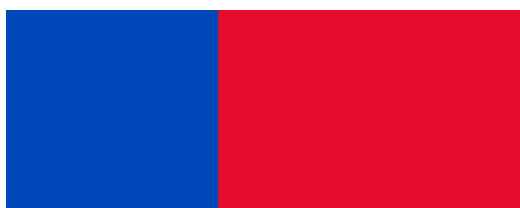




**Resumen Ejecutivo**  
**Levantamiento Necesidades de Capacitación**  
**Región de O'Higgins**

**Elaborado por:**  
**Unidad de Estudios y**  
**Dirección Regional de O'higgins**  
**2011**



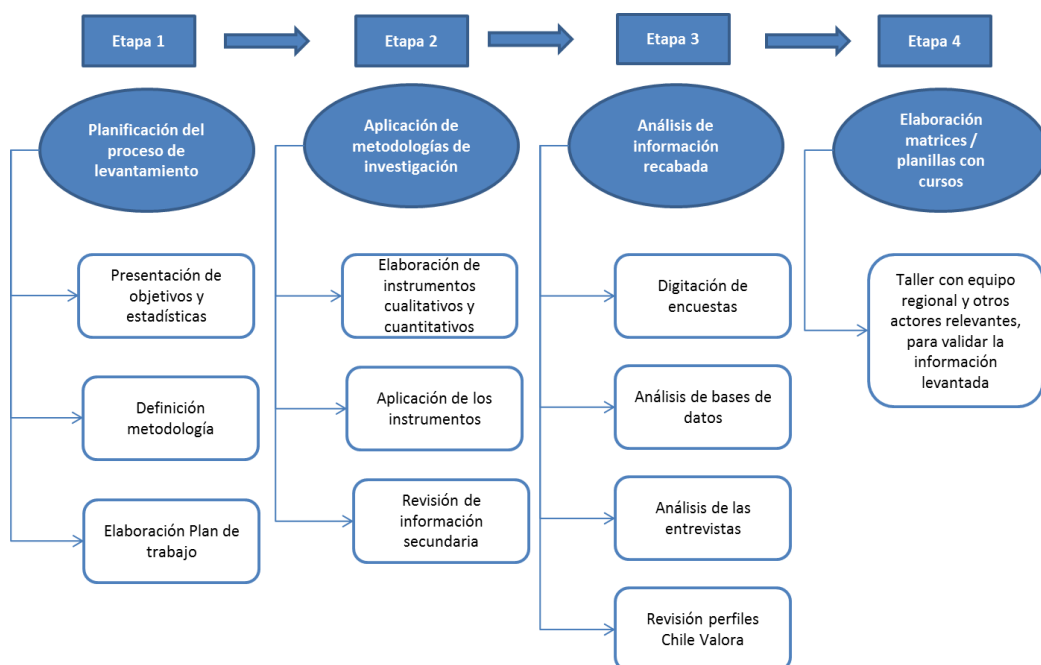
## I. Introducción

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 VI Región					
	Sexo		Total	Participación relativa	
	Hombres	Mujeres		% Hombres	% Mujeres
<b>Población total</b>	450.340	442.430	892.770	50,44	49,56
<b>Población 15 años y mas</b>	350.143	345.768	695.911	50,31	49,69
<b>Población Económicamente Activa (PEA)</b>	246.651	151.305	397.956	61,98	38,02

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

Tasa de Desocupados (1)	Regional	Nacional
	6%	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 O'Higgins	Ocupados		Desocupados		Total		% Desocupados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	233.412	138.936	13.239	12.369	246.651	151.305	5,37	8,18

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 VI Región				
Grupo Etario	Ocupados	Desocupados	Total PEA Grupo	Desempleo por Grupo Etario
<b>15 a 17</b>	2.111	571	2.682	21,30
<b>18 a 24</b>	41.203	7.314	48.518	15,08
<b>25 a 29</b>	39.980	3.784	43.764	8,65
<b>30 a 49</b>	182.410	9.174	191.584	4,79
<b>50 a 60</b>	76.501	3.821	80.322	4,76
<b>61 a 65</b>	15.954	565	16.519	3,42
<b>66 y más</b>	14.190	378	14.567	2,59

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 O'Higgins presenta 4 grandes rubros que tienen mayor concentración:
  - Agricultura
  - Comercio
  - Industria manufacturera
  - Enseñanza

<b>Cuadro n°4: Ocupados por rubro de actividad económica</b>				
<b>Rama de Actividad Ocupados</b>	<b>Trabajadores</b>		<b>Total</b>	<b>Aporte al empleo regional de cada rubro</b>
	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>		
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	69.548	14.454	84.002	22,56
Pesca	240	-	240	0,06
Explotación de minas y canteras	15.169	1.108	16.277	4,37
Industrias manufactureras	26.465	10.677	37.142	9,98
Suministro de electricidad, gas y agua	2.379	963	3.342	0,90
Construcción	21.609	2.237	23.846	6,40
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres do	32.805	31.939	64.744	17,39
Hoteles y restaurantes	4.025	6.919	10.944	2,94
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	18.137	4.048	22.185	5,96
Intermediación financiera	1.065	1.591	2.656	0,71
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	12.252	9.551	21.803	5,86
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	9.909	8.679	18.588	4,99
Enseñanza	7.662	16.778	24.440	6,56
Servicios sociales y de salud	3.730	9.137	12.867	3,46
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	6.270	3.216	9.486	2,55
Hogares privados con servicio doméstico	2.147	17.640	19.787	5,31
<b>Total</b>	<b>233.412</b>	<b>138.937</b>	<b>372.349</b>	<b>100,00</b>

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

<b>Cuadro n°5: Composición empleo y desempleo por nivel educacional</b>					
<b>Nivel más alto aprobado</b>	<b>Ocupados</b>	<b>Desocupados</b>	<b>Total</b>	<b>Ocupados</b>	<b>Desocupados</b>
Nunca Estudio	4.634	181	4.815	1,24	0,71
Kinder	130	-	130	0,03	-
Básica o Primaria	105.494	7.333	112.827	28,33	28,64
Media Común	112.374	9.027	121.401	30,18	35,25
Media técnico profesional	43.955	2.725	46.680	11,80	10,64
Humanidades	8.434	-	8.434	2,27	-
Centro Formación Técnica	17.337	583	17.920	4,66	2,28
Instituto Profesional	31.506	1.810	33.316	8,46	7,07
Universitario	46.279	3.949	50.228	12,43	15,42
Post título	495	-	495	0,13	-
Magister	605	-	605	0,16	-
Doctorado	105	-	105	0,03	-
Normalista	976	-	976	0,26	-
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>24</b>	<b>0,01</b>	<b>-</b>
	<b>372.348</b>	<b>25.608</b>	<b>397.956</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

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

Se definieron los siguientes sectores productivos:

- a) Minería
- b) Transporte
- c) Turismo
- d) Agricultura
- e) Comercio

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.

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

Actor (Empresa, trabajador)	Instancia de aplicación	Número de encuestas	Fecha de aplicación	Metodología utilizada (auto aplicada, mail, teléfono, presencial)
Empresarios	e-mail	18	Diciembre	Encuesta auto aplicada
<b>Total encuestas aplicadas</b>		<b>18</b>		

- Entrevistas Grupales

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 O'higgins:

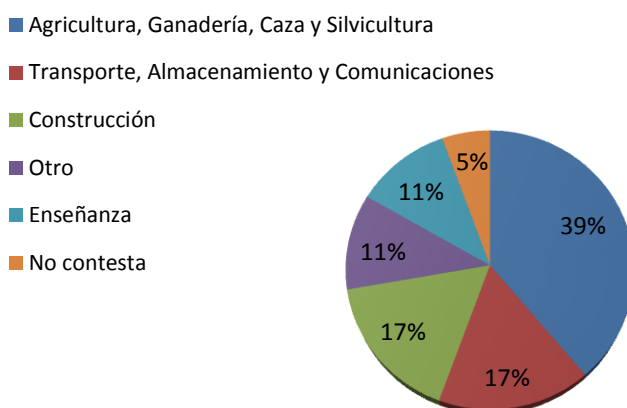
Actor	Sector productivo relacionado	Fecha de aplicación	Metodología utilizada
Agrosuper - Reyes Arrieta-Packing de Frutas - ASPROEX AG Federación de Agricultores	Agricultura	26 / 9	Entrevista presencial con representantes empresariales y de asociaciones gremiales.

MPG - Transporte cargo pacifico	Minería/Transporte	27 / 9	Entrevista presencial con representantes empresariales y de asociaciones gremiales.
Campos Orellana Cía. Contadores – OTIC O'Higgins – Profesional independiente, Cabañas Waitara Pichilemu-Asociación Turismo Nueva costanera Pichilemu	Comercio/Turismo	27 / 9	Entrevista presencial con representantes empresariales, OTIC y de asociaciones gremiales.
<b>Total</b>		<b>3</b>	

## V. Análisis Encuestas aplicadas a Empresas

A continuación se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a 18 empresas. Como la muestra es reducida los resultados no son representativos, ni marcan claras tendencias.

### Distribución según rubros de las empresas encuestadas



Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a empresas en la región.

- Área de capacitación y cursos solicitados.

Área de capacitación	Primera opción	Cursos 2
Administración	Actualización de normas laborales y previsionales	Legislación laboral derechos y obligaciones de la empresa y sus trabajadores
	Administración general (empresas, cooperativas, etc.)	Análisis financiera
	Contabilidad para no especialistas	Administración financiera
Agricultura	Cosecha de pomáceas, un momento crítico	Computación básica

	Calibración y mantención de equipos pulverizadores y nebulizadores	Aplicadores con credencial SAG
	El raleo de frutas, gran herramienta para el manejo del calibre.	Fundamentos de la poda en árboles frutales.
Computación e informática	Curso de Excel básico	Manejo de computación nivel usuario
Construcción	Soldadura	Procesos de soldadura, mig, tig, arco sumergido.
	Obras viales (camino, puentes, túneles, etc.)	Interpretación de planos, civiles, viales tec.
	Revestimiento cerámico en piso y muro	Interpretación de planos
Educación y capacitación	Metodología y técnica de aprendizaje (pre básica, básica, media, diferencial, adulto, superior)	Método Singapur
	Ajuste curricular y mapas de progreso:	Primeros auxilios y uso de extintores.
Idiomas y comunicación	Inglés de negocios	Inglés avanzado.
Procesos industriales	Operador de caldera.	Instalación y mantención de equipos
	Programas de inocuidad alimentaria en la industria	Manipulación y manejo higiénico de los alimentos.
Transporte y telecomunicaciones	Conducción profesional para la obtención de licencia A2 y A4	Mecánica diesel
	Manejo defensivo - reglamento de tránsito	Inglés, atención a cliente, mecánica básica, primeros auxilios.
	Transporte de carga y de pasajeros (aéreo, fluvial, marítimo, terrestre)	Manejo de sustancias peligrosas, conducción en alta montaña

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a empresas en la región.

## **VI. 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) Minería**

#### Situación actual del sector:

- La minería aporta un 4,37% al empleo de la región
- Demanda creciente de mano de obra. Una de las dificultades que presenta el sector es la escasez de mano de obra, lo que se acrecienta en oficios de manejo de maquinaria pesada.

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

- Preferencia por mantener a los trabajadores y bajar lo más posible la rotación. En este sentido han implementado la capacitación a esposas y familiares de sus trabajadores como incentivo a la retención de estos.

#### Demanda de perfiles:

- Conductor de Maquinaria pesada, Grúa y Excavadora
- Maquinaria pesada (clase D)
- Grúa (Clase A-4)
- Excavadora (clase A-5)

El requisito es enseñanza media completa y las respectivas licencias de conducir. Además de cumplir las certificaciones necesarias para realizar las faenas en CODELCO y Collahuasi (inducción básica, normas de seguridad, utilización de elementos de protección personal y otros).

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

- Ayudante de sondaje.
- Muestreros.
- Mantenedor Componentes Mecánicos planta.
- Mecánico mantenedor equipos minas.

#### Capacitación/ Proveedores:

La capacitación debe realizarse con organismo especializados que cuenten con trayectoria, es por esto que es una mayoría la capacitación se realiza con cargo a las propias mineras.

### **b) Transporte**

#### Situación actual del sector:

- Un 5.96% es el aporte al empleo del sector en la región, lo que significa que es un sector importante.
- La mayor dificultad es la alta rotación debido al carácter temporal del trabajo y la falta de proyección de los empleados, puesto que los choferes de planta, no pueden aspirar a mayores cargos ni mejor remuneración.

---

<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)



Demanda de perfiles:

- Clase A-2
- Clase A-3
- Clase A-4

**c) Turismo**

Situación actual del sector:

- El turismo se está potenciando, por lo que se está valorando la capacitación para mejorar el servicio.

Demanda de perfiles:

- Garzones
- Barman
- Administración de restaurantes
- Formación de garzón
- Barman
- Idiomas
- Atención de público

El requisito para trabajar es tener cuarto medio, se privilegia 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:

- Gran relevancia la capacitación en áreas transversales: idioma y atención de público siempre que esté asociada al oficio.
- Considerar estacionalidad de la capacitación en invierno, dado que en la temporada baja es menor la carga de trabajo por tanto se dispone de más tiempo para la capacitación.

**d) Agricultura**Situación actual del sector:

- El sector aporta en un 22,56% al empleo de la región, siendo rubro más importante.
- El sector presenta una escasez de mano de obra, especialmente de los mandos medios, lo que se debe principalmente a la inestabilidad laboral, junto con la informalidad en el sector que conlleva a bajos salarios en comparación con los ingresos percibidos en el comercio.
- Los mandos medios y operarios no se exigen mayores condiciones de entrada, mientras que para jefe de cuadrilla es requisito contar con 4to medio.
- La tasa de rotación laboral es alta debido al carácter temporal del trabajo, pero las mujeres jefas de hogar presentan menor rotación laboral.
- Se valora el programa formando mi futuro, que al capacitar a los familiares de los trabajadores, puesto que incide positivamente en el nivel de compromiso de los propios trabajadores.
- No existen proyectos futuros de inversión.

Demanda de perfiles:

- Jefe de cuadrilla
- Operario
- Apresto laboral
- Jefe de cuadrilla
- Cumplimiento de normas (Buenas Prácticas Agrícolas, Aplicación de Plaguicidas, Norma EUREP GAP, Norma GLOBAL G.A.P, ISO 9001, ISO 14001, ISO 9001, etc.)

Perfiles Chile Valora:

- Tractorista aplicador de agroquímicos.
- Tractorista operador de suelos-
- Supervisor.
- Productor Campesino de Berries.
- Productor Campesino de cultivo de cereales.

- Productor Campesino de hortalizas al aire libre.
- Encargado de Buenas Prácticas.
- Jefe de Cuadrilla.
- Jefe de Packing.
- Supervisor de Packing.

Capacitación/ Proveedores:

- Las capacitaciones deben realizarse entre abril y septiembre, dentro del horario laboral y en el lugar de trabajo.
- Necesidad de desarrollar las competencias blandas en los trabajadores, y realizar apresto laboral a las personas que se incorporen al sector.
- Mencionan que la certificación es importante puesto que permite valorizar y dignificar el trabajo agrícola.

**e) Comercio**

- Comercio aporta al empleo en la región con un 17,39%.
- Situación actual del sector:
- Existe demanda de trabajadores que nos e logra satisfacer, por tanto recurre a personal e otras regiones.
- Los trabajadores del sector en su mayoría presentan educación media completa.

Demanda de perfiles:

- Administrativos /contables
- Gestión de negocios
- Planificación tributaria
- Evaluación de proyectos

Los requerimientos para la mayoría de estos oficios es presentar cuarto medio rendido.

Perfiles Chile Valora:

- Administrativo logístico
- Cajero.
- Jefe de sección.
- Operador de platos preparados.

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

#### Capacitación/Proveedores

- Las empresas valoran la capacitación para profesionalizar los cargos.
- Dificultades en cuanto a los horarios en los cuales se imparte la capacitación, se propone capacitar los viernes en la tarde o los sábados.
- No mencionan la certificación de competencias ni especificaciones al organismo capacitador.

#### **VII. 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.