para poder formalizarse, ya sea sacar una patente o sacar una resolución, en fin, pero, desde nuestra institución, queremos llegar a eso, ahora recientemente estamos trabajando, con el tema de la cuenca del Lago Llanquihue, hay una asociación y todo un circuito para potenciar el sector turismo, y varias dificultades. Justamente está el tema uno, que hay mucha gente que trabaja informalmente, por ejemplo un servicio de hospedaje y por otro lado también está el tema de las rutas turísticas, que también hay informales, supuestos guías toman un vehículo y hacen un recorrido al turista, pero no lo hace de una manera que conozca el relato de la región, cobra más barato, pero no se logra esa experiencia turística que realmente se requiere para que esos visitante tengan una experiencia óptima.

Lo otro que justamente estamos revisando y queremos llegar a la formación de la juventud, de profesionales, por ejemplo en época estival, generalmente el sector turismo tiene un déficit de garzones, atención de público, y de pronto los jóvenes no tienen las competencias para poder enfrentar esta oportunidades de trabajo y de pronto aparece alguien y dice no tengo, entonces tiene que formarlo y todo ese tipo de cosas, entonces nosotros como institución también queremos poder aportar con eso y ahí tenemos diferentes proyectos, estamos acá y nos ponemos a disposición, en primera instancia para poder conversar y hacer alianza estratégica y poder llegar a apoyar a estos diferentes sectores, sobre todo en el tema del turismo, no solamente turismo, podemos llegar como lo mencionaba, a los diferente ejes, el turismo es un ejemplo, entonces ahí ya poder hacer un levantamiento necesidad, por ejemplo indicar que que el sector turismo carece o necesita profesionales capacitado, en cocina etc

Y también, por ejemplo hablaba Luis Felipe, que me parece muy relevante y hay que subirle el peldaño a los diferentes rubros, profesionalizar, porque la gente acá tenemos una idiosincrasia, de pronto de cómo hacer las cosas así como salgan, entonces la gente en sí no se profesionaliza. Usted hablaba, por ejemplo, de brecha digital y que está muy bien eso, el SENCE se ha metido hartito con el tema de la formación a través de plataformas online y autodidactas, pero creo que nosotros, como institución de educación superior, jugamos un rol importante, uno de los mandatos que tiene el Centro de Formación Técnica estatal es justamente vincularse y nosotros estamos acá justamente para ofrecer esa vinculación, estamos a

disposición de poder generar mesas de trabajo y poder llegar a acuerdos de tal manera de sentarnos a conversar, ver las necesidades y focalizar la necesidad, por ejemplo, si usted me dice sabe qué tiene una asociación de 20 personas que carecen de habilidades, es un ejemplo, vamos para allá. Necesitamos, por ejemplo, que nuestra ruta y este grupo las conozca, sepa comunicarla, porque de pronto tú puedes tener un buen emprendimiento, pero no sabes comunicarlo, no sabes cómo venderlo, eso es muy pertinente, es como llegar a la necesidad real o yo tengo este negocio, por ejemplo, hablaba del tema del delivery, eso nació por una necesidad de la pandemia, pero ¿cómo lo hace? ¿Cómo lo genera? tienes un emprendimiento, pero no sabes cómo comunicarlo, no sabes cómo venderlo, todas esas cosas creo que desde la parte de la institución de educación superior y el mandato nuestro es justamente llegar a donde usted. Le dejo la puerta abierta a ustedes y a los que quieran, por ejemplo, el tema de cómo mejoramos la empleabilidad, hoy día los trabajos no son estables, la industria siempre están en forma estacional y nadie tiene un trabajo seguro, justamente hablaba aquí algo muy importante de que de pronto la gente tiene que acostumbrarse a manejar diferentes herramientas de conocimiento, tener, por ejemplo, habilidades transversales, que se hablaba y la industria propiamente tal y el sector acá necesita tener habilidades transversales de liderazgo, habilidades blandas y de tal manera que esas habilidades lo focalizan a la hora, por ejemplo, de enfrentar cierta rubro más técnico, por ejemplo, el sector turismo hoy día carece de un tema de habilidades blandas, de atención, de público y nuestro joven hoy día tiene una idiosincrasia, pues tú vas a un restorán, vas a un hotel y estan con los audífonos atendiendo, entonces, hay una idiosincrasia, hay también un tema de que se van entrelazando entre esta nueva generaciones y las generaciones que quizás a lo mejor somos más conservadoras, también un tema cultural, nosotros estamos recibiendo acá gente que viene de afuera, viene de otros países, también debemos conocer a quién estamos recibiendo, no sé si habrá un catastro acá de quiénes son los que nos visitan, de qué países, entonces también tenemos que tener esa mirada, cómo lo estamos recibiendo y también nosotros potenciar y darnos valor a nosotros, tenemos la pesca cómo nos damos valor, cómo nos queremos a nosotros mismo y cómo mostramos eso a nuestro a nuestros visitantes que no se vayan para Palena por ejemplo, pero también tenemos que potenciarlo.

Hace tiempo atrás yo fui, por ejemplo, a Palena justamente, recorrí un sector, llegué a las 18:06 de la tarde, estaba todo cerrado, buscaba un lugar para pernoctar, para poder comer y no había nada, creo que eran las 20:00 de la tarde y no había nada. Si tú tienes un lugar, coloca un letrero que diga está cerrado, pero llama y te atenderemos, todas esas cosas, nosotros que somos la parte de los que formamos a la gente, porque las instituciones de educación superior y las OTEC en cierta forma formamos a la gente, entonces debemos formar a esos emprendedores, por ejemplo la pesca hagan Delivery el sistema te va a cuidar siempre y lo puedes potenciar porque hay gente que lo más probable no quiera ir a La Caleta y nunca va a ir a La Caleta, pero le gusta comer salmón, pero tú se lo vas a llevar bien presentado, bien bonito y te lo va a servir, entonces, esa es esa nueva forma de poder entregar tu servicio, esta otra persona que dice no llegó a nadie a las 18:00 de la tarde, voy a cerrar, no deja un letrero, un teléfono, puedo llamar, entonces la persona va a decir mientras llamo, me voy a ir a la casa que voy a hospedarme, me va a llegar allá la comida, también es una forma de generar recursos y potenciar el negocio de esa persona.

Bueno, para ir resumiendo, lo único que quiero mencionarles, sobre todo a la gente de la empresa y a los gremios, es que como institución estatal estamos a disposición de ustedes, si quieren sentarse a conversar con nosotros, tenemos las puertas abiertas y poder generar Propuesta de formación para usted y de

fortalecimiento para poder generar y profesionalizar básicamente cada una de las áreas que ustedes necesitan.

JUAN GARCIA

Lo que dice usted es demasiado importante, porque hemos tenido ejemplos tan negativos de la región que nos ha marcado muy negativamente, tenemos, por ejemplo, el orgullo que era nuestro y que hoy día no lo es tanto, que es Angelmo, solamente porque hay un tema de que es “SÁLVATE”, porque son tres meses y esos tres meses tienes que salvarte sí o sí y ahí no interesa, no hay educación de poder cobrar, de poder vender un producto bueno, sino solamente garrotear, porque son tres meses de verano y tienes que aprovecharlo al máximo, depende de la cara te cobran, entonces nunca hubo una educación primero que nada, antes de partir con eso puesto, pues sí hubiese pasado lo que dice usted a lo mejor hubiese marcado un precio estándar y hubiese cuidado ese lugar como el foco de entrada de la región y hubiese sido el orgullo nuestro, que hoy día no lo es, porque hoy día nadie recomienda Angelmo, entonces todo lo que estamos haciendo hoy día, alguno u otro emprendimiento, no queremos que no pase eso, queremos empezar bien, porque puede ser un negocio que yo voy a cobrar hoy en día, por ponerte un ejemplo \$20.000 y 20 mil para mí son buenos, pero a lo mejor para el caballero no es tan bueno, pero yo mate a la gallina de los huevos de oro día y quizás mañana ya no vendo nada, entonces, cómo tener ese grado de equidad y ese equilibrio donde las cosas puedan resultar plenamente y tú puedas proyectar un negocio a futuro, que yo no soy profesional en eso, pero alguien tiene que enseñarme, alguien tiene que decirme por allá va la mano, en eso es importante trabajar, hoy vamos a tener una costanera que va a ser el orgullo nuestro, que será hermosa, pero tenemos que empezar también a ver cómo hacemos las cosas bien, para que esta cuestión no sea lo mismo que Angelmo y vamos a llenar ahí de pintores y de basura y de gente que va a ir a tomar cerveza a la costanera, no tiene ningún sentido. Entonces, ¿cómo educamos? ¿Cómo hacemos? O sea, nosotros nos hemos acostumbrado a este típico paseito en bote de Angelmo hasta el estadio Chinquihue y cobramos \$4.000, pero no entregamos nada más que eso. Nosotros, que estamos tratando de hacer algo un poquito más diferente, entregar una gastronomía dentro de una misma enmarcación que marca una diferencia, nos ha costado porque no nos dejan entrar en Angelmo, si vamos nos echa la misma gente que está haciendo los paseitos porque no quiere que nosotros lleguemos con algo diferente, porque les molesta, de verdad que es complicado, pero hay que seguir insistiendo.

LUIS NUÑEZ

Son cosas que desde lo que nos compete a nosotros, que es la formación y subir el nivel de competencia de la gente, llegamos hasta ahí y después de ahí tienen otras barreras a lo mejor tienen que ver más el tema municipal de pronto de distribuir de otra forma con los recursos y la ruta ya pasa por otras entidades, no solamente va estar SENCE, puede tener todos los recursos SENCE para poder formar, después viene la otra parte.

JUAN GARCIA

Ahora se ha dado porque yo estuve una última reunión con la delegada y en el gobierno regional donde fuimos invitados también por este tema de lo que le había pasado últimamente con el tema de los salmones y le ha pasado dos veces, ellos como dirigentes, ya cambiaron el switch, dicen ¡ya basta de esto! ¡tenemos

que ponerlo a disposición de! ¡Queremos hacer las cosas bien! ¡Queremos que todos los productos vayan ahí con trazabilidad, con sello de origen! eso es importante porque le está cambiando la imagen a un lugar que está hecho tira, pero tienes que empezar por algo y si ellos están comprometidos a que hagamos estas alianzas entre pescadores y locatarios ¡Fenomenal! Y eso hay que darle con todo, hay que educar, hay que estar ahí.

LUIS NUÑEZ

Hay compromiso y al final hoy por hoy es fundamental poder llegar a acuerdos, no solamente de unas partes. Lo que ha visto durante todo este tiempo de la formación, ver a ciertos sectores que tiene mucha competencia, muchos celos por ejemplo, entre una comuna y otra, que forma integramos la región de tal manera que sea una región colaborativa entre las municipalidades, no solamente que los turista hoy en día están en Puerto Varas, pero también está Llanquihue, Frutillar pero también está Palena, Chiloé, entonces, vamos entre todos los emprendimientos de todos los rubros, vamos haciendo una ruta, mira, estás acá en Puerto Varas este es nuestro atractivo, también puede ir Llanquihue, entonces que no sea simplemente una cosa que me beneficie acá, váyase para allá, entonces creo que el tema es de poder tener alianza.

MAURICIO TORO ROJAS

Muchas gracias a ambos, nos queda el último COSOC, les voy a pedir, qué lo que conversamos de los cuatro pilares que deben estar representados en el Consejo de Capacitación lo analicen, que es el tema de la salmonicultura el tema marítimo, la construcción, turismo, ganadería y agricultura, lo analicen y para el próximo COSOC llegamos a un acuerdo para presentarlo en la mesa que creo que se va a constituir en el mes de enero.

Vamos a darle paso a la doctora Luz Ferrada, quien hoy es la encargada del Observatorio Laboral acá en la Región de Los Lagos, ella permanentemente nos entrega una información que para el SENCE es muy valiosa porque nos entrega una información de cómo está la mirada regional y nos muestra siempre indicadores, que nos ayuda harto para tomar algunas decisiones y algunos programas que para que sean exitosos en la región.

LUZ FERRADA

Disculpen la hora, pero era más lejos de lo que yo pensaba y en el camino tocó un poco de chubasco, así que bueno, traje una presentación con respecto a lo que hacemos en el observatorio y de qué manera puede contribuir a estas reuniones la información que de ahí sacamos y traje algunos datos para ponernos en el contexto de cómo está la región en materia de empleo en general.

El Observatorio tiene por objetivo implementar un sistema de información, como ahí se señala:

Objetivo.

Implementar un sistema de información orientada a producir conocimiento sobre las **brechas del capital humano actuales y prospectivas** en la Región de Los Lagos para contribuir a la toma de decisiones de las personas, empresas y grupos interesados

Función.

Recolectar, analizar, producir y difundir información respecto de la dinámica del mercado laboral regional con énfasis en las brechas de capital humano existentes, **con foco en ocupaciones, a nivel global y sectorial.**

Estrategia de intervención.

Entregar un servicio de información **estandarizada y de calidad** sobre las brechas **a nivel de oficios y competencias laborales**. Para ello, se realizan levantamiento de información regional, siguiendo recomendaciones internacionales, mediante diversos instrumentos y metodologías validadas



Y la idea en esto es conocer cuáles son las brechas que existen, en el sentido de que, de que a veces el mercado laboral pide ciertas competencias laborales y son otras las competencias que tienen las personas por distintas razones. Y entonces la idea aquí es a partir de este proyecto que estamos desarrollando y averiguar cuáles son esas deltas, esas diferencias que además son dinámicos porque no son siempre los mismos y nosotros podemos observar que a partir de la pandemia son otras brechas o hay algunas que se han acentuado, etcétera, entonces la idea es conocer aquello y lo que hacemos es recolectar información a través de distintos medios, en encuestas, entrevistas, buscamos datos administrativos que entrega, por ejemplo, la dirección del trabajo, el servicio Impuesto interno u otras encuestas que ya hacen otras instituciones como el INE, etcétera recolectamos información y tratamos de ponerla a disposición de los actores regionales, porque nuestro foco es la región de Los Lagos, en esto siempre tenemos una dificultad, ya que la mayoría de la información que consultamos tiene representación regional, hay muy poca información que tengan representaciones comunales, que es lo que la mayoría de los actores pide, por ejemplo, en las OMIL, los municipios piden información para su comuna, no para la región, o sea, le interesa mirar la comuna más que la región, y en esto siempre tenemos la dificultad, si uno quisiera tener datos con representación comunal tendría que hacerse mucho más trabajo y el costo de esto sería mucho más grande y no lo podríamos hacer todos los años, esa es una dificultad, hay alguna información que la podemos obtener de manera comunal, pero no toda, lo que hacemos nosotros en la información que obtenemos a partir de entrevistas, de encuestas, muestras e instrumentos que tengan validez, y entonces nos fijamos en los estándares de la OIT, del INE, etcétera. La idea es contar con datos, con información para que los actores puedan tomar decisiones en distintos aspectos que pueden ser estudiantes, empresas o municipios, dependiendo del campo que estén desarrollando.

Bueno, estos observatorio nacieron hace ya bastantes años y nace a partir de un estudio que hizo la CEPAL allí por el año 2015 en que la hizo don Osvaldo Larrañaga, donde precisamente analizaban esto de la

capacitación y que la capacitación, parece que no estaba teniendo impacto ni en los salarios de las personas ni en la empleabilidad, a partir de ahí nace esta idea de los observatorios laborales, que nace primero con un piloto en la Araucanía, en Ñuble y de a poco se empieza a poblar de observatorios y cada región tiene un observatorio, esto parte como un proyecto, primero con un piloto, luego de a poco se va instalando el observatorio en cada una de las regiones, al principio esto lo financia una OTIC, cada región era financiado por una OTIC, En el caso de Los Lagos esto era financiado por la Sofofa, En otra región, con la cámara de la construcción, etc. La idea era que en cada región una universidad se hiciera cargo del levantamiento de información de manera de asegurar rigurosidad en los datos, al final era como un sistema donde participaba la OTIC, participaba una universidad en la región y el SENCE, era un tema tripartito y a partir del año pasado, el Estado se hace cargo de esto y aparece como una política pública y se financia con el presupuesto público. Ya aparece la glosa desde el año pasado, el año 2021 22, y se supone que el 23 también lo va a financiar, se va a financiar con presupuesto público. En la práctica de financiamiento que viene, se deriva del SENCE y de ahí llega a cada una de las universidades, por lo tanto, en cada región una universidad está a cargo, hay universidades públicas y privadas, en algunas regiones, por ejemplo, en Magallanes esta el INACAP, en otras regiones hay universidades estatales como acá, en Temuco la UFRO, en Aysén está la Universidad de Aysen o en Valdivia, por ejemplo, está la Austral, hay distintos tipos de universidades, lo que a veces nos complejiza un poco el tema como observatorio en general, porque son distintos manejos en cada una de las instituciones, ahí el problema es para los coordinadores, porque en Santiago hay una coordinación de esto y le llamamos Observatorio Laboral Nacional, quien nos supervisa, que supervisa toda esta red. Esto es como una red supervisada por el Observatorio Nacional que está ubicado en Santiago, en el SENCE y acá en la región y en cada una de las regiones nos vinculamos con las Seremias del trabajo y el SENCE regional. Para colocar un foco y darle pertinencia territorial a éstas y a todos los datos y productos que obtengamos, tenemos un consejo asesor, con los que tratamos de vincularnos con distintos actores para recolectar la información que necesitamos, este consejo asesor va variando por año, dependiendo los objetivos que tenga el Observatorio. El Observatorio, si bien este es el objetivo general, el que mencionaba cada año los objetivos específicos cambian porque es finalmente una licitación anual. Todos los años nosotros nos comprometemos con un conjunto de productos que tienden a mantenerse, pero con focos distintos por año.

En el Observatorio Los Lagos, estamos, ubicado en Osorno y el equipo está compuesto en general de la siguiente manera:

Equipo

Analistas:

Acevedo, Patricio
Ordoñez, Ignacio
Soto, Roberto

Coordinación:

Yuliana Hernández

Periodista:

Bustos, Loreto

Apoyo Administrativo

Kristy, Ingrid

Dirección:

Ferrada, Luz María

Dirección Alternativa:

Mancilla, Claudio

observatoriolaboral@ulagos.cl

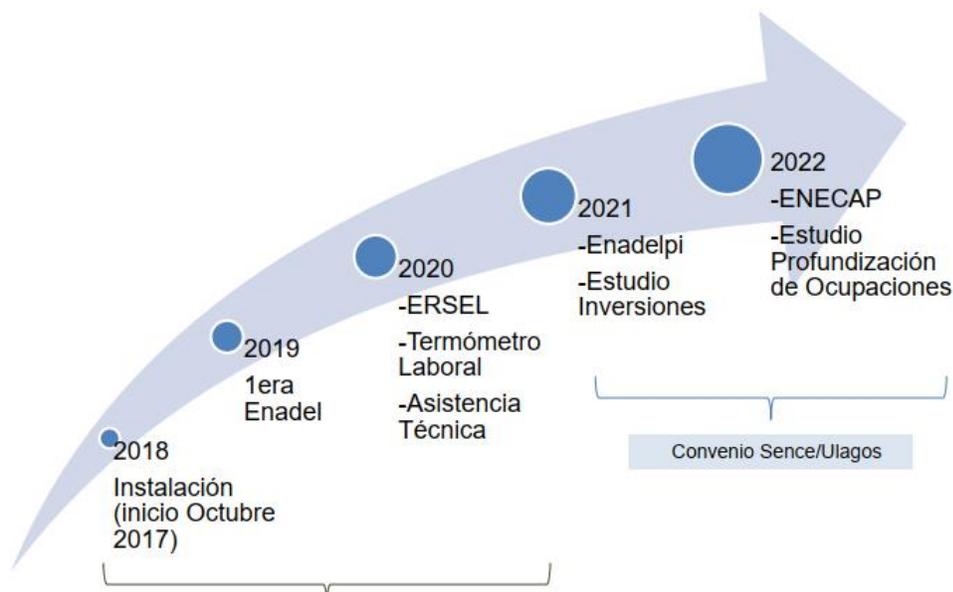
<https://www.observatorionacional.cl/los-lagos/quienes-somos>



Por ejemplo, Patricio Acevedo, Estadístico e Ignacio y Roberto son Sociólogos, Yuliana es Economista, Loreto es Periodista e Ingrid es Administradora, Luz Ferrada y Claudio Mansilla somos ingeniero comercial.

Al principio éramos menos y de a poco se ha ido reforzando el equipo, Yuliana ingresó este año, tenemos ahí una página web en donde ustedes pueden acceder a toda la información que tenemos y un correo electrónico donde nos pueden comunicar, y las redes sociales.

Evolución, principales hitos



Partimos el año 2018 con el convenio OTIC y hoy día estamos con 100% con el SENCE. El primer año fue un año de instalación donde hicimos estudios más bien cualitativo en la región para levantar información y cada una de las regiones de Chile.

En el segundo año, el año 2019, ya empezamos a realizar una encuesta y la encuesta se llama ENADEL, Encuesta Nacional de Demandas Laborales, que es una encuesta que hacemos anualmente desde el año 2019.

El año 2020 sumamos a esto la ERSEL, la Encuesta de Expectativas y de Expectativas Económicas y Laborales. Sumamos el termómetro y sumamos asistencias técnicas que realizamos al equipo SENCE Regional.

El año 2021 agregamos ENADELPI que es una encuesta, proyectos de inversiones y estudios de inversiones.

y este año agregamos ENECAP es una encuesta sobre capacitaciones que se hace a la micro y pequeña empresa y estudios de profundización en ocupaciones donde estudiamos ocupaciones en particular que son importantes para la región, primera vez que este año estamos haciendo este estudio, como ven ustedes, cada vez el proyecto tiene más productos.

El producto con el que partimos haciendo los trabajos en terrenos es ENADEL, la Encuesta Nacional de Demandas Laborales la aplicamos en cada una de las regiones, tiene un muestreo regional y sectorial, entonces cada año elegimos un sector sobre el cual hacer estudio, este año elegimos el sector comercio y Turismo, el año pasado trabajamos con el sector manufactura, construcción y así distintos años vamos tomando distintos sectores, la idea es volver a los sectores, y lo que preguntamos aquí es sobre las vacantes de empleo que han tenido las empresas durante el año, las vacantes de empleo que piensan tener en los próximos 12 meses, las necesidades de capacitación y las dificultades que han tenido para llenar esas vacantes, ese es el foco de esa encuesta, que es una encuesta que partió siendo presencial por el año 2019, el año de pandemia lo hicimos Telefónica y este año fue mixta. Lo que aquí tomamos como base para construir esta muestra son las empresas que están registradas en servicio Impuestos Internos, eso quiere decir, que son las empresas formales que tienen cinco o más trabajadores, de todas las empresas del sector turismo y de toda la empresa del sector comercio por sector, calculamos una muestra, luego la elegimos aleatoriamente y aleatoriamente se seleccionan las empresas, y a esas empresas seleccionadas aleatoriamente le vamos a hacer la encuesta y eso nos demora gran parte del año porque partimos a fines de noviembre este año y termina a principio de septiembre, uno va a tocar la puerta, la empresa ya no existe o no te contestan, porque el dato del servicio de impuestos internos es con desfase de un año, porque son los que pagaron impuesto el año pasado, a veces la empresa ya no existe o no nos quieren responder la encuesta, nosotros no tenemos lo que tiene el INE y ojalá lo tuviéramos, pero no lo tenemos porque al INE las empresas tienen obligatoriamente que responder a la encuesta si no se llevan una multa, en el caso, nosotros no, así que nosotros tenemos que pedirle que por favor nos realicen las encuestas, pero ahí el consejo asesor a veces nos ayuda el SENCE igual con sus contacto, esa es la forma con lo cual abordamos la ENADEL.

ENECAP, que es una encuesta que partió este año, es una encuesta sobre solamente sobre capacitación, se le pregunta a la micro y pequeña empresa sobre capacitación, y esto a diferencia de la anterior, que era sólo para uno o dos sectores dependiendo el año, esta es para todos los sectores y también es una muestra

regional, encuestamos empresas de Palena, Osorno, Puerto Montt, etcétera de todas las comunas, porque fueron elegidas mediante el mismo sistema, son todas las micro y pequeñas empresas, pero formales que tuvieron actividad durante el último año y se pregunta sobre capacitación.

La ERSEL, es una encuesta sobre situación y expectativas laborales, es una encuesta que se hace a los gremios, se seleccionaron 20 gremios en la región, de sectores relevantes para la región acuicultura, construcción, comercio, turismo, ganadería e industria y transporte, transporte marítimo de pasajeros y de carga, se seleccionaron 20 gremios en la región, tenemos en realidad más que eso, pero a 20 le hacemos encuesta porque esta es una encuesta que se hace trimestralmente, lo que se va haciendo recambio un poco para no cansar a la gente, contestar una encuesta todos los trimestres y con esto vamos conociendo la mirada que tiene el dirigente de Gremio, es la mirada que le pedimos, que es ¿qué piensa de su sector? no de la empresa en que trabaje, sino de su sector, el sector Acuicultura, por ejemplo, le preguntamos sobre dónde están las dificultades, es una encuesta de percepción, es una mirada más macro. Esta encuesta nació a principio del año 2020, al principio de la pandemia, cuando nosotros nos vimos enfrentados en que no podíamos salir a la calle a hacer la encuesta, no sabíamos cómo hacer la encuesta porque no teníamos todavía la autorización por teléfono, no teníamos comprado el sistema, porque antes lo hacíamos en papel, ahora lo hacemos con un sistema, entonces nació ahí, de la necesidad de contar con datos, pero tiene varias ventajas. Primero, el entrevistado mira desde una manera macro su sector, no mira el problema chico en mi empresa, si no mira de una manera macro y también tiene de alguna forma una mirada también prospectiva a futuro, tema que las otras encuestas no me entregan esa información, así que la hemos mantenido y ha sido bien recibida por parte de los actores y en enero del próximo año vamos a hacer un seminario con todos los resultados que hemos obtenido de esta encuesta por dos años. Esta encuesta la hacemos solamente en Los Lagos por el momento.

El termómetro laboral es un boletín que sacamos todos los meses y que seguramente a usted también le está llegando, si no, nos avisan en la semana. El mes pasado lo mandé por correo, por el WhatsApp, es un instrumento que se basa en información secundaria o sea información que nosotros no sacamos directamente, son datos que salen del INE y principalmente de un sistema informático, que levanta y sintetiza toda la información de demandas laborales que aparecen en internet, en estos portales de búsqueda de empleo, Laborum por ejemplo, todos estos datos los recoge este sistema y los sistematiza por región, con esa información nosotros también trabajamos en este termómetro, son información con datos secundaria, bueno, y otros estudios cualitativos que me los voy a saltar, pero que estamos haciendo a veces para el día del trabajo presentamos un boletín o para el Día del Pueblo Originario, entonces información cualitativa que estamos levantando, algunos resultados preliminares que traje aquí de la ENADEL, son preliminares porque pese a que terminamos en septiembre de pasar la encuesta y ya tenemos todos los datos están tabulados y ordenado, falta calcular aún algo que se llama factores de expansión que por el tipo de muestreo que usamos necesitamos obtener para poder llegar a los resultados finales, por eso digo, estos son resultados preliminares. Pero en el sector turismo obtenemos que los principales puestos con dificultades de contratación son garzones, cocinero, ayudante de cocina y auxiliares de aseo.

El 86% de las empresas tienen vacantes para llenar durante el periodo en que vamos a hacer la encuesta y de eso el 65,4% dicen que tienen dificultades para llenar esas vacantes y las principales dificultades que se

mencionan en los últimos dos meses tiene que ver con que no llegaron postulantes, porque se desconoce o porque no hay interés, o porque no están de acuerdo con las condiciones laborales o porque no tienen competencia. Esas son las cuatro primeras razones. En el caso del turismo, en el caso del comercio, algo parecido, el 81,7% de las empresas encuestadas señalaron contar con vacantes en ese periodo y el 61,5% tenía dificultades para llenarla. Los principales puestos con dificultades son vendedores, auxiliares de bodega y bodegueros, cajeros y administrativos. Y las principales dificultades que no llegaron vacantes porque no hay interés, la segunda las condiciones laborales, la tercera es que no llegaron porque se desconocen las condiciones laborales precisamente y la cuarta tiene que ver con habilidades blandas y candidatos sin competencia.

En marzo del próximo año no sabemos si va a ser marzo o abril, así que no me quiero casar con un mes, porque siempre las cosas a veces se demoran, nosotros vamos a hacer una presentación de los resultados de todos los datos de acá, cuando ya tengamos estos factores de espacio que señalo. Precisamente esto que ustedes mencionaban de las habilidades blandas en el sector turismo se repite en todos los sectores en realidad, de acuerdo a la ERSEL, que es la encuesta que hace que la percepción de los gremios, la nota más baja son las competencias en habilidades blandas. Le sigue en tecnologías de la información. Luego vienen las técnicas para el trabajo, para hacer la pega específicamente y la mejor nota son habilidades básicas, o sea, leer, escribir, pero, las habilidades blandas son las más difíciles, haciendo así como un análisis de frecuencia de los datos, hacemos ese mapa:



Aparece revelado así las habilidades blandas, como los temas o las áreas de capacitación más necesitadas, por este caso por los gremios, de acuerdo a la información que los gremios nos dan en los sectores que le mencioné.

En la misma ERSEL, nos dice que los problemas más importantes están en la escasez de fuerza de trabajo y en el aumento de los precios de los insumos, como indica la siguiente diapositiva:

Problemas más importantes que afectan la producción y el empleo en la región



Fuente: ERSEL septiembre 2022

Con el observatorio a nivel nacional se contrató un sistema para ver los portales de búsqueda de trabajo y que le llamamos sistema de análisis de bolsas de empleo.

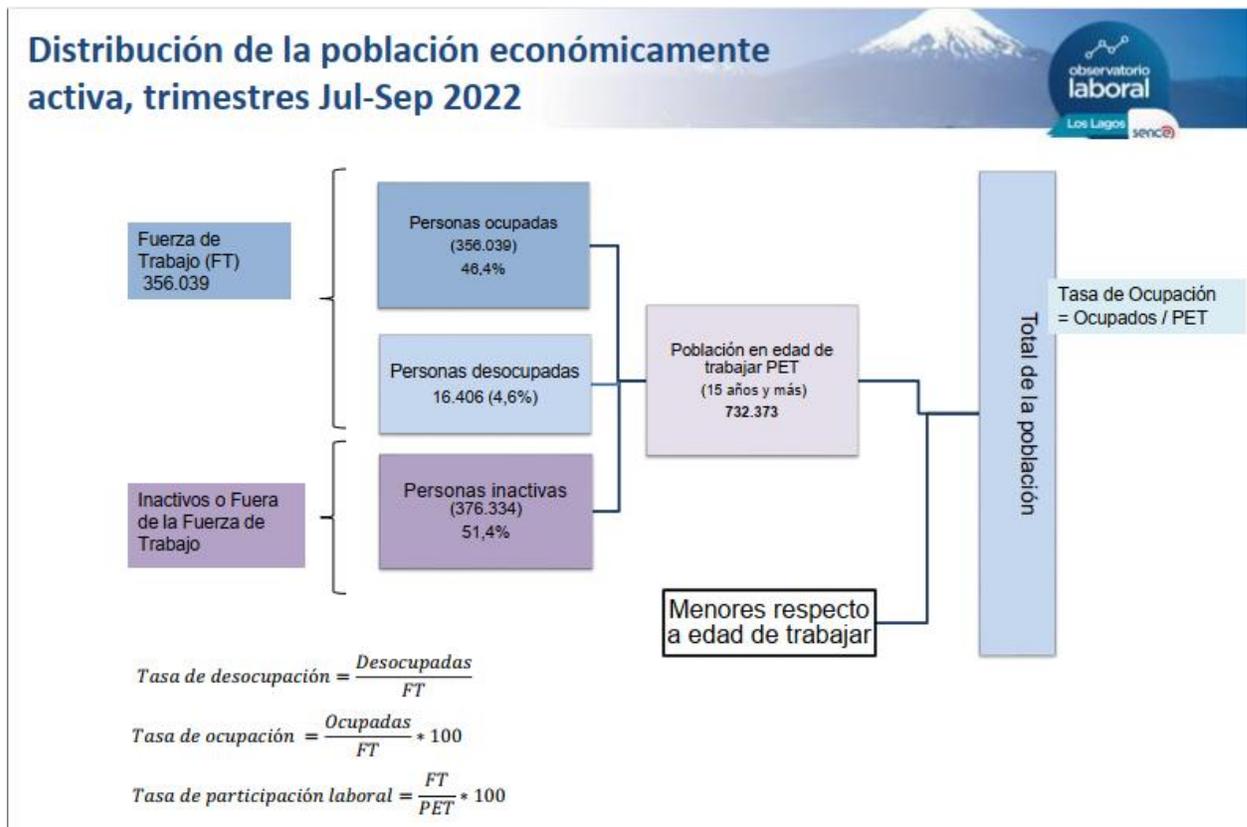
Número de avisos y de vacantes en internet sondeadas por el sistema SABE, 2020 - 2022



Fuente: Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE)

En la línea azul están el número de vacantes y en la línea roja están el número de anuncios. Por ejemplo, cuando Falabella hace un llamado, ese es un número de un anuncio, pero si llama por tres vendedores, son tres vacantes. Este sistema empezó a operar desde marzo del 2020 hasta octubre, ese dato es reciente, se ve que a principios de la pandemia, el número de vacantes y el número de anuncio fue más o menos bajo, y luego, a partir de mitad de año, el número de vacantes empezaron a crecer, por supuesto, el número de anuncio es más bajo, porque normalmente los anuncios son por más de una vacante y esto empieza a crecer hasta principios de este año, y luego empieza a bajar, este último mes hubo un pequeño repunte, pero muy lejos del mismo dato del año pasado, en el mismo mes, esto es octubre del año anterior habían 6765 vacantes, en octubre 2021 en nuestra región y hoy día en octubre 2022 son 3905 vacantes, entonces cayó drásticamente el número de vacantes que hay en el sistema donde la gente busca empleo.

En realidad, los datos que nosotros estamos viendo para nuestra región nos preocupan un poco.



Porque vemos que la tasa de ocupación del total de la población de la región tiene 15 años o más son 732.000 personas, de ellas no están buscando trabajo 376.000 personas, eso es un poco más de la mitad del total de la persona con 15 años o más, las razones por las cuales no están buscando trabajo es normalmente porque están estudiando, están jubiladas, tienen más de 15 años, pero están jubiladas o no deciden trabajar porque tienen otras dificultades.

El 49% restante, que son estas 356.000 personas, constituye lo que llamamos la fuerza de trabajo, algunas están ocupadas y son el 46% y otras están desocupadas, es decir, han buscado trabajo durante el último tiempo, los últimos dos meses y no han encontrado, y eso es un 4,5, lo que en la práctica es súper bajo, eso quiere decir que la gente encuentra empleo, probablemente no es estable, pero encuentra empleo, probablemente, y los datos así lo señalan son con bajos salarios. Los salarios en esta región han ido bajando todos los años, en términos reales, el promedio de los salarios cae todos los años, desde el año 2017 en adelante, todos los años han ido cayendo los salarios reales. Pero la tasa de desocupación no es baja, es alta en el contexto del país, en el país de un 8%,

Vemos la siguiente diapositiva:

Distribución de ocupación por sector económico. Región de Los Lagos, trimestres Jul-Sep 2019, 2020, 2021 y 2022



Sector económico	Número de ocupados				Variación porcentual		
	2019	2020	2021	2022	2019 - 2022	2020 - 2022	2021 - 2022
Silvoagropecuario y Pesca	59.368	38.024	42.664	40.029	-32,6%	5,3%	-6,2%
Minería	399**	192**	0**	514**	28,7%**	167,3%**	-
Industria Manufacturera	51.012	39.681	43.205	54.810	7,4%	38,1%	26,9%
Electricidad. Gas. Agua y Gestión de Desechos	3.803**	3.124**	3.808**	6.564**	72,6%**	110,1%**	72,4%**
Construcción	35.460	23.101	28.066	30.971	-12,7%	34,1%	10,3%
Comercio	79.274	54.459	64.662	56.880	-28,2%	4,4%	-12,0%
Hoteles y Restaurantes	17.143	8.064**	11.082	12.682	-26,0%	57,3%**	14,4%
Transporte y Almacenamiento	31.155	25.142	23.750	27.948	-10,3%	11,2%	17,7%
Información y Comunicaciones	3.747**	1.000**	2.489**	2.033**	-45,7%**	103,3%**	-18,3%**
Actividades Financieras, Profesionales, Científicas y Técnicas	12.632*	13.060**	11.513	12.122*	-4,0%*	-7,2%**	5,3%
Actividades de Servicios Administrativos e Inmobiliarias	11.483*	9.800**	9.590	10.040	-12,6%*	2,5%**	4,7%
Servicios Sociales y Personales	81.995	57.818	63.015	63.588	-22,4%	10,0%	0,9%
Administración Pública	28.200	33.676	24.988	21.098	-25,2%	-37,3%	-15,6%
No sabe, no responde	0**	2.205**	712**	354**	-	-83,9%**	-50,2%**
Total	415.672	309.345	329.544	339.633	-18,2%	9,7%	3,0%

* Información estadísticamente Poco fiable

** Información estadísticamente No fiable

Hay cifras que de acuerdo a los estándares de calidad estadística son poco o no fiables. Sin embargo, se proporcionan para contar con un cuadro completo de los sectores de la región.

Si uno ve los datos de empleo por sector durante los últimos cuatro años, 2019 en adelante, pensemos que 2019 fue un año normal, 2020 21 fue año de pandemia, entonces podíamos decir anormal y este año ya se está normalizando, pero en el año 2019 las personas que trabajaban eran 415.000, las personas que están trabajando en el mismo trimestre, julio, julio, agosto, septiembre, que es el último trimestre que liberó el INE en el mismo trimestre, este año son 339.000, eso quiere decir que se han perdido alrededor de 76.000 empleos que no se han recuperado. Se recuperó aquí el año 2020 se recuperó el 9% y el 3%, luego el 21.

Pero estamos todavía bajo y eso hace que tengamos una tasa de inactividad laboral con más de la mitad de las personas que están sin trabajar ni tampoco buscando trabajo como vemos en la siguiente diapositiva:

Distribución informalidad por sexo y sector económico en la región de Los Lagos



Fuente: ENE, trimestre JAS 2022.

** Información estadísticamente No fiable

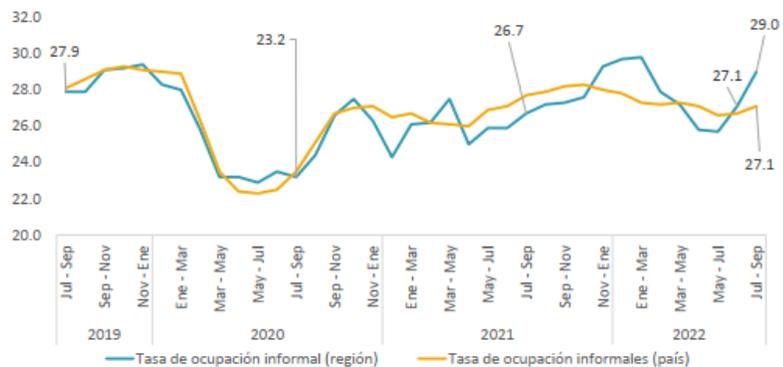
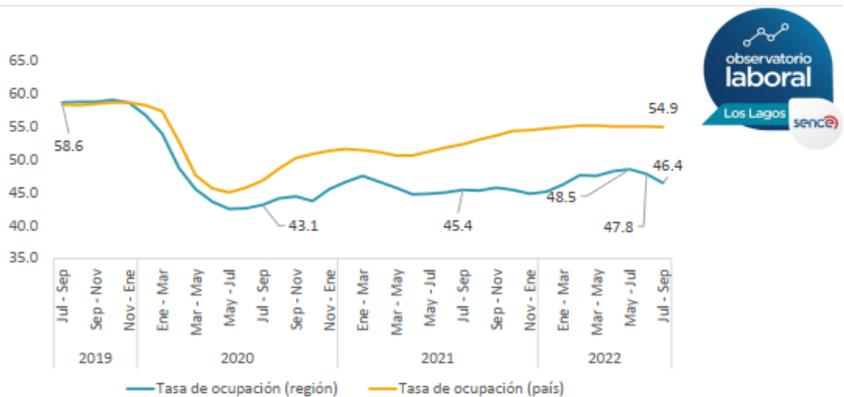
En el caso de las mujeres, eso supera el 60%, en el caso de los varones alrededor de 40% y si uno mira por sector desde el año 2019 al año 2022, el único sector que ha crecido en contratación de empleo es el sector industria manufacturera. Esto con asterisco no los leamos porque no son el número suficiente para que tenga fiabilidad estadística. Entonces miro aquellos que no tienen asterisco y si yo miro aquellos que no tienen asterisco, el único sector dinámico que ha aumentado la cantidad de empleo desde el año 2019 hasta ahora, es el sector manufactura y hay sectores que son para nosotros importantes, como es la construcción, que todavía no llega a los niveles de empleo del año 2019, está 5000 empleos abajo. El otro sector importante para nuestra región, cierto es el silvoagropecuario y pesca y está más de 19.000 empleos abajo de 2019. El otro sector importante para nuestra región es el comercio, y el comercio está igual abajo de 79, hoy día 56.000.

Entonces son datos que a nosotros nos preocupan y que lo planteamos todos los meses, es de las regiones que ha estado más rezagada en la recuperación de empleo, es la región que más ha estado rezagada en la regulación de empleo a nivel nacional, nosotros sacamos la información y preguntamos y seguimos preguntando para preguntar ¿por qué? 'Qué pasa? Porque son los actores del territorio los que tienen el dato, nosotros lo que hacemos al final es sistematizar esa información y transferirlas a todos. Este es el dato que nosotros logramos obtener.

Si nosotros vemos la tasa de ocupación en azul es la región. La tasa de ocupación en el año 2019 era 58,6% y hoy día estamos en este 46 que le mencionaba y ante de pandemia estamos igual que el promedio del país hoy día está en 54, o sea, se ha recuperado de 58, ahora está solo cuatro puntos abajo, en cambio, nosotros estamos como 14 puntos para abajo.

Tasa de Ocupación e informalidad, 2019-2022

Fuente: ENE, trimestre JAS 2022.



JUAN GARCIA

Participo de un de un consejo donde está todo lo que concierne a lo marítimo y una de las cosas que me ha llamado la atención es la queja que tienen los gremios de las embarcaciones, en este caso ARMASUR, ellos tienen en este momento 70 barcos parados porque no hay tripulaciones, o sea que pega hay, pero no hay tripulante, y a veces no hay tripulante porque también se interpone con el tema de las exigencias que están poniendo hoy día la Armada, cada vez más difíciles de sortear, por ejemplo había unos chiquillos que metí

a navegar, hicieron todo su rueda, con su práctica y todo, pero hoy día le están pidiendo unos certificados que pide la Armada, y si no los cumplen de aquí a enero, los van a bajar a todos y eso es grave, porque están tratando de desemplear más gente todavía, por cosas pequeñas que se pueden solucionar, es preocupante porque si en la industria Salmón se están quejando de que su cobertura que ellos tienen que hacer en la asistencia a la salmonicultura, por ejemplo se traslada los alimentos pero les falta barco, hay un problema, pero ese problema ¿cómo lo enfrentamos? ¿Cómo solucionamos? si estamos todos porque el empleo crezca y recuperemos la economía, pero a veces las trabas que se colocan son las que las que hacen que esto sea difícil, pero es un tema muy importante

LUZ FERRADA

Lo que usted menciona claro que es muy importante y que es precisamente eso lo que uno busca en estas mesas de conversación, encontrarlos ¿Cuál es la razón que está detrás de estos números? Claro, entonces a lo mejor en el parte del transporte, la parte que tiene que ver con el transporte marítimo, ese es el freno por el cual no se reactiva el empleo, digamos.

JUAN GARCIA

Porque son cinco personas por barco más grande, un barco más chico, pero con un promedio de cinco por 70, son casi más de 400 personas que podían ocupar este empleo.

LUZ FERRADA

Pero por ejemplo, en Comercio igual el efecto es grande y también me preguntaría la razón, a lo mejor ustedes tienen la respuesta.

LUIS ROMAN

O sea, yo haría un análisis, quizás, qué está pasando hoy en día con la incorporación, por ejemplo, de todo este tema de fuerte estos últimos años con la comercialización online, como eso ha ido sustituyendo quizás venta presencial por un lado, la misma automatización de ciertos procesos, uno va a las tiendas Retail, se ve cada vez menos personas porque han ido automatizando los procesos y la auto atención, que también ellos van destruyendo empleo. La banca, por otro lado, ha sido la que partió con estos temas, entonces también habría que quizá incorporar esa variable, ver cómo este tema de la automatización e inteligencia artificial ya llegó acá, está en nuestras narices y a veces se ve muy lejano, pero ya está. Lo mismo está pasando con la industria manufacturera, hago la consulta, ¿Tiene que ver con plantas de proceso? agropecuario y pesca, mitílido, pesca artesanal.

LUZ FERRADA

Con plantas de proceso, todo lo que es antes llegar a la industria, el proceso.

LUIS ROMAN

¡Ya se entiende! El proceso mismo. Entonces habría que levantar datos ahí por el lado de pesca, la disponibilidad de recursos, como decían acá hoy en día el tema de la veda, la menor disponibilidad de recursos para la pesca, la micro pesca habría que ver esas variables. Cómo está la disponibilidad de recursos actualmente a nivel más regional.

LUZ FERRADA

Y a lo mejor también es automatización en el tema lácteo, en el tema cárnico.

LUIS ROMAN

En el área cárnica y agrícola también hay otras variables de la producción cárnica hoy en día, cómo se va alineando con la menos emisión de carbono y la optimización del recurso hídrico, entonces ahí hay que ver qué está haciendo la empresa en esos temas.

LUZ FERRADA

Con esto termino, esta es la página web de nosotros <https://www.observatorionacional.cl/los-lagos/quienes-somos> y aquí tenemos los últimos datos, todos los informes, las presentaciones, la infografía, pueden ir bajando todo lo que necesiten y si necesitan algo en particular, nos pueden llamar, si tienen ideas que proporcionarnos, también siempre estamos construyendo, porque aquí hay que construir información. Ayer, por ejemplo, tuvimos una reunión con personas del turismo y estuvo el rector del CFT y a propósito lo que ustedes mencionaban y ahí aparecía el tema que necesitaban información por destino, porque es distinto el turista, pero como el dato aquí está agrupado, el promedio no nos sirve porque es distinto el turista que va a Puerto Varas a la Patagonia verde que el que va a Mapalagual, a Chiloé, entonces los requerimientos, las necesidades de capacitación son distintas para esa persona que está recibiendo un turista de distinta manera, hay brechas distintas, ayer nos pedían que hagamos una desagregación de los datos por destino turístico, así que nos quedó un tremendo trabajo.

LUIS ROMAN

Con los datos se ven en las decisiones, las municipalidades son un receptor tan grande de datos y hoy día justamente sabemos que los sistemas públicos y también pasa en los privados, van conversando los datos, entonces la información está, pero el tremendo trabajo de esta tabularla e interpretarla.

LUZ FERRADA

Este año hicimos una Encuesta a las OMIL, una encuesta a 24 de las 30 OMIL que hay en la región y precisamente hoy día, a esta hora, está Roberto, el otro analista, hablando con las OMIL de la red Los Volcanes Llanquihue, mostrando resultados de eso. En realidad las preguntas ahí tenían que ver con las necesidades de capacitación de los puestos de trabajo que van a pedir las personas a la OMIL.

Esta presentación se las enviaré a sus correos.



MAURICIO TORO

Muchas gracias. Finalizamos la sesión del COSOC del día de hoy, se agradece la participación a cada uno de ustedes y nos alargarnos un poquito, pero nos vamos a ver ahora en diciembre, en la última sesión que será virtual.

Nos vamos con la tarea para la casa de ir viendo los cuatro pilares y usted don Juan García ayúdenos en el tema marítimo, usted tiene la experiencia para ver cómo consolidamos todo, para presentar el Consejo Regional de Capacitación, que eso es importante ya que hay que tenerlo para enero.

Vamos a seguir entonces para el mes de diciembre y seguimos en contacto.

Se agradece a todos por la participación de hoy.

Se levanta la sesión a las 13:00 horas

FOTOGRAFIAS



