



**SENCE**  
Ministerio del Trabajo  
y Previsión Social

**Gobierno de Chile**

**Resumen Ejecutivo  
Levantamiento Necesidades de Capacitación  
Región de Tarapacá**

**Elaborado por:  
Unidad de Estudios y  
Dirección Regional de Tarapacá  
2011**

## Resumen ejecutivo

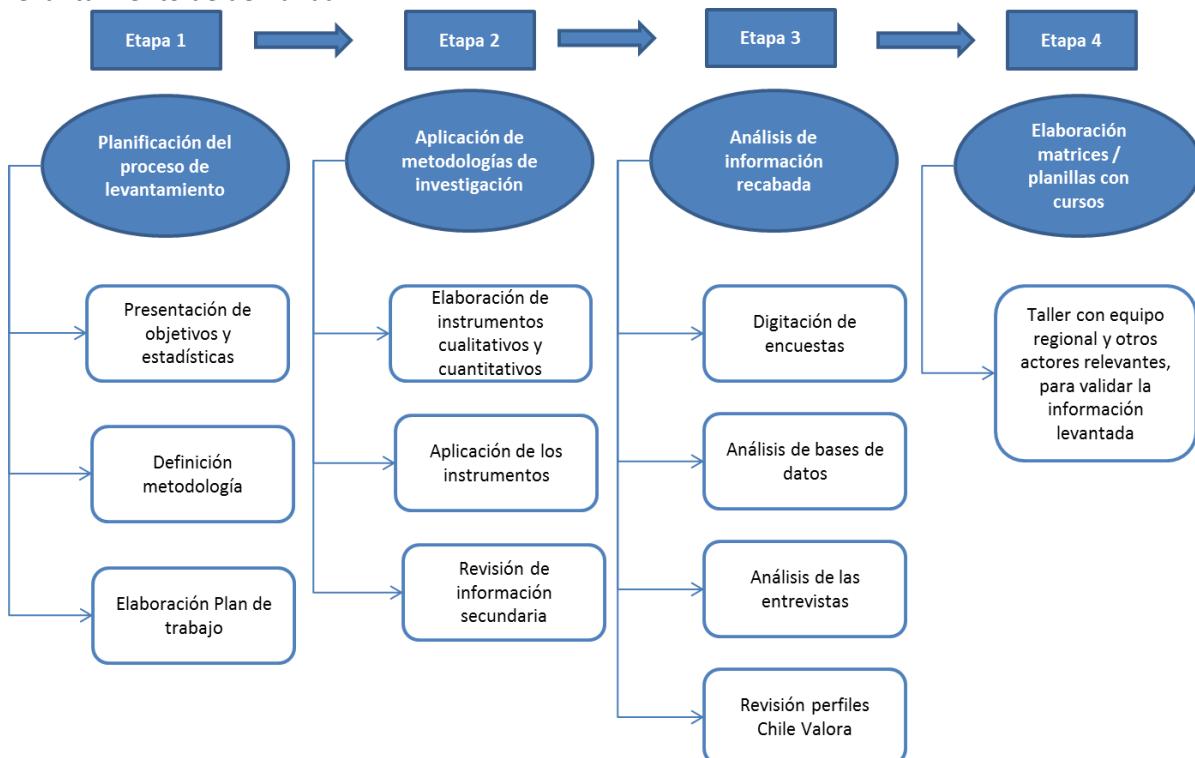
### I. Introducción

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					
	Sexo		Total	Participación relativa	
	Hombres	Mujeres		% Hombres	% Mujeres
Población total	166.821	154.024	320.845	51,99	48,01
Población 15 años y mas	127.302	115.984	243.286	52,33	47,67
Población Económicamente Activa (PEA)	95.831	61.827	157.658	60,78	39,22

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

Tasa de Desocupados (1)	Regional	Nacional
	5%	7%

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

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

Cuadro n°2: Situación Ocupacional de la población según sexo								
Región de Tarapacá	Ocupados		Desocupados		Total		% Desocupados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	92.535	57.728	3.296	4.099	95.831	61.827	3,44	6,63

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				
Grupo Etario	Ocupados	Desocupados	Total PEA Grupo	Desempleo por Grupo Etario
15 a 17	1.737	129	1.866	6,90
18 a 24	15.494	2.816	18.311	15,38
25 a 29	18.166	875	19.041	4,60
30 a 49	65.758	2.506	68.264	3,67
50 a 60	30.543	650	31.193	2,08
61 a 65	9.334	84	9.418	0,89
66 y más	9.230	334	9.565	3,50

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 Tarapacá presenta 4 grandes rubros que tienen mayor concentración:
  - Comercio
  - Construcción
  - Minería
  - Enseñanza

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	6.361	959	7.320	4,87	
Pesca	4.673	405	5.078	3,38	
Explotación de minas y canteras	11.726	843	12.569	8,36	
Industrias manufactureras	6.624	3.011	9.635	6,41	
Suministro de electricidad, gas y agua	183	78	261	0,17	
Construcción	12.124	554	12.678	8,44	
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres do	19.126	17.544	36.670	24,40	
Hoteles y restaurantes	2.223	2.689	4.912	3,27	
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9.198	2.495	11.693	7,78	
Intermediación financiera	718	911	1.629	1,08	
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	4.358	3.008	7.366	4,90	
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	6.676	3.124	9.800	6,52	
Enseñanza	3.140	8.918	12.058	8,02	
Servicios sociales y de salud	1.291	2.981	4.272	2,84	
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	3.395	4.276	7.671	5,10	
Hogares privados con servicio doméstico	720	5.934	6.654	4,43	
<b>Total</b>	<b>92.536</b>	<b>57.730</b>	<b>150.266</b>	<b>100,00</b>	

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	1.256	-	1.256	0,84	-
Básica o Primaria	26.980	836	27.816	17,96	11,30
Media Común	43.594	1.381	44.975	29,01	18,67
Media técnico profesional	30.552	2.292	32.844	20,33	30,99
Humanidades	5.303	338	5.641	3,53	4,57
Centro Formación Técnica	4.727	58	4.785	3,15	0,78
Instituto Profesional	4.152	315	4.467	2,76	4,26
Universitario	32.179	2.175	34.354	21,42	29,41
Post título	371	-	371	0,25	-
Magíster	905	-	905	0,60	-
Normalista	243	-	243	0,16	-
<b>TOTAL</b>	<b>150.262</b>	<b>7.395</b>	<b>157.657</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

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

#### **IV. Foco del Levantamiento de Demanda y metodología utilizada**

Se definieron los siguientes sectores productivos:

- a) Comercio
- b) 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.

<b>Actor</b>	<b>Instancia de aplicación</b>	<b>Nº</b>	<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Metodología utilizada</b>
Empresas	Ferias de empleo, encuentros regionales y vistas	33	Mayo a noviembre	Encuesta auto aplicada
Trabajadores	Ferias de empleo, encuentros regionales	68	Mayo a noviembre	Encuesta auto aplicada
<b>Total</b>		<b>101</b>		

- 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

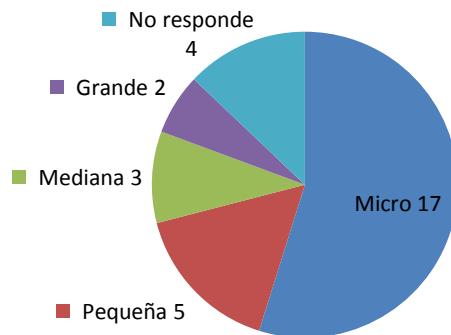
A continuación se informan las entrevistas realizadas en la región.

<b>Actor</b>	<b>Sector productivo relacionado</b>	<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Metodología utilizada</b>
Collahuasi	Minería	Octubre	Entrevista presencial con representante empresarial
Multitiendas Paris	Comercio	Octubre	Entrevista presencial con representante empresarial
Supermercados Unimarc	Comercio	Noviembre	Entrevista presencial con representante empresarial
Empresa Minera BHP Billiton	Minería	Noviembre	Dos Entrevistas presenciales con representantes empresariales.

## V. Análisis Encuestas a Empresas

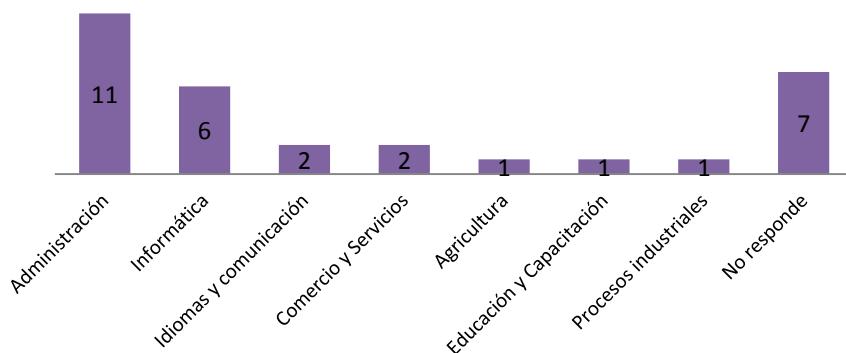
- Con respecto a las encuestas realizadas a empresas, 17 empresas que respondieron la encuesta son de tamaño micro.

**Tamaño de las empresas**



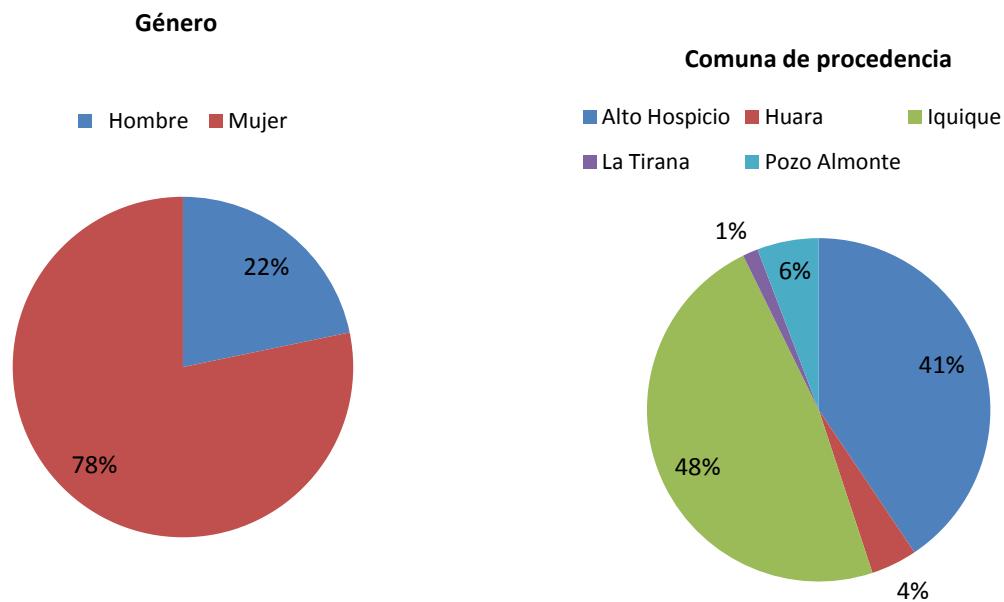
- En relación a las áreas de capacitación, la mayoría de las demandas se concentran en administración.

**Área de capacitación elegida por las empresas**

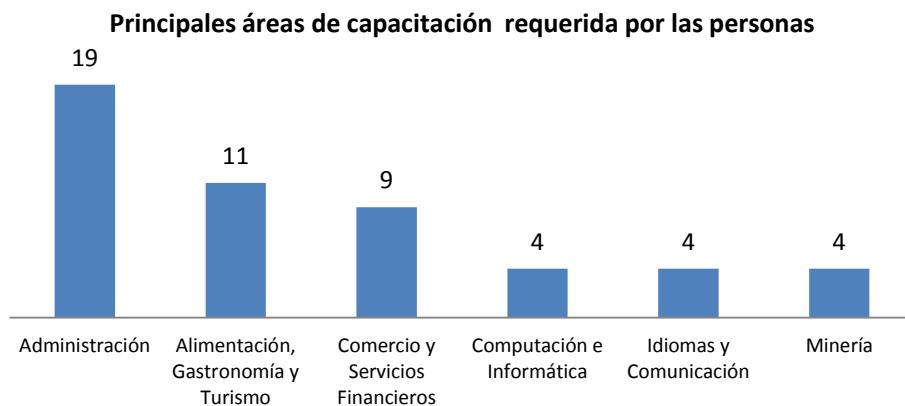


## VI. Análisis Encuestas a Personas

- Se realizaron encuestas a un total de 69 personas.



- Las principales áreas de capacitación elegidas por las personas son las siguientes:



- Como conclusión de las encuestas aplicadas tanto a empresas como a trabajadores, es posible observar que existe coherencia en la principal área de capacitación de ambos actores, ésta es administración.

## **VII. 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 personas<sup>1</sup>.

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 sector aporta en un 24,4% al empleo de la región, siendo el segundo rubro más importante en la zona.
- Para analizar las necesidades de capacitación en este caso se llevaron a cabo entrevistas a representantes de empresas (Multitiendas Paris y Supermercados Unimarc), taller grupal con empresas de la región.
- Uno de las dificultades del sector es la falta de motivación existente en los trabajadores por pertenecer y/o mantenerse laboralmente en él, lo que se debe principalmente a los bajos salarios recibidos por ellos que se reflejan aún más al tener un sector tan importante como la minería que presentan altos niveles de remuneraciones, además de la inestabilidad laboral al presentar una alta tasa de rotación laboral.
- Bajo el contexto anterior una de las principales tareas del sector es generar incentivos para atraer y retener fuerza laboral, ya que constantemente se está demandando trabajadores.
- En su mayoría a los trabajadores del sector cuentan con enseñanza media completa.

#### Demandas de perfiles:

- Caja y manejo de instrumentos de caja en tienda
- Caja y manejo de instrumentos de caja en supermercado
- Atención de clientes aplicada a tiendas y supermercados
- Reposición y merchandising en tiendas
- Cortes de carnes en supermercados
- Preparación de comidas y postres
- Trabajado en equipo y relaciones interpersonales
- Servicio al cliente
- Atención de calidad
- Manejo de conflictos
- Responsabilidad y valoración del trabajo

---

<sup>1</sup> Para mayor información revisar [www.chilevalora.cl](http://www.chilevalora.cl)

Los requerimientos que se les solicitan a los trabajadores para ocupar los perfiles anteriores son de enseñanza media completa y competencias blandas.

Perfiles Chile Valora<sup>2</sup>:

- Cajero.
- Jefe de sección.
- Operador de platos preparados.
- Reponedor de abarrotes.
- Ejecutivo servicio al cliente.
- Vendedor

Capacitación/ Proveedores:

- Formación en competencias blandas dado el trato directo con el cliente.
- Las empresas capacitan a su personal con recursos propios o priorizan contratar personas con experiencia o que ya se encuentren capacitados.

**b) Minería**

Situación actual del sector:

- Aporta un 8.36% al empleo de la región, siendo uno de los rubro más importante para la región en materia de empleo.
- Se llevaron a cabo entrevistas a representantes de empresas (Minera BHP Billinton y Collahuasi), taller grupal con empresas de la región, y además se levantó información por medio de encuestas.
- El sector presenta una demanda creciente de mano de obra, entre el 2010 y 2011 contrató a 13.750 personas y se estima que el 2012 contrate a 30 mil personas más.
- Sin embargo una de las dificultades que presenta el sector es la escasez de mano de obra, que implica contratar mano de obra de otras regiones. Además menciona que en general los trabajadores no tienen desarrolladas las habilidades blandas.
- En general existe preferencia por incluir a trabajadores jóvenes provenientes de liceos técnicos que pasen a formarse directamente en la empresa.

Demandas de perfiles:

- Mantenedor eléctrico.
- Mantenedor mecánico.
- Operarios.

<sup>2</sup> 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](http://www.chilevalora.cl/prontus_chilevalora/site/edic/base/port/competencias.html)

- Administración
- Trasporte
- Valoración del trabajo
- Responsabilidad
- Mantenedor superficies de caucho
- Prevención de riego
- Venta técnica
- Gestión administrativa
- computación en todos los niveles
- liderazgo
- autogestión
- soldador
- montaje

El requisito es presentar enseñanza media completa. Se rescatan Aprendices como un excelente programa y de utilidad para el sector. Sobre todo porque el trabajador puede capacitarse dentro de las empresa con las instalaciones propias.

Perfiles Chile Valora:

- Mantenedor Componentes Mecánicos planta.
- Mecánico mantenedor equipos minas.
- Transversales de habilidades blandas aplicadas a la minería

Capacitación/Proveedores:

- Para formarse en un oficio de la minería es larga y sacar a un trabajador de la faena es complicado. Por tanto prefieren realizar varios cursos específicos cortos con instituciones con prestigio, experiencia e instalaciones ajustadas a las necesidades de las empresas.
- Los empresarios en este sector tienen una alta preferencia por que ingresen sus trabajadores a la empresa y ellos mismos formarlos, lo que los asegura que recibirán la formación que se necesita para poder desempeñarse en el área, considerando los niveles tecnológicos que se manejan.
- Los cursos que ofrece Sence no están actualizados con las innovaciones tecnológicas del sector ni contemplan las horas de práctica requeridas, por tanto la mayoría de la capacitación realizada es con recursos propios.
- Por tanto se requieren proveedores que están alineados en su totalidad con los empresarios, y que sean validados por los mismos.
- Mencionan que es difícil enviar a sus trabajadores a capacitarse, puesto que no llegan, se ausentan o no terminan los cursos, a menos que ven un incentivo adicional de sueldo o viaje a Santiago.
- Las competencias blandas son críticas en el sector, puesto que los trabajadores se ausentan, no cumplen los horarios, se van sin avisar y no valoran el trabajo realizado.

## **VIII. 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.