



SENCE
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile

**Resumen Ejecutivo
Levantamiento Necesidades de Capacitación
De la Región de Arica y Parinacota**

**Elaborado por:
Unidad de Estudios y
Dirección Regional de Arica y Parinacota
2011**

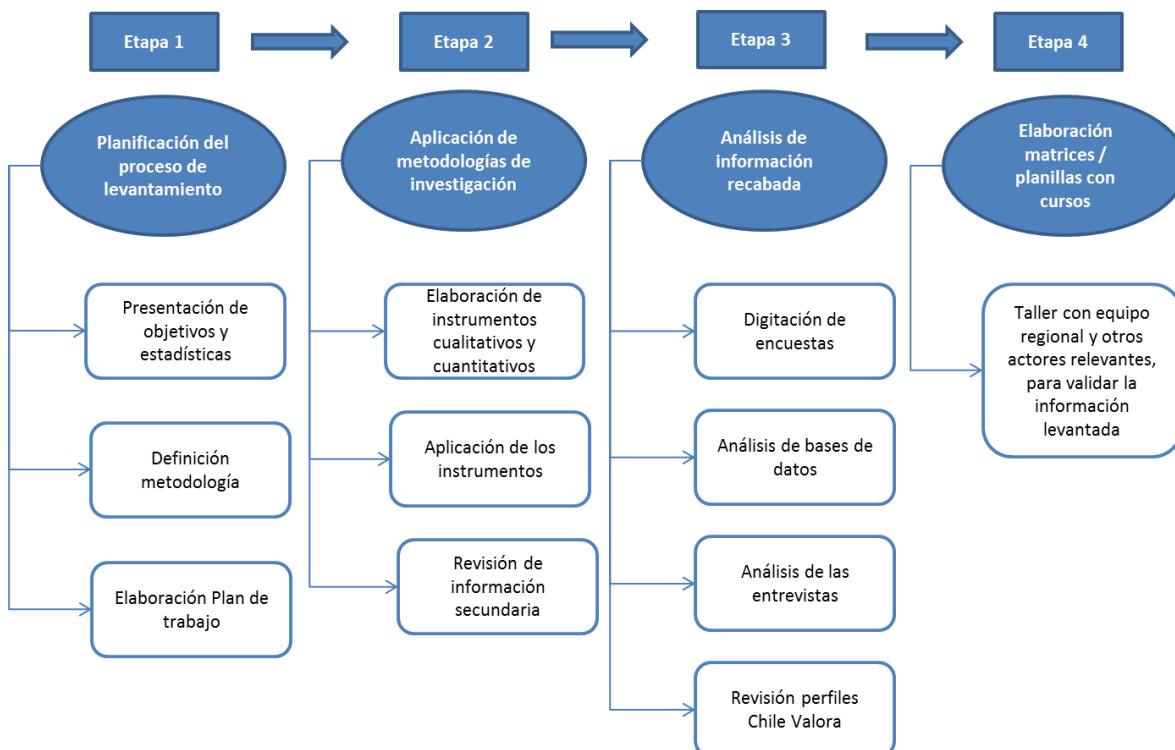
I. Introducción

El presente documento tiene por objetivo entregar una primera aproximación de cursos demandados en cada región, de acuerdo a los requerimientos de empleo de diversos sectores productivo, estrategias de desarrollo regional y otros. Cabe mencionar que este proceso se concibe como una experiencia piloto, que si bien no es del todo representativa en algunos sectores, refleja con mayor rigurosidad información técnica que permite orientar mejor la compra de cursos. Se espera avanzar de manera sostenida en las demandas de otros sectores y profundizar en los ya levantados el año 2011, de tal forma de complementar la información para el año 2012. Adicionalmente a este, uno de los objetivos es incorporar la visión de los trabajadores y organismos públicos para poder complementar la información recabada.

La relevancia de este proceso dice relación principalmente con mejorar la oferta de capacitación del SENCE considerando elementos propios de la realidad regional, además de mantener una relación permanente con los actores claves (empresarios, trabajadores, organismos públicos). En este sentido instaurar una metodología para generar información que permita que los cursos de capacitación sean validados por aquellos actores que intervienen en el procedimiento de levantamiento.

II. Resumen de las etapas del proceso

En la figura a continuación, se presenta un diagrama general sobre las etapas que considera este levantamiento de demanda.



III. Estadísticas

Cuadro n°1: Distribución de la población según sexo región de Arica y Parinacota					
	Sexo		Total	Participación relativa	
	Hombres	Mujeres		% Hombres	% Mujeres
Población total	87.736	94.631	182.367	48,11	51,89
	66.381	73.749	140.130	47,37	52,63
	47.748	36.802	84.550	56,47	43,53

Fuente: Elaboración propia a partir de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil abril, mayo, junio 2011

Tasa de desocupación (1)	Regional	Nacional
	9%	7%

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

Cuadro n°2: Situación Ocupacional de la población según sexo región Arica y Parinacota							
	Ocupados		Desocupados		Total		% Desocupados
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Región de Arica y Parinacota	44.703	33.639	3.045	3.163	47.748	36.802	6,38
							8,59

Fuente: Elaboración propia a partir de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil abril, mayo, junio 2011

Cuadro n°3: Desocupación por grupos etarios Arica y Parinacota				
Grupo Etario	Ocupados	Desocupados	Total PEA Grupo	Desempleo por Grupo Etario
15 a 17	745	63	808	7,80
18 a 24	7.881	1.245	9.126	13,64
25 a 29	7.768	737	8.505	8,66
30 a 49	35.621	2.728	38.349	7,11
50 a 60	14.785	1.236	16.021	7,72
61 a 65	5.573	43	5.616	0,77
66 y más	5.969	155	6.125	2,54

Fuente: Elaboración propia a partir de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil abril, mayo, junio 2011

- Con respecto a los sectores productivos más intensivos en mano de obra, la región de Arica y Parinacota presenta 4 grandes rubros que tienen mayor concentración:
 - Comercio
 - Agricultura
 - Transporte
 - Industria Manufacturera

Cuadro n°4: Ocupados por rubro de actividad económica					
Rama de Actividad Ocupados	Trabajadores		Total	Aporte al empleo regional de cada rubro	
	Hombre	Mujer			
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	6.266	3.076	9.342	11,92	
Pesca	742	42	784	1,00	
Explotación de minas y canteras	4.108	678	4.786	6,11	
Industrias manufactureras	4.790	2.238	7.028	8,97	
Suministro de electricidad, gas y agua	232	307	539	0,69	
Construcción	3.609	145	3.754	4,79	
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres do	5.595	8.204	13.799	17,61	
Hoteles y restaurantes	1.490	2.869	4.359	5,56	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6.964	1.295	8.259	10,54	
Intermediación financiera	265	325	590	0,75	
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2.525	964	3.489	4,45	
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	3.586	2.097	5.683	7,25	
Enseñanza	1.188	5.398	6.586	8,41	
Servicios sociales y de salud	1.357	1.950	3.307	4,22	
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	1.627	1.230	2.857	3,65	
Hogares privados con servicio doméstico	360	2.821	3.181	4,06	
Total	44.704	33.639	78.343	100,00	

Fuente: Elaboración propia a partir de la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil abril, mayo, junio 2011

Cuadro n°5: Composición empleo y desempleo por nivel educacional					
Nivel más alto aprobado	Ocupados	Desocupados	Total	% Ocupados	% Desocupados
Nunca Estudio	1.757	-	1.757	1,43	-
Kinder	25	-	25	0,02	-
Básica o Primaria	25.470	1.239	26.709	20,73	19,07
Media Común	40.951	2.990	43.941	33,33	46,02
Media técnico profesional	21.719	1.233	22.952	17,68	18,98
Humanidades	1.743	-	1.743	1,42	-
Centro Formación Técnica	2.033	175	2.208	1,65	2,69
Instituto Profesional	8.764	49	8.813	7,13	0,75
Universitario	19.949	811	20.760	16,24	12,48
Post título	76	-	76	0,06	-
Magister	329	-	329	0,27	-
Doctorado	25	-	25	0,02	-
Normalista	25	-	25	0,02	-
Total	122.866	6.497	129.363	100,00	100,00

IV. Foco del Levantamiento de Demanda y metodología utilizada

Se definieron los siguientes sectores productivos:

- a) Comercio
- b) Eléctrica
- c) Construcción
- d) Turismo de interés especial
- e) Minería

La metodología que se utilizó para recabar información de los sectores productivos mencionados anteriormente se sustentó en las siguientes técnicas:

- Encuestas: Se aplicaron a empresas y a trabajadores.

A continuación se detalla el número de encuestas aplicadas a cada actor y la instancia de aplicación.

Instrumento	Actor	Instancia de aplicación	Número de aplicaciones	Fecha de aplicación	Metodología utilizada
Encuesta	Empresas	Ferias laborales	25	26.10.2011	Encuestas Sence
Encuesta	Trabajadores	Ferias Laborales	50	26.10.2011	Encuestas Sence
Total			75		

- Entrevistas semi estructuradas

Las entrevistas se aplicación a empresas y asociaciones gremiales.

Las dimensiones que se consideraron en la pauta de entrevistas fueron las siguientes:

- Características de los perfiles presentes en las empresas
- Proceso de reclutamiento y selección.
- Perspectiva en relación a las brechas de los trabajadores
- Nuevos proyectos empresariales
- Necesidades de contratación de trabajadores
- Percepción con respecto a los proveedores

A continuación se informan las entrevistas realizadas en la región de Arica y Parinacota:

Actor	Sector productivo relacionado	Fecha de aplicación	Metodología utilizada
Sr. Aldo González, Presidente Cámara de Comercio de Arica& Parinacota	Comercio	16 de diciembre de 2011	Entrevista presencial con presidente de la asociación gremial.
Sr. Pedro Beovic,	Minería	16 de diciembre	Entrevista presencial con presidente de la asociación gremial.

Emelaris y Previa Itda.	Electricidad	21 de octubre	Entrevista presencial con representantes empresariales.
Sra. Isabel Parra. Jefa RRHH del Casino de Arica Sr Ayú San Martín, Presidente Cámara de Turismo de Arica & Parinacota	Turismo	21 de octubre y 16 de diciembre 2011	Entrevista presencial con representante empresarial y presidente de la asociación gremial.
Constructora Emelate y prefabricados Montañares	Construcción	21 de octubre	Entrevista presencial con representantes empresariales.

V. Análisis por rubros priorizados en la región

Para triangular la información obtenida a través de las metodologías cualitativas y cuantitativas implementadas, se trabajó en base al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales -Chile Valora-. Éste tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas¹.

A continuación se llevará a cabo el análisis por sectores productivos relevantes para la región en esta etapa de levantamiento:

a) Comercio

Situación actual del sector:

- El comercio aporta un 17,6% al empleo de la región, siendo el rubro más importante en la zona.
- Dificultad del sector es la falta de motivación existente en los trabajadores.
- En la región, el comercio detallista es predominantemente informal, situación que obstaculiza su profesionalización.
- El comercio y ventas de cadenas de supermercados muestra un crecimiento sostenido del 20% anual.
- Una de las principales tareas del sector es formalizar la actividad comercial y profesionalizar el rol de ventas, además de generar incentivos para atraer fuerza laboral, ya que constantemente se está demandando trabajadores.

Demandas de perfiles:

- Vendedor.
- Promotora.

¹ Para mayor información revisar www.chilevalora.cl

Los requerimientos son de enseñanza media completa, buena presencia, en particular el cuidado de su salud bucal y el peso (se observan limitaciones de esta índole en personas jóvenes de la región).

Perfiles Chile Valora²:

De acuerdo a la información recabada algunos perfiles relevantes para el sector contenido en el catálogo de competencias de Chile Valora para supermercados, son los siguientes:

- Cajero.
- Reponedor de abarrotes.
- Ejecutivo servicio al cliente.
- Recepcionista de productos, unidades y carga.
- Administrativo logístico.
- Operador Grúa Horquilla.

Capacitación/ Proveedores:

- Dificultades por horarios de capacitación, se propone un horario previo al inicio de la jornada laboral. Las empresas prefieren recibir a trabajadores que ya se encuentren capacitados.
- Fortalecer la atención al cliente.
- Formación en competencias blandas y de empleabilidad.
- Necesidad de otorgar mayor supervisión a los proveedores, especialmente los relatores.

b) Instalaciones y mantenimiento de redes distribución eléctrica

Situación actual del sector:

- Si bien el sector Suministro de electricidad, gas y agua, es el que menos aporta al empleo regional con solo un 0,69%, en la actualidad habría demanda de empleo emergente del proyecto de construcción de la red de distribución eléctrica Arica y Parinacota.
- Baja demanda de empleo y escaso desarrollo de competencias para desempeñarse con efectividad y alto riesgo de las operaciones.
- Brechas en competencias de empleabilidad y atención a clientes y seguridad industrial.
- Demanda de competencias propias del soporte administrativo del sector, tales como SAP, Excel básico y medio.

²Para mayor información sobre el catálogo de competencias laborales de Chile Valora entrar a la siguiente página: http://www.chilevalora.cl/prontus_chilevalora/site/edic/base/port/competencias.html

Demanda de perfiles:

- Eléctrico baja tensión (380 volt): técnico de EMTP, CFT o IP.
- Eléctrico de media tensión 13,2 kw/23 kw: técnico más 3 años de experiencia.
- Maestro liniero: troyero, ayudante liniero y maestro: EMTP, experiencia previa (práctica laboral del liceo)

Perfiles Chile Valora:³

De acuerdo a la información recabada algunos perfiles de interés para el rubro analizado contenido en el catálogo de competencias de Chile Valora serían:

- Instalador eléctrico. POSE1
- Maestro Liniero. POSEMALO2
- Ayudante liniero. POSEMALO3
- Encargado medidas eléctricas. POSESME01
- Maestro medidas eléctricas. POSESME 02
- Ayudante conductor. POSESME 03

Capacitación/ Proveedores:

- Sector abierto a la capacitación y desarrollo de capital social de sus empleados.
- Los relatores requieren ser conocedores de la realidad del sector productivo, en general son relatores teóricos.

c) Construcción

Situación actual del sector:

- Gran necesidad de nivelar estudios, aproximadamente un 70% de los trabajadores requieren de nivelación.
- La dinámica del empleo se caracteriza por una alta rotación de personal, con permanencia semanal y a veces días, esta situación estaría ligada a las altas exigencias físicas de las labores y la exigencia del oficio.
- La demanda laboral en el sector está creciendo, se estiman proyectos futuros con contratos entre 100 a 300 trabajadores, según la envergadura de los proyectos.

Demanda de perfiles:

³ Para mayor información sobre el catálogo de competencias laborales de Chile Valora entrar a la siguiente página: http://www.chilevalora.cl/prontus_chilevalora/site/edic/base/port/competencias.html

Como requisito de ingreso se señala preferentemente experiencia en el oficio y en lo posible 4º medio.

- I. Elaboración de componentes de hormigón: oficios
 - Horquillero se requiere capacitación en manejo de camiones, licencias y normas ISO
 - Personal de taller se requiere capacitación en tornería, mecánica y electromecánica.
 - Personal administrativo se requiere capacitación en ventas y atención al cliente.
- II. Construcción de viviendas
 - Maestro Carpintero
 - Albañil
 - Maestro Pintor

Perfiles Chile Valora:

- Albañil.
- Carpintero en obra gruesa.
- Carpintero en terminaciones.
- Concretero.
- Ceramista
- Bodeguero.
- Trazador.
- Pintor.

Capacitación/Proveedores:

- La principal necesidad es la capacitación en competencias blandas.
- Las empresas capacitan a sus trabajadores, por medio de la OTIC de la CCHC
- Importancia en la certificación de competencias de los trabajadores.

d) Turismo

Situación actual del sector:

- Si bien este sector ocupa el octavo lugar en cuanto a demanda de empleo en la región con un 5,56%, en la Agenda Regional de Desarrollo Productivo, está contemplado como uno de los sectores prioritarios dado el alto potencial de desarrollo que se requiere explotar.
- El escaso desarrollo del sector radicaría en la falta de una visión estratégica: falta de interés por los estudios y formación superior en el tema

- En la actualidad el 99% del turismo está en manos de microempresas locales, familiares y poco sustentables. Sólo 2 grandes hoteles de cadenas (Hotel Arica y Diego de Almagro).

Demanda de perfiles:

- Guía turismo.
- Gobernanta.
- Chef internacional.
- Recepcionista.
- Camarera.
- Garzón.
- Barman
- Manipulación de alimentos.

En su mayoría se exige que las personas presenten un nivel educacional de enseñanza media completa, privilegiando el conocimiento en un segundo idioma.

Perfiles Chile Valora:

- Garzón.
- Banquetero.
- Mucama.
- Recepcionista.
- Botones.
- Guía turístico.
- Barman.
- Cooperero.
- Maestro de Cocina.
- Chef ejecutivo.

Capacitación/Proveedores:

- Capacitación en áreas transversales, como lo es el idioma y comunicaciones.
- Complementarlo con área técnica propia de cada oficio, para lo cual se requiere de mayor profesionalización.

e) Minería

Situación actual del sector:

- El sector sólo demanda el 6,11% del empleo regional, a futuro se prevé un desarrollo de inversiones mineras.
- Arica lleva 30 años sin desarrollo minero. En la actualidad ha vuelto Enami, y se observa un desarrollo incipiente del sector.
- Proyecto Choquelimpie, de extracción de oro, cobre y plata, cuya actividad se iniciará en el mes de diciembre de 2011, contratará a 500 personas al inicio de sus actividades en labores básicas de instalación minera, se proyectan cargos permanentes para aproximadamente 300 personas. La inversión es por US\$ 70mil millones.
- La cultura laboral en Arica & Parinacota, no contempla las condiciones de turnos propias de la minería, es por ello que la capacitación deberá integrar y resolver temas de adaptación a condiciones de turnos, estabilidad familiar y salud mental.
- Existe preferencia por incluir a trabajadores jóvenes provenientes de liceos técnicos que pasen a formarse directamente en la empresa.

Demandas de perfiles:

Los perfiles demandados son aquellos más básicos para operaciones mineras de terreno, a nivel de maestro especializado y todos aquellos que se requieren para dar inicio a la faena minera, tales como:

- Instaladores eléctricos.
- Constructores.
- Manipulación de explosivos.
- Manipulación de líquidos contaminantes,
- Aseo industrial (baños químicos).
- Prevencionista de riesgos.
- Auxiliar paramédico en altura
- Operador Planta y sus subespecialidades.
- Electromecánico con comando hidráulico.
- Operador maquinaria pesada.
- Calderero.
- Manipulador de alimentos
- Maestro de cocina

Capacitación/Proveedores:

- Liceo Pablo Neruda, que a partir del año 2009 entrega formación media técnica orientada al sector
- En la actualidad es imprescindible generar formación presencial a nivel de obrero especializado.
- Es difícil evaluar a plenitud los proveedores de capacitación.
- Las empresas mineras se proveen de universidades (INACAP, U. Santo Tomás). Se recalca la importancia del perfil del formador, se requiere que sea una persona con altas competencias técnicas y con experiencia significativa en el terreno.

VI. Conclusiones

Este documento constituye una primera etapa –concebida como un proyecto piloto- que aborda focos y rubros definidos por el equipo regional. Cabe mencionar que el levantamiento de demandas de capacitación es un proceso continuo que no está acabado en este informe, sino que se espera se incorporen nuevos focos y sectores productivos para ir enriqueciendo y complementando los productos de manera permanente el año 2012.

Para mayor información sobre los cursos específicos demandados a nivel regional revisar la planilla de compra de cursos.