



**SENCE**  
**Ministerio del Trabajo**  
**y Previsión Social**

**Gobierno de Chile**

**Informe Ejecutivo  
Levantamiento Demandas de Capacitación  
De la Región de La Araucanía**

**Elaborado por:  
Unidad de Estudios y  
Dirección Regional de La Araucanía  
2012**

## Índice

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	ETAPAS DEL PROCESO Y METODOLOGÍA .....	3
2.1.	Etapas del Levantamiento de Demandas de Capacitación .....	3
2.2.	Metodologías .....	5
3.	ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS.....	5
3.1.	Antecedentes de la región de La Araucanía.....	5
3.1.1.	Estadísticas regionales .....	5
3.1.2.	Indicador INACER .....	8
3.2.	Sectores y territorios focalizados en La Araucanía .....	9
3.3.1.	Entrevistas.....	10
4.	ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS Y/O TERRITORIOS.....	10
4.1.	Sector Turismo .....	11
4.1.1.	Situación actual del Sector .....	11
4.1.2.	Caracterización Puestos de Trabajo .....	12
4.1.3.	Puestos de trabajo más demandados en el sector .....	13
4.2.	Sector Industria Manufacturera .....	13
4.2.1.	Situación actual del sector .....	13
4.2.2.	Caracterización Puestos de Trabajo .....	14
4.2.3.	Puestos de trabajo más demandados en el sector .....	15
4.3.	Sector Agricultura.....	15
4.3.1.	Situación actual del sector .....	15
4.3.2.	Caracterización Puestos de Trabajo .....	16
4.3.3.	Puestos de trabajo más demandados en el sector .....	16
4.4.	Sector Educación .....	16
4.4.1.	Situación actual del sector .....	16
5.	CIERRE .....	17

## 1. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Capacitación tiene como finalidad desarrollar e incrementar el capital humano del país, fortaleciendo las competencias, habilidades y destrezas de las personas, para así mejorar su empleabilidad, ya sea para acceder a un empleo, movilizarse a mejores trabajos o desarrollar emprendimientos efectivos.

A partir de la metodología de Levantamiento Demanda de Capacitación (LDC) se apuesta por sintonizar las necesidades de capacitación referidas a un puesto de trabajo con la oferta de capacitación entregada por SENCE, para de esta forma disminuir brechas y aumentar la calificación de los trabajadores. En síntesis, la información resultante del proceso, pretende nutrir el sistema de capacitación para la toma de decisiones relativas a una oferta de capacitación pertinente y oportuna que considere las demandas del mercado de trabajo con énfasis en el territorio regional.

El Levantamiento de Demandas de Capacitación es un proceso cuyo objetivo es instalar metodologías y prácticas que permitan a SENCE tomar mejores decisiones sobre la compra de cursos, optimizando los resultados de la capacitación, reflejados en el aumento las posibilidades de inserción y calificación de la población objetivo<sup>1</sup> que se atiende desde el sistema de capacitación. Este proceso se está realizando desde el año 2011, pues se considera prioritario alinear sistemáticamente la compra de cursos con las reales necesidades de las empresas y generar estas capacidades en los equipos regionales.

Con este propósito se identifican los requerimientos de capacitación asociados a puestos de trabajo -de mandos medios hasta niveles de baja calificación- de sectores productivos y/o territorios estratégicos definidos por la dirección regional de SENCE.

Con la finalidad de recopilar información se aplican diversas metodologías de investigación (cuantitativas y cualitativas) a actores relevantes tales como: representantes y/o dueños de empresas, organismos públicos, organizaciones gremiales y OMIL.

## 2. ETAPAS DEL PROCESO Y METODOLOGÍA

### 2.1. Etapas del Levantamiento de Demandas de Capacitación

El proceso de levantamiento de demandas se compone de cuatro etapas que se ejecutan a lo largo del año en cada una de las regiones. Estas etapas consideran acciones fundamentales para lograr

---

<sup>1</sup> Se considera población objetivo de SENCE a las personas que pertenecen al primer y segundo quintil de ingresos.

un proceso de LDC exitoso. En el diagrama número uno se presenta una síntesis de las acciones y metodologías contempladas en cada una de éstas.

Diagrama n°1: Etapas y metodologías constitutivas LDC 2012



Con respecto a la etapa número uno, para focalizar los sectores productivos y territorios en los cuales se desarrolla el levantamiento cada año, se realiza una revisión estadística sobre mercado laboral a nivel regional (Nueva Encuesta Nacional de Empleo –NENE) y de caracterización socioeconómica (Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica –CASEN).

Con la finalidad de levantar la información sobre capacitación asociadas a puestos de trabajo, se realizan entrevistas, Focus Group y mesas de trabajo además de encuestas con representantes sectoriales pertenecientes a empresas, organismos públicos y asociaciones gremiales (Etapa número dos).

La información sobre los puestos de trabajo, sus características y las necesidades de capacitación, se analizan en función de los sectores productivos.

En un segundo momento esta información se relaciona con los perfiles desarrollados por ChileValora y con las fichas disponibles en SENCE (Etapa número tres).

Al final del proceso de trabajo, se presentan los principales hallazgos sobre puestos de trabajo y demandas de capacitación. Esta etapa considera dos momentos:

- a) Validación de la información levantada con actores regionales: Direcciones regionales de SENCE y representantes sectoriales.

b) Difusión de Resultados: Luego de la validación, se comunican los resultados del trabajo anual a nivel regional. Esto considera la distribución de los documentos elaborados y la presentación de resultados en instancias como los consejos regionales y las cuentas públicas. Adicionalmente se publica en la página web de SENCE<sup>2</sup> los informes finales para todas las regiones del país.

## 2.2. Metodologías

El proceso de LDC considera metodologías y técnicas que permiten realizar un análisis integrado de la información. Se recurre así a fuentes de información primaria y secundaria.

- Fuentes de información Primarias: Se utilizan técnicas de investigación aplicadas por SENCE para levantar información. Principalmente se trabaja en la realización de entrevistas o mesas de trabajo.
- Fuentes de información Secundarias: Se identifican estadísticas de mercado laboral a nivel regional (Nueva Encuesta Nacional de Empleo –NENE) y de caracterización socioeconómica (Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica –CASEN). Adicionalmente se revisa el Indicador de Actividad Económica Regional (INACER) para complementar la caracterización regional en relación a sectores productivos y su crecimiento o decrecimiento.
- 

A continuación se presenta la revisión estadística para la región de La Araucanía.

## 3. ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS

### 3.1. Antecedentes de la región de La Araucanía

#### 3.1.1. Estadísticas regionales

El primer insumo para identificar los sectores y territorios para focalizar el proceso de LDC, es revisar estadísticas relacionadas a aquellas áreas productivas que son más intensivas en empleo, además de considerar información sobre las provincias pertenecientes a la región.

A continuación se presentan las estadísticas más relevantes<sup>3</sup> de la región en función de los objetivos del proceso de Levantamiento.

<sup>2</sup> Para acceder a Informes de LDC a través del siguiente link: [http://www.sence.cl/sence/?page\\_id=15804](http://www.sence.cl/sence/?page_id=15804)

<sup>3</sup> Para mayor información sobre estadísticas regionales de empleo revisar [www.ine.cl](http://www.ine.cl), apartado regiones.

<b>Cuadro n°1: Tasa de Desocupados Región de La Araucanía</b>	<b>Regional</b>	<b>Nacional</b>
	6,6%	6,5%

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil Julio, Agosto, Septiembre 2012 (NENE).

<b>Cuadro n°2: Situación Ocupacional Fuerza de Trabajo</b>						
<b>Región La Araucanía</b>	<b>Ocupados</b>		<b>Desocupados</b>		<b>Desocupados</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
	257.279	167.500	12.307	17.758	4,6%	9,6%

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil Julio, Agosto, Septiembre 2012 (NENE)

<b>Cuadro n°3: Desocupación por grupos etarios Región La Araucanía</b>				
<b>Grupo Etario</b>	<b>Ocupados</b>	<b>Desocupados</b>	<b>Total PEA Grupo</b>	<b>% Población Desempleada Intergrupo</b>
<b>15 a 17</b>	3.406	448	3.854	11,6%
<b>18 a 24</b>	40.614	11.793	52.407	22,5%
<b>25 a 29</b>	41.368	3.402	44.770	7,6%
<b>30 a 49</b>	191.174	11.188	202.362	5,5%
<b>50 a 60</b>	98.843	2.442	101.285	2,4%
<b>61 a 65</b>	23.422	635	24.057	2,6%
<b>66 y más</b>	25.952	157	26.109	0,6%
<b>Total</b>	<b>424.779</b>	<b>30.065</b>	<b>454.844</b>	<b>6,6%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil Julio, Agosto, Septiembre 2012 (NENE).

El cuadro n°4 presenta una síntesis de los sectores productivos que aportan más al empleo en la región para el trimestre considerado.

<b>Rama de Actividad Ocupados</b>	<b>Trabajadores</b>		<b>Total</b>	<b>Aporte al empleo por rubro</b>
	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>		
<b>Agricultura, ganadería, caza y silvicultura</b>	77.108	18.073	95.181	22,4%
<b>Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres do</b>	31.502	36.722	68.224	16,1%
<b>Industrias manufactureras</b>	25.715	14.704	40.419	9,5%
<b>Enseñanza</b>	12.544	26.212	38.756	9,1%
<b>Construcción</b>	35.108	1.013	36.121	8,5%
<b>Transporte, almacenamiento y comunicaciones</b>	26.245	4.024	30.269	7,1%
<b>Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria</b>	18.092	10.190	28.282	6,7%
<b>Hogares privados con servicio doméstico</b>	1.974	24.049	26.023	6,1%
<b>Otras actividades<sup>4</sup></b>	-	-	-	14,5%
<b>Total</b>	<b>245.531</b>	<b>150.178</b>	<b>395.709</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil Julio, Agosto, Septiembre 2012 (NENE).

<sup>4</sup> El sector Otros corresponde a: Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler 3,7%; Servicios sociales y de Salud 3,6%; Hoteles y Restaurants 3%; Otras Actividades de servicios comunitarios, sociales y personales 1,9; Intermediación financiera 0,9%; Suministro de Gas electricidad y agua 0,7%; Explotación de minas y canteras 0,5%; Pesca 0,2%.

**Cuadro n°5 : Tasa de desocupación por provincia Región de La Araucanía**

Provincia	Ocupados	Desocupados	PEA	Tasa de Desocupación (1)
Cautín	342.993	23.733	366.726	6,5%
Malleco	81.786	6.332	88.118	7,2%

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil Julio, Agosto, Septiembre 2012 (NENE).

(1)La Tasa de desocupados considera como total la fuerza laboral, que sería la suma de los ocupados con los desocupados.

**Cuadro n°6: Años de escolaridad promedio según provincia- Región de La Araucanía**

Años de Escolaridad Promedio	Provincia		Regional	Nacional
	Cautín	Malleco		
Población Económicamente Activa (PEA)	10,55	9,19	10,27	11,31

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica año 2009 (CASEN).

A continuación se presenta información de contexto de la región en base a otras fuentes secundarias de información.

### 3.1.2. Indicador INACER

El INACER<sup>5</sup> es el índice de Actividad Económica Regional cuyo objetivo es identificar los movimientos de sectores productivos en cada región.

Durante el tercer trimestre de 2012 el INACER de la Región de La Araucanía, registró un crecimiento de 6,58% respecto a igual período del año anterior. Se destaca que para este periodo ninguno de los 11 sectores que trabaja INACER presenta decrecimiento. Los 9 sectores que crecieron fueron Silvoagropecuario, Pesca, Industria Manufacturera, Electricidad, Gas y Agua, Comercio, Restaurantes y Hoteles, Transporte y Telecomunicaciones, Servicios Financieros, Propiedad de la Vivienda y Servicios Sociales, Personales y Comunitarios.

El sector Transporte y Comunicaciones es el sector de mayor incidencia en la actividad económica regional, esto debido a su buen desempeño de los subsectores Comunicaciones, Carga Terrestre, Pasajero Terrestre, Servicios conexos y Transporte ferroviario. El sector Comercio, Restaurantes y Hoteles explica su crecimiento dado el alza en el Comercio minorista y mayorista. Asimismo, hubo aumentos en las ventas de restaurantes y en los alojamientos.

<sup>5</sup> La información presentada en este apartado se extrajo de INE, mayor información disponible en: [http://www.inearaucania.cl/archivos/files/pdf/Inacer/2012/INACER\\_arauacania%20final\(1\).pdf](http://www.inearaucania.cl/archivos/files/pdf/Inacer/2012/INACER_arauacania%20final(1).pdf)

En el próximo apartado se presentan en detalle todos los sectores en los cuales se focaliza el proceso de LDC en la región de La Araucanía.

### **3.2. Sectores y territorios focalizados en La Araucanía**

Un insumo relevante para la definición de sectores y territorios en los cuales se focalizará el proceso de LDC –además de las estadísticas revisadas anteriormente- es la percepción de la Dirección Regional de SENCE con respecto a las necesidades de la zona. En la etapa de planificación se identifican sectores o territorios que son estratégicos para la región además de aquellos que más aportan al empleo.

En síntesis, para identificar los sectores o territorios en los cuales se desarrollará el proceso de LDC los criterios de selección responden tanto a estadísticas como a la percepción de las Direcciones regionales de SENCE respecto a sectores o territorios estratégicos.

Para el año 2012, la **Región de La Araucanía** focalizó el proceso de LDC en los siguientes sectores productivos y comuna:

#### **Sectores**

- Turismo
- Industria Manufacturera
- Agricultura
- Educación

### **3.3. Actividades para el Levantamiento de Información**

Para levantar información sobre los sectores seleccionados en la **región de La Araucanía** se realizaron entrevistas tanto a actores relevantes de sectores productivos como a instituciones gubernamentales. El rol de los informantes claves en el proceso de Levantamiento de Demandas de Capacitación es identificar –de primera fuente- información estratégica de las áreas productivas, puestos de trabajo y brechas de capacitación.

Para esto se utilizan metodologías cualitativas. Esta información es rica en detalle y permite comprender a cabalidad los puestos de trabajo y sus necesidades de capacitación.

Cabe mencionar que la riqueza de la información levantada en cada sector productivo seleccionado depende de la información primaria levantada, por esto una de las condiciones de

éxito para el levantamiento es entrevistar a informantes claves<sup>6</sup> que manejen en detalle la información relevante para este proceso.

A modo de sintetizar, para realizar un análisis detallado de los sectores productivos definidos para el 2012 en la región, se revisan estudios sobre los sectores productivos, se analiza la información levantada en las entrevistas y se identifica el nivel de consistencia en función de las encuestas aplicadas a las empresas, además de validar esta información con las Direcciones regionales de SENCE y actores claves de la región en esta materia.

### 3.3.1. Entrevistas

A continuación se presenta un listado con los actores entrevistados de manera presencial en la región de La Araucanía y el sector productivo al cual representan. En total se realizaron cinco entrevistas y una mesa de discusión.

Entrevistas realizadas en la región de La Araucanía	
Actores	Sector productivo
CORETUR	Turismo
Dreams	
ROSEN	Industria Manufacturera
San José Farms	Agrícola
Agrícola Buenos Aires	
Universidad Santo Tomás	Educación
Universidad Católica de Temuco	

## 4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS Y/O TERRITORIOS

A continuación se presenta el análisis de los sectores productivos y/o territorios seleccionados en 2012 para levantar información sobre demandas de capacitación en **La Araucanía**. La estructura de presentación considera un análisis en función del sector productivo o bien del territorio seleccionado.

- a) En primer lugar se desarrolla una aproximación al sector a partir de las entrevistas realizadas;

---

<sup>6</sup> Se consideran informantes claves según tamaño de empresa a: GRANDES EMPRESAS; Gerente o de Recursos Humanos/ Gerente Comercial / Gerente Operaciones; EMPRESAS MEDIANAS: Jefe de Recursos Humanos o Encargado de Capacitación/ Jefe de Ventas/ Jefe de Operaciones; y para PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS: Gerente General/ Encargado de Personal/ Jefe o Supervisor de Ventas.

- b) En segundo lugar en función de información levantada, se identifican los puestos de trabajo y sus necesidades de capacitación, además de las características de entrada a los mismos y –en caso de tener el dato- el nivel de ingreso;
- c) En tercer lugar se sintetizan los puestos de trabajo más demandados y se vincula con las fichas formativas<sup>7</sup> elaboradas por SENCE y los perfiles elaborados por ChileValora.

#### **4.1. Sector Turismo**

##### **4.1.1. Situación actual del Sector**

La presente información se recabó de entrevistas en profundidad a la Corporación Regional de Turismo, que agrupa principalmente a PYMES, del sector y a una gran empresa hotelera y de servicios de entretenimiento, de éstas se desprenden los siguientes aspectos característicos del sector:

Sector en auge con escaso personal calificado, más aun si se consideran los estándares cadenas hoteleras internacionales.

En general, en Temuco el recurso humano es fácil de incorporar y fidelizar, los puestos de trabajo son más estables, con baja rotación de personal ya formado al interior de las empresas. En el resto de las comunas, sólo existe oferta de trabajo en épocas punta. Se observa mayor rotación en el personal joven, el cual se caracteriza por falta de compromiso, baja preparación para trabajar en hotelería y búsqueda de ingresos más altos a los ofrecidos.

En los hoteles PYMES, preferentemente se contratan personas que necesitan trabajar, como lo serían las mujeres jefas de hogar, en lo posible con 4º medio rendido; en las cadenas hoteleras internacionales, se exige 4º medio rendido e inglés medio.

En cuanto al sexo, este varía según el impacto del cargo. En los cargos de alto impacto, como garzón de restaurante, se prefieren hombres mayores a 35 años con familia, con contratos indefinidos; en los de bajo impacto, como barista, a hombres y mujeres jóvenes, y estudiantes universitarios con contratos por 30 horas. Guardias de seguridad con turnos rotativos, a hombres y mujeres con hijos mayores de 10 años. Para pisos, se contratan preferentemente mujeres.

---

<sup>7</sup> SENCE está realizando un proceso de estandarización de los cursos de capacitación en función de un diseño curricular basado en competencias laborales. Se define competencia laboral como la “Capacidad de una persona para desempeñar las actividades que componen una función laboral según los estándares y calidad esperados por el sector productivo”

El reclutamiento se realiza a través de todos los medios disponibles, principalmente prensa y OMIL, además de redes de contacto (boca en boca). En cadena hotelera, a través de la página web, buzón, Laborum.com y Ferias laborales de SENCE.

Las remuneraciones en hoteles PYMES, corresponden al sueldo mínimo + 25% de gratificación. Antiguamente las propinas eran un sueldo más, hoy no ocurre. A la cuenta, no se agrega la propina sugerida, problemas con los contadores para incorporar propinas exentas de impuestos.

#### **4.1.2. Caracterización Puestos de Trabajo**

Los requerimientos son distintos dependiendo de la categoría del hotel, sin embargo, los cargos más demandados son de nivel operativo.

Los puestos más demandados son:

- ✓ **Garzón**
- ✓ **Ayudante de cocina**
- ✓ **Guardia de seguridad:** con habilidades sociales como orientación al cliente, manejo de conflictos, empatía, deferencia con la autoridad, control de impulsos, tolerancia a la frustración, tolerancia al trabajo bajo presión y capacidad de organización y planificación y habilidades técnicas, como conocimiento de leyes y reglamentos, prevención de riesgos y 1º auxilios.
- ✓ **Mucama**
- ✓ **Recepcionista**

Cargos más específicos:

- ✓ **Croupier:** con conocimiento de todos los juegos, relaciones sociales, entretenimiento y gran capacidad de atención
- ✓ **Operador de circuito cerrado de TV:** título profesional, más destrezas para comprender el juego. Altas habilidades intelectuales, habilidades analíticas, comunicación y coordinación efectiva, disposición a turnos rotativos
- ✓ **Calderero con certificación SESMA**
- ✓ **Supervisor:** carrera técnica más experiencia en negocio de alimentos y bebidas, en restaurantes o experiencia similar

En general, en la región, es difícil encontrar los perfiles requeridos. Son significativas brechas en inglés, atención al cliente y actitudes y comportamientos que derivan de aprendizajes de su sistema familiar.

En las comunas más pequeñas las personas tienen mejor disposición para atender al cliente, no por formación, sino por características propias, bondad campesina. En Temuco, esta competencia está ausente.

#### **4.1.3. Puestos de trabajo más demandados en el sector**

A continuación se presentan los puestos más demandados, de éstos se mencionan aquellos que presentan ficha formativa<sup>8</sup> desarrollada por SENCE o perfil de ChileValora<sup>9</sup>.

- ✓ **Recepcionista:** Perfil desarrollado por ChileValora
- ✓ **Mucamas:** Perfil desarrollado por ChileValora y levantado por SENCE
- ✓ **Garzón:** Perfil desarrollado por ChileValora y levantado por SENCE
- ✓ **Ayudante de Cocina:** Perfil desarrollado por ChileValora
- ✓ **Croupier**
- ✓ **Guardia de Seguridad**

### **4.2. Sector Industria Manufacturera**

#### **4.2.1. Situación actual del sector**

La información que se presenta a continuación, se recabó de una entrevista en profundidad a la Jefa de remuneraciones de ROSEN.

Empresa en crecimiento de infraestructura y New Collection. Tiene 2000 trabajadores, de los cuales 1.300 pertenecen a la Casa Matriz en Temuco. La empresa también cuenta con Centros de Distribución en Santiago, Viña, Talcahuano y Temuco y la Gerencia en Santiago.

Posee plantas en Perú, Argentina y Colombia. Se exporta materia prima a Argentina, a otros países, además partes y piezas.

---

<sup>8</sup> SENCE está realizando un proceso de estandarización de los cursos de capacitación en función de un diseño curricular basado en competencias laborales.

<sup>9</sup> Para mayor información visitar <http://www.ChileValora.cl/buscad/index.php/PerfilCompetencia/index>

#### 4.2.2. Caracterización Puestos de Trabajo

Para el área de Producción:

- ✓ **Metalurgia**
- ✓ **Ensamblado**
- ✓ **Corte y Costura**
- ✓ **Muebles**
- ✓ **MantenCIÓN**

-Requisitos de ingreso:

- ✓ Salud compatible con el puesto de trabajo
- ✓ Disponibilidad para realizar turnos de día y de noche
- ✓ 4º medio, en lo posible, se prioriza experiencia sobre escolaridad
- ✓ 18 y 48 o más años

El reclutamiento es a través de la OMIL y boca a boca entre familiares y amigos de los trabajadores. Por 1<sup>a</sup>.vez en la historia, la OMIL se acerca a la empresa, realiza seguimiento de contratados.

Se contrata fundamentalmente a gente de la región. Cuesta encontrar personal, de 10 entrevistados sólo se contratan 3; personas irresponsables, no quieren trabajar, trabajo salir del paso conflictos familiares, no quieren hacer turnos. Jóvenes aspiracionales. Adultos, tienen mayor sentido de pertenencia.

Rotación alta, fundamentalmente en los jóvenes

Remuneración de entrada: sueldo mínimo base más gratificaciones. 1er. Contrato a 3 meses, 2º contrato a 3 meses, después, contrato indefinido.

Indicadores de éxito en el cargo: Responsabilidad, trabajo dedicado y de calidad (no saca la vuelta, no se pasea mucho, va a la oficina de personal solo para lo estrictamente necesario)

Perfiles de puestos de trabajo:

- ✓ **Metalurgia:** salud: sin alergias, preferentemente de Escuelas Técnico Industrial, relacionado con mecánica, tiene mayores posibilidades de ser contratados.
- ✓ **MantenCIÓN:** de preferencia, técnicos profesionales; jóvenes de liceos, menores posibilidades de contratación. Conocimientos de electricidad.
- ✓ **Ensamblado y espuma:** trabaja con materias primas y productos químicos: salud, 4º medio o experiencia.

- ✓ **Corte y costura:** egresados de liceo técnico profesional experiencia en costuras en máquinas industriales, si no, se capacitan en la empresa. Cursos de corte y confección dados por el SENCE.
- ✓ **Muebles:** experiencia en tapicería y costura. En costura mayormente mujeres, en tapiz, hombres. Mayores de 29 años.

Brechas en perfiles: falta disciplina, modales, intención y voluntad de aprender. También en habilidades técnicas para trabajar con maquinaria industrial, disponen sólo de conocimientos básicos de costura, electricidad o mecánica.

#### **4.2.3. Puestos de trabajo más demandados en el sector**

A continuación se presentan los puestos más demandados, de éstos se mencionan aquellos que presentan ficha formativa<sup>10</sup> desarrollada por SENCE o perfil de ChileValora<sup>11</sup>.

- ✓ **Soldador:** Perfil desarrollado por ChileValora

### **4.3. Sector Agricultura**

#### **4.3.1. Situación actual del sector**

El mayor problema del área agrícola es la continuidad que no ofrece el sector agrícola. Se está intentando cambiar el esquema de trabajo para no tener meses “muertos”. La idea es poder capacitar en las ventanas de tiempo.

Crisis de mano de obra, gran parte de los trabajadores se van a trabajar a la minería o a la industria del salmón. Sector de gran complejidad en la región, baja valoración cultural asociada a trabajar en el campo.

Otro problema es la baja disciplina alimentaria, existiendo un alto porcentaje de trabajadores que sufren de sobrepeso u obesidad, esto incide en la accidentabilidad y baja productividad.

---

<sup>10</sup> SENCE está realizando un proceso de estandarización de los cursos de capacitación en función de un diseño curricular basado en competencias laborales.

<sup>11</sup> Para mayor información visitar <http://www.ChileValora.cl/ buscador/index.php/PerfilCompetencia/index>

#### 4.3.2. Caracterización Puestos de Trabajo

A continuación se presentan los puestos de trabajo relevados en las entrevistas:

- ✓ **Jefe de Huerto:** \$1.000.000-1.200.000 encargado
- ✓ **Cosechero:** \$280.000-500.000 con un curso de 30 horas se puede formar.
- ✓ **Operador de grúa Horquilla**

#### 4.3.3. Puestos de trabajo más demandados en el sector

A continuación se presentan los puestos más demandados, de éstos se mencionan aquellos que presentan ficha formativa<sup>12</sup> desarrollada por SENCE o perfil de ChileValora<sup>13</sup>.

- ✓ **Jefe de cultivos al aire libre:** Está en el catálogo ChileValora
- ✓ **Operador grúa horquilla:** Está en el catálogo ChileValora

### 4.4. Sector Educación

#### 4.4.1. Situación actual del sector

En la región de La Araucanía, existen cerca de 110 OTEC inscritas en SENCE. Hay presencia en la región de sólo dos Centros de Formación Técnica con capacidad de dictar cursos de enseñanza de Unidades de Competencia.

La educación es el sector que más invierte en capacitación en toda la región. Existen fuertes brechas en cuanto a capacidades transversales con enfoque en la motivación. Asimismo, se requiere capacitar a nivel administrativo, especialmente en los colegios, puntualmente en normativas educacionales. Por último, se estima necesario capacitar en torno al mundo mapuche y la integración multicultural.

---

<sup>12</sup> SENCE está realizando un proceso de estandarización de los cursos de capacitación en función de un diseño curricular basado en competencias laborales.

<sup>13</sup> Para mayor información visitar <http://www.ChileValora.cl/buscador/index.php/PerfilCompetencia/index>

## **5. CIERRE**

Para finalizar, esto es parte de un proceso más complejo, que se lleva a cabo al interior del SENCE y que permitirá en el tiempo traducir estos puestos de trabajo en cursos estandarizados y modularizados por competencias.

Este proceso se realizará y/o actualizará anualmente, incorporando mayores detalles sobre los sectores productivos elegidos por cada región, pues se cree que es un proceso sobre el cual se debe iterar en el tiempo.

Agradecemos a cada una de las empresas, trabajadores, instituciones públicas y privadas, que con su disposición e información nos ayudan a mejorar la calidad de nuestro trabajo.