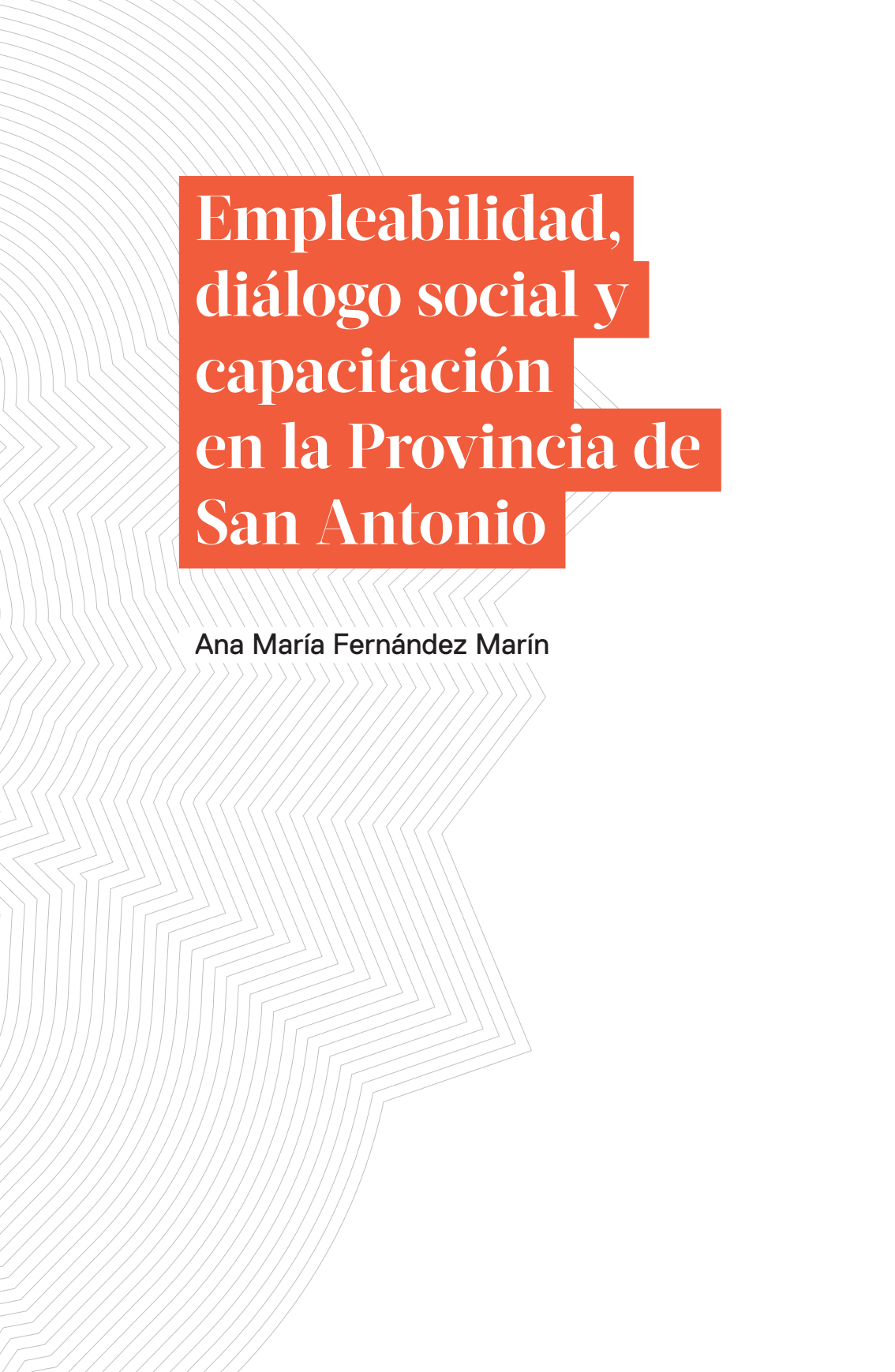








# Empleabilidad, diálogo social y capacitación en la Provincia de San Antonio

Ana María Fernández Marín

## EMPLEABILIDAD, DIÁLOGO SOCIAL Y CAPACITACIÓN EN LA PROVINCIA DE SAN ANTONIO

© Universidad Alberto Hurtado

### ISBN

978-956-357-212-4

### AUTORA

Ana María Fernández Marín

### COLABORADORES

Catalina Báez | Manuel Villatoro

### DISEÑO INTERIOR Y PORTADA

Kim López Pizarro

### IMPRESO EN CHILE POR DIMPREN:

Ramón Ocampo #1380, Santiago.

### RPI

A-306117

### DIRECTOR DEL PROYECTO

Mauricio Araneda Reyes

### PERIODISTA

Karin Undurraga Biskupovic

### UAH

Facultad de Economía y Negocios

### SANTIAGO | CHILE

Julio 2019

La presente publicación fue realizada en el marco del proyecto: **“Empleabilidad, dialogo social y capacitación en la Provincia de San Antonio”** que fue autorizado a financiar por parte de la Corporación OTIC ASIMET, mediante la Resolución Exenta N° 5749/2017 del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, con cargo al 5% de los aportes efectivos y excedentes que obren en poder de un Organismo Técnico Intermedio de Capacitación.

Adicionalmente contó con el apoyo de los resultados de producción del proyecto FONDEF ID17110225: **“Mejorando relaciones laborales: investigación y desarrollo (I+D) de un prototipo de sistema de fomento al Diálogo Social (DS) en las empresas”**, aprobado por la Resolución Afecta 60/2017 de la Comisión Nacional de Ciencia y Tecnología.

Agradecemos la participación de todos aquellos que con enorme voluntad de crecimiento por la provincia estuvieron dispuestos a compartir, conversar y debatir acerca de las oportunidades que presenta la misma.

Documento desarrollado por la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado para OTIC ASIMET. Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de estas organizaciones.

Con las licencias debidas. Todos los derechos reservados. Bajo las sanciones establecidas en las leyes, queda prohibida, sin autorización escrita del titular del copyright, la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamos públicos.



# Empleabilidad, diálogo social y capacitación en la Provincia de San Antonio

Ana María Fernández Marín

**uah** / Facultad de Economía y Negocios  
Universidad Alberto Hurtado





# Contenidos

|     |                                                                                                                                          |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9   | <b>ABREVIATURAS</b>                                                                                                                      |
| 11  | <b>PRÓLOGO ASIMET</b>                                                                                                                    |
| 13  | <b>PRÓLOGO UAH</b>                                                                                                                       |
| 15  | <b>INTRODUCCIÓN</b>                                                                                                                      |
| 25  | <b>CAPÍTULO I</b><br>Empleabilidad, diálogo social y capacitación.                                                                       |
| 45  | <b>CAPÍTULO II</b><br>Empleabilidad y Diálogo Social: Desafíos centrales para el desarrollo de la Provincia de San Antonio.              |
| 106 | <b>CAPÍTULO III</b><br>La experiencia del diálogo social sobre empleo, empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio.      |
| 149 | <b>CAPÍTULO IV</b><br>Recomendaciones para una fase estratégica dialogada de desarrollo y capacitación para la Provincia de San Antonio. |
| 161 | <b>BIBLIOGRAFÍA</b>                                                                                                                      |
| 167 | <b>ANEXOS</b>                                                                                                                            |



# Abreviaturas

|               |                                                            |
|---------------|------------------------------------------------------------|
| <b>CORFO</b>  | Corporación de Fomento y de la Producción                  |
| <b>INE</b>    | Instituto Nacional de Estadística                          |
| <b>MCIS</b>   | Maersk Containers Industry San Antonio                     |
| <b>MIDESO</b> | Ministerio de Desarrollo Social                            |
| <b>OCDE</b>   | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico |
| <b>OIT</b>    | Oficina Internacional del Trabajo                          |
| <b>OMIL</b>   | Oficina Municipal de Intermediación Laboral                |
| <b>OTEC</b>   | Organismo Técnico de Capacitación                          |
| <b>OTIC</b>   | Organismo Técnico Intermedio de Capacitación               |
| <b>PGE</b>    | Puerto a Gran Escala                                       |
| <b>SENCE</b>  | Servicio Nacional de Capacitación y Empleo                 |
| <b>SIL</b>    | Sistema de Información Laboral                             |
| <b>TICS</b>   | Tecnologías de la Información y Comunicación               |
| <b>UE</b>     | Unión Europea                                              |



## **El diálogo social es pilar fundamental del desarrollo de la Industria**

DURANTE EL TIEMPO EN QUE ESTE PROYECTO FUE REALIZADO, cuyo objetivo era generar una base estratégica de desarrollo provincial de empleabilidad, en el marco de un diseño organizacional que permitiera su implementación y la incorporación de los diferentes instrumentos y actores relacionados en la Provincia de San Antonio, pudimos constatar, gracias a la guía de profesionales y la comprometida participación de empresas, instancias gubernamentales y trabajadores, que nuestras reflexiones y observación de la realidad en la Provincia de San Antonio no estaban equivocadas. San Antonio es mucho más que un Puerto.

II

La Provincia de San Antonio aporta su infraestructura, pero también toda su cultura de trabajo y el compromiso de sus empresarios y trabajadores, así como su potencial estratégico en el transporte y comunicaciones. Además cuenta de manera importantísima con la presencia de sectores como el agrícola y el comercio, los cuales son fundamentales para el desarrollo de cadenas productivas saludables en torno a la Provincia.

Como Corporación OTIC Asimet y como Asociación de Industriales Metalúrgicos y Metalmecánicos (ASIMET) nos sentimos agradecidos de tener la oportunidad de compartir espacios con los representantes de los trabajadores y el gobierno en variadas instancias que nos permiten la reflexión y saludable discusión, tan necesaria en estos tiempos; cuando nos proponemos una mirada honesta y abierta, apuntada a las necesidades provinciales, aumenta nuestra capacidad crítica y también las posibilidades de generar lazos y relaciones virtuosas para aportar en el desarrollo económico y laboral de las personas.

Por esto, el desarrollo del estudio “Empleabilidad, Dialogo Social y Capacitación en la Provincia de San Antonio” hace presente la enorme necesidad de continuar trabajando en aquellos temas en los que

estamos de acuerdo, generar instancias para conocer los que presentan mayores dificultades e iluminar aquellas zonas de diálogo acerca de realidades que no conocemos.

No nos queda más que agradecer a todas aquellas empresas, personas, instituciones y agrupaciones que compartieron en esta instancia, sus necesidades y esperanzas para el desarrollo de la Provincia.

Cordialmente,

**Elizabeth Silva Araya**

Gerente Corporación  
ASIMET

**Marcelo Fuster Roa**

Gerente General Corporativo  
ASIMET



## El diálogo social es pilar fundamental del desarrollo de políticas públicas

LA UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO ES UNA INSTITUCIÓN acreditada e incorporada recientemente al Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, fundada el 20 de octubre de 1997 por la Compañía de Jesús, cuyo sello es la docencia e investigación al servicio de las respuestas significativas y desafíos de nuestra sociedad.

13

Las Facultades de Economía y Negocios, y Psicología, han desarrollado; a partir del año 2012, una línea de investigación en el ámbito de la gestión de personas y las relaciones laborales, integrándose con proyectos de vinculación con el medio que fortalecen nuestra incidencia institucional entre los actores y las políticas públicas en el ámbito laboral, destacando las siguientes iniciativas en la temática:

- ♦ **Programa Escuela Sindical y Diálogo Social** (2012-2018) para la Subsecretaría del Trabajo
- ♦ **Política integración migratoria y de fomento de empleabilidad con oferta educacional pertinente en la Región de Antofagasta** (2015-2017) para la Corporación Nacional del Cobre y el GORE Antofagasta (en conjunto con Facultad de Ciencias Sociales)
- ♦ **Diplomado en Políticas de Empleo e Intermediación Laboral** (2018) para el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

Durante el 2017 fuimos adjudicatarios del proyecto: **“Empleabilidad, Dialogo Social y Capacitación en la Provincia de San Antonio”** que se ejecuta con cargo al 5% de los aportes efectivos y excedentes que obren en poder de un Organismo Técnico Intermedio

de Capacitación, contando con la confianza de la Corporación OTIC Asimet y del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo a quienes aprovechamos de agradecer como institución de educación superior.

Este proyecto, al igual que iniciativas anteriores, ratifica nuestra disponibilidad permanente para ser un referente técnico y puente en el mundo del trabajo; con el fin de colaborar en la construcción de políticas públicas con rigurosidad y legitimidad, a partir de metodologías y dispositivos basados en los principios de diálogo social y trabajo decente establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

Por último, agradecemos a todos los actores sociales, políticos y empresariales que participaron en las actividades del proyecto; ya que sin su aporte no sería posible esta publicación que pretende apoyar la discusión, a nivel provincial, de la próxima **Estrategia Regional de Desarrollo** de la Región de Valparaíso.

Cordialmente,

**Eduardo Abarzúa Cruz**

Decano de la Facultad de Economía y Negocios  
UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

# Introducción

15

EMPLEABILIDAD Y DIÁLOGO SOCIAL SON DOS CONCEPTOS centrales en las conversaciones actuales en materia laboral. Desde distintas instancias, los actores vinculados al mundo del trabajo –empresas y trabajadores considerados individual y colectivamente, además del Estado–, han llegado al convencimiento de que es necesaria una construcción tripartita de los aspectos socioeconómicos de las sociedades, especialmente los relacionados con el empleo (OIT, 2012).

Ahora más que nunca, entrado el siglo XXI, el debate y diálogo entre los actores que integran el mundo del empleo, abre nuevas posibilidades sobre cómo enfrentar los desafíos que los territorios globales, nacionales y locales han de asumir en el futuro próximo. Las nuevas formas de producción están trayendo consigo cambios en los contenidos del empleo y con ello en las competencias de los trabajadores. Las empresas, con progresivas exigencias en sus mercados de productos y servicios, han comenzado a considerar a las personas como la clave de su competitividad, asumiendo que cuando los conocimientos de los trabajadores acompañan los modelos productivos, éstos se relevan hasta convertirse en un factor estratégico. Un recurso de las empresas, pero también de los territorios, que necesita ponerse continuamente en valor para promover su desarrollo económico y social. Dialogar, por tanto, se ha transformado en una acción fundamental, especialmente en el mundo del trabajo.

A pesar de que en las últimas décadas se ha experimentado una disminución de la pertenencia de trabajadores a organizaciones sindicales,<sup>1</sup> gremios empresariales y sindicatos alertados por estudios que así

---

1. Según la Octava Encuesta Laboral “De las empresas con sindicato, el 26% son pequeñas empresas, el 39% son medianas y el 35% son grandes” (ENCLA, 2014). En: ENCLA. Informe de Resultados Octava Encuesta Laboral 2014. Dirección del Trabajo. Diciembre 2015. Pp. 157-159.

lo prevén (McKinsey, 2017; OCDE, 2018; Comisión Nacional de Productividad, 2018), expresan frecuentemente su preocupación por el impacto de la automatización en el empleo, los procesos de capacitación o el clima laboral, entre otros aspectos. Son conscientes que estas nuevas modalidades productivas no solo están cambiando el mundo del trabajo en lo referido a su definición y al contenido del empleo, sino que también se requieren nuevas lógicas de relación entre trabajadores y empresarios para enfrentar en mejor manera los cambios.

En nuestro país, donde los desajustes entre la oferta y la demanda de cualificaciones son relativamente altos (Randstad Workmonitor, 2012) y donde esta brecha es identificada como un factor clave para explicar el bajo crecimiento de la productividad (Adalet McGowan y Andrews, 2015), dialogar sobre estas materias se convierte en una necesidad. Un diálogo que debe producirse y ser necesariamente fructífero en las distintas escalas donde se articulan las políticas públicas de empleo, siendo especialmente imperioso en el nivel local, de mercado de trabajo, puesto que es en este nivel donde se transa en términos reales la oferta y demanda de empleo (Fernández-Marín, 2017).

Desde el Estado, especialmente en las dos últimas décadas,<sup>2</sup> los esfuerzos por intencionar estrategias concertadas de relaciones laborales,<sup>3</sup> han dado como resultado la existencia de un abanico normativo que permite sentar las bases de un diálogo en materia de empleo y empleabilidad en instancias e instituciones de distinto rango –tanto dentro como fuera de las empresas–, así como también la generación de instrumentos de política activa de empleo que se sitúan a su servicio, con el objetivo de promover estrategias concertadas que pretendan aumentar los niveles de empleabilidad de las personas a través del desarrollo de sus competencias y habilidades.

Se sitúan así, a nivel de empresa, los Comités Bipartitos de Capacitación (Ley 19.518)<sup>4</sup> que reconocen el conocimiento y las

2. Atravesando hitos relevantes que van desde la promulgación en 1997 de la ley 19.518 que crea Estatuto de Capacitación y Empleo, pasando por su modificación en 2001 (Ley 19.765), hasta la creación en 2008 del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Ley 20.267).

3. La reforma laboral de 2016 posee como uno de sus principios orientadores, el fortalecimiento del diálogo social.

4. La Ley 19.518 fija nuevo estatuto de capacitación y empleo, establece sobre la materia lo siguiente: “Artículo 11.- Las actividades de capacitación

competencias como un “recurso” de naturaleza bipartita, inherente a las personas y a las empresas. Mientras que a nivel nacional, se encuentran instituciones de naturaleza tripartita como ChileValora (Ley 20.267), que buscan a través de la certificación de competencias laborales, ajustar los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los estándares requeridos por los sectores productivos. Además, en los últimos años, se han desarrollado varios marcos de cualificaciones que ofrecen la posibilidad de articular los contenidos formativos a las rutas formativo-laborales identificadas sectorialmente, a través de instancias de naturaleza multipartita asociadas a sectores económicos. Esto con el fin de que la oferta formativa se modularice y ajuste a los requerimientos de los sectores productivos, apoyando la formación de trayectorias formativo-laborales de las personas a lo largo de su vida, otorgando mayor flexibilidad a la producción de bienes y servicios.

Vemos así que el mundo del trabajo avanza hacia formas participativas de construcción de estrategias de desarrollo, abriendo nuevos espacios de debate y discusión. En estos espacios, la Academia, y muy especialmente aquellas de vocación social como la Universidad Alberto Hurtado, se siente convocada a acompañar a los distintos actores sociales en la apertura de estos procesos más dinámicos de concertación social que se están produciendo en nuestro país en las últimas décadas. También se observa un creciente interés en el apoyo de este tipo de instancias por parte del Estado a través de instituciones públicas, sobre todo aquellas dependientes del Ministerio del Trabajo, como el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en lo relativo a temáticas de formación y capacitación, facilitando iniciativas que parten del mundo privado como la que nos ocupa, promovida por Asimet.

No podría ser de otra manera. El impacto de las nuevas tecnologías en el empleo, así como los profundos y extensos cambios en su contenido, hace necesaria una intervención decisiva en los niveles de especialización de los trabajadores. En un mundo donde el éxito de los países en los mercados globales se sustenta en gran parte en la capacidad de adaptar sus procesos productivos a nuevas y cambiantes

---

corresponderán a las empresas con acuerdo de los trabajadores o decisión de la sola administración” y “Artículo 13.- Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación”.

necesidades, el llamado a encontrar estrategias dialogadas de desarrollo económico y social es ya una necesidad imperante.

El presente estudio parte de la visión de los mercados de trabajo segmentados (Fernández-Marín, 2017), reconociendo éste como un espacio geográficamente acotado donde la oferta y demanda de empleo se atraen mutuamente (Casado, 2000), considerando estos espacios como sistemas complejos (Ortega y Segovia, 2017). Ello supone que para conocer la realidad territorial, es necesario circunscribirla espacialmente y analizar sus componentes y relaciones, así como comprender su evolución hasta llegar a la situación actual.

18 A partir de estos aspectos, entendemos la dimensión local, como un sistema social compuesto por dimensiones físico-territorial, económica, social, cultural e institucional (Beer, 1982). Por ello, estimamos que toda intervención requiere previamente un análisis sistémico de los espacios socioeconómicos, que debe considerar, al menos, un diagnóstico a través de fuentes secundarias –estadísticas, informes, etc.– y un análisis de la cultura y de las relaciones socioinstitucionales del territorio. La combinación de estos aspectos permite tener una visión más acabada sobre la realidad territorial, al considerar el estudio de aspectos tanto cuantitativos como cualitativos.

El presente estudio considera como circunscripción territorial de análisis la Provincia de San Antonio y como objeto de interés del estudio, conocer y analizar los aspectos relacionados con empleabilidad y la capacitación, la visión de los actores relevantes sobre estas materias y el análisis de la cultura y capital social de las instituciones para la construcción de una estrategia de desarrollo provincial con foco en el empleo y empleabilidad, a través de mecanismos de diálogo social.

Para ello partimos, en una primera parte del texto, por introducir brevemente los conceptos objeto de estudio: empleabilidad, diálogo social y capacitación, presentando las interrelaciones que estas materias poseen entre sí y sus potencialidades, a la hora de abordar temáticas relevantes al empleo. Esta parte también introduce la posibilidad de conocer el contexto sociocultural del territorio a través del análisis de las comunicaciones de los medios locales. De este modo, se presenta el marco teórico que sustenta la metodología considerada en el estudio.

El segundo apartado del mismo, entra de lleno a presentar la realidad provincial. Se comienza presentando los hechos estilizados, contextualizando el territorio a partir de las cifras de mayor relevancia. Para ello se utilizan fuentes secundarias provenientes de estadísticas

oficiales, datos públicos y estudios especializados sobre ciertos aspectos que se consideraran relevantes. Estos datos permiten conocer la situación real de la economía y del mercado laboral del territorio. A pesar que la provincia es analizada como unidad territorial, es decir, a modo agregado, en los casos en los cuales la información existente lo permite, éstos se han presentado también de forma desagregada por comuna. Este aspecto ha ayudado a entender la heterogeneidad socioeconómica que posee también el territorio y contextualizar posturas y visiones de actores que provienen de un lugar concreto de la misma.

Seguidamente, aunque dentro del mismo apartado, se presenta a través del análisis de medios de comunicación locales, el contexto sociocultural en el que se encuentran inmersas las visiones de los actores locales en materia de empleo y empleabilidad. En él se dilucidan las estrategias comunicativas a través de las cuales se presentan las realidades, las temáticas de interés y el modo de abordarlas. El análisis de estos aspectos permite conocer cómo se abordan desde la población general las temáticas relacionadas con el empleo desde el territorio, así como las estrategias comunicacionales utilizadas para llegar a la población, transmitir mensajes o manifestar realidades. El análisis de medio ha prestado especial atención al tratamiento otorgado al cierre de Maersk y a las visiones generadas al respecto en el entorno social. Se concluye este segundo apartado del estudio, presentando la visión social de cada uno de los actores relevantes en la materia –considerados en forma individual y colectiva–, sobre la situación del empleo, la empleabilidad y la capacitación en la provincia.

El tercer apartado del estudio, recoge la experiencia del diálogo sobre empleo, empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio, a través del levantamiento de información con un trabajo de campo que considera como hitos el desarrollo de Mesas de Trabajo con cada uno de los actores sociales –trabajadores, empresas y sector público– y un Seminario donde, en conjunto, estos actores comparan sus visiones sobre las materias tratadas. En ambos espacios de reflexión se han analizado, desde las distintas perspectivas, la realidad socioeconómica territorial, los factores que influyen en el empleo, la empleabilidad y la capacitación, así como aquellos aspectos que resultan estratégicos para avanzar en un plan de acción concertado que permita abordar desafíos y oportunidades.

El cuarto y último apartado, presenta las conclusiones del estudio, a partir del proceso de recolección de los datos y del análisis

cuantitativo y cualitativo de los mismos, abordando el análisis sistémico de la realidad territorial. Unas conclusiones que, basadas en las evidencias recopiladas durante todo el proceso, se han elaborado de forma propositiva como recomendaciones. Como tales, este último apartado trata de poner en valor los recursos para el desarrollo de acciones endógenas basadas en el diálogo social. Se dirige, por ello, tanto a los actores locales que participaron en el estudio, poniendo en valor sus propias afirmaciones o reflexiones, como a otros actores que no participaron de él, especialmente gubernamentales, con injerencia en las materias de empleo y empleabilidad, que pueden desarrollar medidas articuladas con los primeros, que favorezcan las potencialidades y mitiguen los impactos negativos sobre el territorio.

En tal sentido, el estudio pretende, además de reflejar la situación actual de la provincia, contextualizada espacial e históricamente, hacer un llamado de atención hacia la necesidad de elaborar y concretar estrategias de concertación social que, mediante el acompañamiento técnico de los actores, sitúen el diálogo social como el principal recurso del territorio en materia socioeconómica. El empoderamiento de los actores sociolaborales como elementos imprescindibles en la planificación económica local, es reconocido como un instrumento exitoso de gestión de los recursos territoriales, entendidos en sentido amplio. Unos recursos que en el caso de la Provincia de San Antonio, se encuentran identificados y puestos en valor a través de estas páginas.







## Capítulo I

# Empleabilidad, diálogo social y capacitación





# Empleabilidad, diálogo social y capacitación

25

LOS PROBLEMAS LABORALES GENERALMENTE SUELEN SER multicausales. La realidad nos muestra que en América Latina los mercados de trabajo suelen ofrecer bajos ingresos y que en ellos un número importante de trabajadores suelen estar en condiciones de informalidad o subempleo, mientras que las diferencias en ingresos con los trabajadores que acceden a los mejores puestos de trabajo reflejan una gran heterogeneidad (CEPAL, 2010). Una de las causas que justifican las enormes brechas en los salarios y otras condiciones laborales son los distintos niveles de productividad (Weller, 2010).

A la base de estos aspectos, se sitúan importantes deficiencias en los sistemas de educación y formación para el empleo debido a que la oferta formativa en los mercados de trabajo –considerando programas de educación y de capacitación–, a menudo no satisface las necesidades de los sectores productivos. El resultado en algunos casos se revela en enormes desajustes que se reflejan en altas tasas de desempleo junto a una demanda de empleo insatisfecha por parte de las empresas, frenando incluso su dinamismo y competitividad en los mercados de productos y servicios. La capacitación de los trabajadores, las relaciones laborales y el diálogo social en materia de empleo, son aspectos claves para lograr un mercado de trabajo más eficiente, de tasas altas de productividad y acceso a mejores salarios.

## LA EMPLEABILIDAD: UN CONCEPTO DINÁMICO

El trabajo seguro y estable de fines del siglo XX resulta cada vez menos frecuente. La globalización, la expansión de los mercados de productos y servicios, la división y deslocalización de los procesos productivos y los avances tecnológicos, entre otros aspectos, han introducido

e introducen cada vez con mayor contundencia, cambios en el trabajo de las personas en todo el mundo. Como resultado, se observa que aparecen desajustes entre la oferta y la demanda de empleo que se traducen en incrementos en las tasas de desempleo, a la vez que las empresas tienen dificultades para incorporar mano de obra especializada.

Los grandes desarrollos en logística comercial y la tecnologización de los procesos productivos –especialmente a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)–, ha difuminado las “fronteras” de los propios mercados de trabajo abriendo una competencia entre territorios, donde con relevancia progresiva el capital humano comienza a ser un factor de arraigo o deslocalización de centros productivos, especialmente aquellos integrados en cadenas globalizadas. Por otro lado, el dinamismo de los mercados de productos y servicios supone que para su propia existencia, las empresas reclamen a sus trabajadores un elevado nivel de capacidades y habilidades técnicas en conjunto a otras genéricas o transversales como la relacionadas con la solución problemas, flexibilidad, capacidad de adaptación o trabajo en equipo, entre otros muchos requisitos.

Los trabajadores del s. XXI han de tener una mayor disponibilidad de tiempo y disposición a asumir nuevos roles, a modificar su comportamiento laboral y a adquirir nuevas habilidades y competencias a lo largo de la vida. Tanto el contenido como el concepto de trabajo ha cambiado y con ello el de empleabilidad, aunque indudablemente lograr un puesto de trabajo sigue siendo un aspecto crucial de la vida humana y una parte fundamental del desarrollo de los individuos (Suárez, 2016). La empleabilidad, entendida como el potencial que una persona tiene para ser empleada o para trabajar en una determinada empresa o institución, se ha transformado por tanto, en un concepto central para el mundo del trabajo y en un desafío vital para las sociedades modernas.

Como todo concepto nuevo, se trata de un término complejo, en permanente construcción y de difícil interpretación. Se ha analizado desde distintas disciplinas, como la gestión y dirección de empresas, la gestión de recursos humanos, las ciencias económicas, políticas, del trabajo y de la educación, hasta la psicología, entre otras. Pero también ha sido de interés de distintas instituciones especializadas en materias laborales que han elaborado y propuesto sus propias definiciones de empleabilidad, siendo algunas de ellas las que presentamos a continuación:

**The Confederation of British Industry:** *“La posesión de un individuo de las cualidades y competencias requeridas para enfrentar las cambiantes necesidades de los empleadores y así ayudar a realizar sus aspiraciones y su potencial en el trabajo”.*<sup>5</sup>

**Caritas España:** *“La capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo. Esta capacidad viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en la oferta, así como por la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente en el mercado del trabajo”.*<sup>6</sup>

**La Organización Internacional del Trabajo (OIT):** *“La probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que permiten superar los obstáculos que le impone el mercado”.*<sup>7</sup>

**La Fundación para el Desarrollo de la Función de los Recursos Humanos (FUNDIPE):** *“La aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de la vida”.*<sup>8</sup>

**The Enchancing Student Employability Coordination Team (ESECT):** *“un conjunto de logros, habilidades, conocimientos y atributos personales, que hacen que los graduados tengan más posibilidades para obtener un empleo y tener éxito en la elección de ocupación, lo cual les beneficia a ellos mismos, a los trabajadores, a la comunidad y a la economía”.*<sup>9</sup>

- 
5. The Confederation of British Industry (CBI): “Making Employability Work: An agenda for action”. Londres. 1999. P. 1
  6. Caritas Española. “Cuadernos para la Inserción Laboral: ¿Cómo desarrollar la empleabilidad”. Ediciones Caritas, Madrid. 1999. P. 26.
  7. Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. 88º Reunión de Ginebra. Junio, 2000. P. 1
  8. FUNDIPE. “Informe sobre Empleabilidad”. Documento digital. P. 2. En: [www.fundipe.es/archives/INFORMEE\\_Seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf).
  9. Op. Cit. Suarez Lantarón, Belén. “Empleabilidad: Análisis del concepto”. P. 71.

**The Bologna Follow-up Group:** “la habilidad para obtener un empleo inicial, mantener un trabajo y ser capaz de moverse dentro del mercado laboral”.<sup>10</sup>

En resumen, la empleabilidad hace referencia a distintas dimensiones: adaptabilidad, destrezas, habilidades, competencias y necesidades profesionales y económicas. Como término es el resultado de la traducción al español del término inglés *employability*, que proviene de la unión de las palabras *employ* (empleo) y *ability* (habilidad), por lo que se otorga el significado casi literal de “habilidad para obtener y conservar un empleo” y ha reemplazado en los textos europeos a la expresión “capacidad de inserción laboral”.<sup>11</sup> Se trata de un concepto nuevo, acuñado hacia principios de la década del 90 (Ball, 2009; Suárez, 2016),<sup>12</sup> cuando se comienzan a evidenciar con mayor claridad los alcances del fenómeno de la globalización en el mundo y el surgimiento de una nueva era (Rifkin, 1995).

Una globalización que en materia laboral se percibe a través de importantes movimientos migratorios, nuevos procesos de producción y en el desarrollo de nuevas tecnologías que acercan mercados y favorecen la deslocalización productiva. Grandes cambios que han supuesto que desde principios de este siglo se hayan abierto discusiones acerca de automatización y su impacto en el empleo que, hoy en día, casi dos décadas después, se han convertido en imperiosas llamadas de atención para que las sociedades sean capaces de aprovechar sus oportunidades y abordar sus desafíos (McKinsey, 2017; OCDE, 2018; Comisión Nacional de Productividad, 2018). El mercado laboral es más que nunca, un mercado dinámico y en constante transformación, que no puede quedar al margen del propio proceso de desarrollo.

En la actualidad, *el término empleabilidad no solo ha entrado a formar parte del vocabulario común y generalizado en la literatura de gestión de recursos humanos, las políticas del gobierno o como vocablo utilizado por trabajadores y empleadores cuando se refieren a materias de empleo,*

10. Definición recogida de la página web oficial del proceso de Bologna. En: [www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents](http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents)

11. Lefresne, F. “Employability at the heart of the European employment strategy”. *European Review of Labour and Research*. P. 455.

12. Al respecto existen discrepancias sobre el momento en que surge el concepto empleabilidad.



*formación o sobre la carrera, sino que además ha pasado a ser “un cliché, de uso común, sin la etapa intermedia de significado” (Suárez, 2016:71).*

En cualquier caso, y más allá de sus ámbitos específicos de aplicación y matices –en términos generales y de uso común–, la empleabilidad supone una capacidad de los trabajadores, sean éstos profesionales o no, para adaptarse a un mercado del trabajo en permanente mutación y adaptación, en el marco de una sociedad de cambios, recogido por la Real Academia de la Lengua (RAE) como un “*Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo*”. Un concepto, por lo tanto, que lógicamente se ha instalado como central en el análisis del empleo y en las relaciones laborales actuales.

29

Al alero de las nuevas realidades, las universidades han ido creando nuevas disciplinas asociadas al mundo del trabajo –los recursos humanos, la gestión de personas, las ciencias del trabajo, etc.– y las principales instituciones regionales e internacionales (OIT, UE, UN) han impulsado agendas que promueven modelos de desarrollo en los que coexistan el respeto al trabajador, junto al desarrollo de capital humano y el diálogo social. Una de las más relevantes, la OIT, asocia el concepto de diálogo social al de trabajo decente, cuando lo identifica como uno de los pilares que harán un empleo de mejor calidad: el empleo, la protección social, los derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social (Somavía, 2014).

## La relación entre empleabilidad, competencias profesionales y educación

Existe una indudable relación entre las competencias profesionales<sup>13</sup> consideradas como claves y la obtención de un empleo estable y de calidad, pues el mundo del empleo considera como trabajadores competentes aquellos capaces de realizar determinadas tareas que son evaluables en los entornos de trabajo (Guerrero, 1999). Son por tanto considerados competentes por las empresas de su mercado laboral, aquellos trabajadores que poseen mayor empleabilidad en dicho mercado.

---

13. Entendidas como aquellas que considera la competencia técnica, de acción profesional y otros contenidos relacionados con competencias metodológicas, de relaciones sociales y de cooperación (Bunk, 1994).

Las competencias de empleabilidad son aquel conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades genéricas que permiten a las personas acceder al mercado laboral, mantenerse en el empleo –un mismo empleo o transitar hacia nuevos empleos–, definiendo y desarrollando su trayectoria formativa-laboral a lo largo de su vida. Las competencias de empleabilidad se definen a partir de los estándares de competencia y, por tanto, de los perfiles ocupacionales que requieren los sectores productivos. Para ello el trabajador deberá mantener sus competencias profesionales actualizadas mediante la formación continua y permanente durante su vida laboral (Guerrero-Serón, 1999).

30 Existe, en tal sentido, una irrefutable relación entre empleabilidad, contexto y educación/formación. Una relación que, en términos institucionales, debe ser analizada y fomentada a través de un diálogo entre los actores que intervienen en estas materias, es decir, trabajadores, empleadores, instituciones de educación y formación, además del Estado. Desde hace ya varias décadas, distintos países y regiones del mundo, trabajan en forma exitosa en modelos basados en sistemas de formación para el empleo. Estos modelos consideran, especialmente en Europa, una intervención relevante por parte de distintos servicios de orientación laboral tanto dentro de las instituciones de educación, como de aquellos pertenecientes a instancias asociadas a servicios de empleo.

Tras los cambios vertiginosos de los sistemas de producción de las últimas décadas, que se traducen en el mundo del trabajo en un constante cambio en el contenido del empleo y, por tanto, en las competencias requeridas por los trabajadores para poder desempeñarse en un puesto de trabajo, así como para mantener su empleabilidad a lo largo de su vida laboral, la existencia de un diálogo permanente entre todos los actores que participan en los territorios de la formación y el empleo resulta imprescindible.

## DIÁLOGO SOCIAL: EL DESAFÍO CENTRAL DE LAS RELACIONES LABORALES MODERNAS

Al igual que el concepto de empleabilidad, el de diálogo social también es relativamente nuevo y flexible, pudiendo ser utilizado en diversos contextos, teniendo contenido y alcances que a veces no son totalmente coincidentes (Giuzio, 2000). Desde los años 80, han proliferado

las intervenciones que toman el Diálogo Social (DS) como referente, favoreciendo la dificultad de comprensión del concepto (Ermida, 2006; Giuzio, 2005; Ozaki y Rueda, 2000), siendo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) –al considerarlo como una de las dimensiones prioritarias para el desarrollo del “Trabajo Decente” (OIT, 1999)– y la Unión Europea (UE) –que lo sitúa como uno de los componentes centrales de su modelo social a partir del Tratado de Ámsterdam de 1997 y de la Estrategia de Lisboa (UE, 2000) en centro de sus políticas de desarrollo socioeconómico–, las instituciones que han ejercido una posición de liderazgo en su desarrollo y al alero de las cuales se han realizado los aportes de los autores de mayor relevancia. Es gracias a ellos que, aunque no existe un concepto único y consensuado para su uso universal, sí se encuentran identificados sus aspectos fundamentales y, además, existe consenso generalizado sobre su necesidad y relevancia para la construcción de las sociedades, pues se reconoce en él su capacidad de abrir *“puertas hacia maneras más equitativas de enfrentar las crisis económicas y evitar la inestabilidad social”* (Somavía, 2014).

Tanto es así, que hay autores que estiman que el diálogo social se utiliza, tanto en algunos de los países de la UE como en empresas de todo el mundo, como una práctica habitual que les ha permitido obtener desempeños exitosos y probablemente les haya dado la posibilidad de situarse en mejores condiciones para enfrentar este último período de recesión mundial (Somavía, 2014) iniciado en 2008 con la crisis Subprime. Incluso a nivel institucional la propia Unión Europea lo reconoce como un proceso autónomo y voluntario de construcción participativa por parte de los actores sociales, de su política social y de empleo. En un modelo exitoso de más de 30 años, periodo en el cual éste ha sabido sortear desafíos socioeconómicos y políticos de distinta naturaleza. Consciente de su potencial, otras organizaciones como la OIT, lo promueven como instrumento de desarrollo socioeconómico hasta un punto tal que lo relevan como un objetivo estratégico de su Programa de Trabajo Decente (OIT, 2018).

El diálogo social como término compuesto se articula en castellano en torno a sus dos palabras: el vocablo “diálogo”, originario del término latino *dialogus*, derivado a su vez del griego *dialogos* y *dialogesthai*, que combinan el prefijo *dia* –que significa a través o por medio– y la raíz *legein* –cuyo significado es habla–, o *logos* –cuyo significado es palabra–. Mantiene, por tanto en castellano, lo esencial de su sentido epistemológico, al referirse a un acto comunicativo entre dos o más participantes, que tiene lugar

por medio de la palabra que va de un lugar a otro, es decir, a un intercambio significativo a través de la palabra orientado hacia la mutua comprensión; y el vocablo “social”, que es un adjetivo derivado de sociedad, que le infiere el significado de que en éste participan agentes representativos de colectivos o grupos sociales (Cerda y Cuevas, 2013).

Cuando se aplica a las relaciones laborales, diálogo social hace referencia a una manera dialógica –a través de la palabra–, de articular las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, individual y/o colectivamente considerados. Una modalidad de relación que involucra –al menos idealmente– una comunicación razonada, es decir, basada “*en la reflexión y el discernimiento auténtico*”, por lo que se infiere que durante el proceso de diálogo las partes están abiertas a dejarse persuadir mutuamente por las razones de la *contra-parte* si éstas tienen el mérito suficiente. Supone, con ello, una actitud de cooperación para la identificación de diferencias y coincidencias (Cerda y Cuevas, 2013).<sup>14</sup>

Son, por lo tanto, las diferencias entre los agentes de la relación laboral una condición necesaria para la práctica del diálogo social que, como proceso, no busca su supresión sino su *procesamiento* y *domesticación* mediante acciones de diálogo que eviten las modalidades extremas y destructivas de conflicto y la violencia como eje de relacionamiento (Cerda y Cuevas, 2013).<sup>15</sup>

En síntesis, y como señalaba ya Richard Hyman a principios de siglo, “*el diálogo social es una práctica social orientada a producir un proceso de acomodo o arreglo entre trabajadores, empresas y eventualmente otros actores sociales cuyos intereses se hallan en conflicto*” (Hyman, 2000), pero que como tal excluye las prácticas de conflicto abierto (Ermida, 2000).<sup>16</sup>

La diferencia entre los actores es entonces, un aspecto clave para que exista diálogo social, aunque es una práctica social que canaliza las diferencias hacia procesos de cooperación que favorecen

14. Cerda, Claudia y Cuevas, Hernán. “El diálogo social: Concepto y experiencia internacional”. Santiago. 2013. Editado en el marco de revista “Solidaridad Hoy” de la Vicaría de la Pastoral Social y de los trabajadores, del Arzobispado de Santiago. P. 1. En: [www.sindical.cl](http://www.sindical.cl)

15. Ibíd, p. 2.

16. Aunque ello no supone el reconocimiento de que en el ámbito de las relaciones laborales, el conflicto es subyacente de forma más o menos obvia en todas sus formas de diálogo social, que pueden incluso considerar medios de solución como la conciliación, mediación y el arbitraje voluntario (conf. Tiziano Treu, cit. por Guglielmetti, Pedro, Pensamiento de un abuelo, Buenos Aires 2006, p. 5).

el reconocimiento de su existencia, así como la identificación, comprensión y comunicación de intereses y perspectivas legítimamente diversos entre los actores de la relación laboral. Más aún, estas diferencias de intereses y perspectivas son constitutivas tanto de las relaciones laborales, como de las identidades sociales de cada una de las partes involucradas, principalmente trabajadores y empresarios. Este aspecto resulta fundamental puesto que, si las diferencias fundamentales entre las partes no existieran y en su lugar hubiese un pleno y natural consenso, el diálogo social no sería necesario y simplemente estaría ausente como tema en la agenda de relaciones laborales.

En términos generales, hablar de diálogo social permitiría remitirse a una conceptualización de amplio alcance, pues todas las relaciones humanas se construyen en instancias y experiencias de diálogo social, si éstas buscan promover o posibilitar el entendimiento y la resolución pacífica de conflictos. Una práctica social reconocida en el ámbito de las relaciones laborales, que se orienta a producir un proceso que podríamos llamar de ajuste social, y que Hyman menciona como de “arreglo o acomodo” entre sus actores sociales intrínsecos de la relación laboral –trabajadores y empresas– y, eventualmente, de otros actores sociales –Estado u otros reconocidos como tal– para lograr un proceso de entendimiento sobre aquellas cuestiones sociales que intervienen en el desarrollo de las sociedades y sus economías, destinado a promover un modelo equilibrado.

Es por ello que en su práctica el diálogo social es una interacción que abarca múltiples fórmulas que van desde la más clásica, que parte en el ámbito de aplicación más micro asociado a la concepción restrictiva de la relación laboral, donde únicamente participan los actores sociales inherentes a la relación contractual de trabajo, es decir, trabajadores y empleadores –diálogo social bipartito<sup>17</sup>–, pasando por otra menos restrictiva en la que puede concurrir también el Estado desde distintos roles –diálogo social tripartito–, y transcurrir eventualmente hacia modalidades más recientes y abiertas de diálogo social sobre materias amplias relacionadas con el empleo, en la que participan

---

17. Según Ishikawa (2004) esta forma de diálogo se justifica en que, por lo general históricamente, los actores sociales que han participado en él han sido los representantes de las organizaciones de empleadores y trabajadores, con o sin la intervención del gobierno asociado en sus inicios a temas exclusivamente relativos al mundo laboral.

también otros actores de la sociedad civil relacionados con las materias tratadas –diálogo social multipartito o tripartito plus– (Ozaki & Rueda, 2000). Además, el diálogo social considera a su vez múltiples modalidades de comunicación entre las partes llamadas a dialogar –intercambio de información o *diálogos, consultas y/o negociaciones* (Ishikawa, 2004)–, a cada una de las cuales se le asocia una intensidad diferente, puede producirse en el marco de relación o participación –informal o formal/institucionalizado–, en cualquier nivel de la sociedad –*nacional, de industria o sector económico, o de empresa* (Cerdeja y Cuevas, 2013).

34 Es, por tanto, un concepto amplio y flexible que debe adaptarse al contexto sociocultural en el que se produce y que justo por ello ha sido, a nuestro entender, certeramente calificado como “muy en boga pero escasamente definido” (Ermida, 2000). Una práctica que tiene múltiples maneras de expresarse y que puede abarcar *“una extensa variedad de cuestiones, desde las relaciones laborales hasta problemas sociales y económicos más generales”* y donde el gobierno puede intervenir como actor o como facilitador (Ishikawa, 2004). Este autor le atribuye también una connotación cultural pues su aplicación debe considerar las dinámicas de relacionamiento de los actores sociales de cada momento, así como las formas y modelos de gobierno; a mayor democracia, mayor diálogo social.

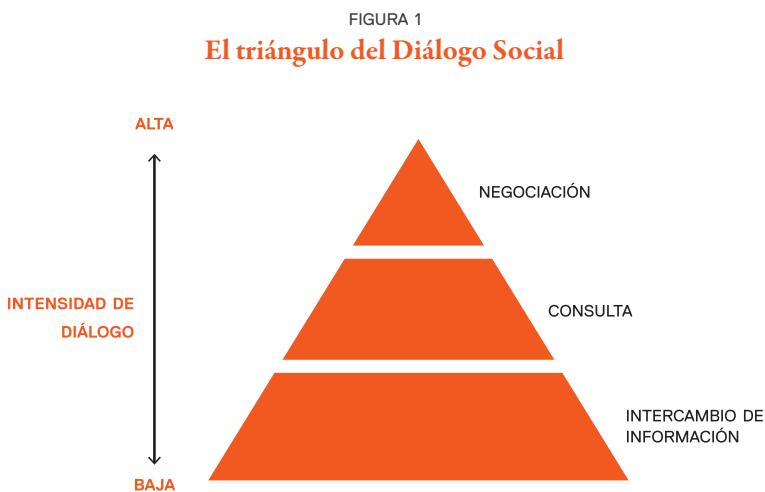
Se trataría, en consecuencia, de un concepto no estandarizado, que varía en su interpretación y profundidad según el contexto –territorial, micro o macro, incluso de materias– en el que éste se produce. Un concepto que bien refleja la definición básica que propone la OIT, al considerar diálogo social como (OIT, 2018) *“todos los tipos de negociación, de consulta, o simplemente, de intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, acerca de cuestiones de interés común en materia de política económica y social”*, reconociendo que su definición y concepto es múltiple, variando en función del país y del período (Ishikawa, 2004).

Existe cierto grado de consenso entre autores e instituciones en el sentido que, más allá de su definición, el diálogo social es un proceso intencionado que debe cumplir al menos tres requisitos fundamentales. El primero de ellos es que para que exista, es necesario que en él se encuentren representados, al menos, los actores sociales de la relación laboral –trabajadores y empleadores y donde estos últimos deben concurrir necesariamente representados colectivamente. El segundo, hace referencia a un concepto amplio asociado al acto en sí mismo de la comunicación entre los actores sociales, considerando dentro de él distintas tipologías –información, consulta y negociación–, a las cuales se les atribuye grados

diferenciados de intensidad del diálogo. El tercero, que las materias abordadas en el diálogo deben tener relación con el empleo –cuando el diálogo se refiere a materias restrictivas de las relaciones laborales– o con materias socioeconómicas –cuando el diálogo se refiere a materias más amplias que afectan a los modelos de desarrollo de las sociedades–.

Aunque los actores sociales siguen siendo los más destacados del diálogo social en el ámbito nacional, los gobiernos juegan un rol central en su avance y viabilidad, mediante la promoción y el fortalecimiento de la confianza en los procesos concertados, al instar y facilitar experiencias de diálogo y al fomentar la participación activa de los actores sociales en los procesos de formación de políticas. Aún más, el Estado tiene la responsabilidad de fomentar y aplicar el marco jurídico adecuado para garantizar la independencia de criterio y los derechos fundamentales de los interlocutores sociales, como son la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva (Ishikawa, 2004). Debe ser, por tanto, promotor y protagonista del diálogo social, garantizando la protección de los derechos fundamentales en materia de trabajo, promoviendo consultas con los interlocutores sociales y tomando las medidas necesarias para que puedan llevarse a la práctica de modo efectivo y regular (Lecuyer, 2001).

La relación entre las distintas tipologías de diálogo social y su intensidad queda fácilmente representada a través de la siguiente figura (Ishikawa, 2004):



Entendiendo que es diálogo social aquel proceso de intercambio de información, consulta y negociación, se reconoce que el intercambio de información es el proceso más básico de diálogo social, pues no implica ninguna discusión real ni acción sobre las cuestiones planteadas. Sin embargo, éste es reconocido como un punto de partida fundamental entre los actores para un diálogo social más duradero.

La consulta no es únicamente un instrumento para que los interlocutores sociales compartan información, sino también para que se comprometan en un diálogo más a fondo sobre las cuestiones planteadas. Mientras que la consulta en sí misma no conlleva poder para tomar decisiones, éstas pueden tener lugar como resultado de dicho proceso.

La negociación colectiva es una de las formas más extendidas de diálogo social y se ha institucionalizado en muchos países. Consiste en las negociaciones que se desarrollan entre un empleador, un grupo de empleadores o representantes de empleadores y los representantes de los trabajadores con el fin de determinar temas relacionados con los salarios y las condiciones de trabajo.

Las condiciones básicas que han sido identificadas como facilitadoras o propiciadoras el diálogo social en los países son (Ishikawa, 2004):

- ♦ La libertad de asociación, entendida en primer lugar como el derecho de empresarios y trabajadores a construir sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes.
- ♦ Los fundamentos democráticos.
- ♦ La legitimidad por medio de organizaciones de trabajadores y empleadores que sean representativas, transparentes, responsables y estén unidas.
- ♦ La voluntad y el compromiso político de todas las partes que participen en el diálogo social.
- ♦ La aceptación social del diálogo tripartito.
- ♦ La competencia técnica.
- ♦ La capacidad de cumplir lo pactado.



Asimismo, en sentido opuesto, son factores que impiden o dificultan el diálogo social:

- ♦ Los intereses ideológicos, que impiden las reformas.
- ♦ La falta de acuerdos básicos sobre el análisis o los preceptos económicos.
- ♦ La falta de responsabilidad o legitimidad democrática.

Las acciones favorecedoras de espacios de diálogo social han de considerar estos aspectos para asegurar procesos exitosos, sustentables en el tiempo y, con ello, promover la cultura del diálogo en las relaciones laborales y en estrategias más amplias de concertación social en materias de desarrollo socioeconómico equilibrado de países y territorios.

37

## **EL CONTEXTO SOCIOCULTURAL: UN ACERCAMIENTO DESDE EL ANÁLISIS DE MEDIOS**

En las sociedades, las visiones socioculturales son originadas por la construcción de la realidad a partir de los pensamientos y acciones que tienen las personas, así como por la percepción de la “realidad”. Una realidad que se construye a través del lenguaje y de la comunicación, como instrumento de socialización. Los medios, a través de su visión en la transmisión de los hechos, o en la repetición de la información, son capaces de proyectar imágenes de la sociedad y su realidad (Wolf, 1994). En tal sentido, éstos juegan un rol decisivo, pues simultáneamente representan y ordenan la realidad, reflejando la opinión pública sobre determinadas materias (Park, 1921; Rivadeneira, 1995).

A través de la entrega jerarquizada, los medios de comunicación también construyen realidad social. La información que se consume influye sobre opiniones, actitudes y comportamientos (Álvarez-Gálvez, 2002). Estos aspectos, según la teoría del aprendizaje social, tienen especial relevancia en la construcción del contexto sociocultural en el que se insertan las personas (Piaget, 1983 Vygotsky, 1978). Por ello, el acercamiento al contexto sociocultural de un territorio a través del análisis de medios de comunicación, se presenta como un instrumento

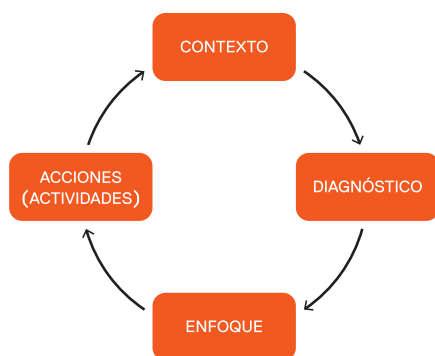
pertinente, debido a que las personas viven inmersas en un ambiente social y en una realidad que se crea intersubjetivamente (Saperas, 1987).

Dicho lo anterior, el análisis de contenido –incluyendo el periódico o análisis de medios de comunicación– es la técnica de análisis cualitativo más apropiada para reconstruir el contexto sociocultural de un territorio, sobre todo en materias de interés generalizado como son las de empleo, empleabilidad y capacitación. Para ello es necesario que se realice una *“descripción objetiva, sistemática y cuantitativa del contenido manifiesto de la comunicación”* (Berelson, 1952).

La complejidad del análisis de la realidad sociocultural, aún a través de un instrumento pertinente como es el análisis de medios, requiere que éste sea realizado mediante de una metodología de análisis sistémico. Un análisis que, para presentar los principales hallazgos sobre la empleabilidad, se ha estructurado a partir de las categorías que presentamos a continuación en la Figura 2:

FIGURA 2

### Análisis sistémico de empleabilidad en medios de comunicación locales



Fuente: Elaboración propia.

## Contexto

El contexto, según la Real Academia de la Lengua (RAE) es el “entorno físico o de situación, político, histórico, cultural o de cualquier otra índole, en el que se considera un hecho”. Es así como desde

este enfoque se considerará el conjunto de variables que circundan una situación y sin las cuales no sería posible comprender de manera integral las opiniones, actitudes y comportamientos de una persona. El contexto considera todas las condiciones que rodean o envuelven los datos proporcionados por los medios.

## Diagnóstico

Como diagnóstico se considera aquel conjunto de datos que permite evaluar los problemas o fenómenos de diversa índole. Esta categoría hace referencia a la identificación de información de carácter local –comunal, provincial y/o regional– que permite entender el fenómeno del empleo, la empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio. Nuevamente vuelve a llamar la atención cómo las referencias sobre la temática son escasas.

39

## Enfoque en los medios

Esta categoría responde a una aproximación sobre cómo comunican los medios las temáticas laborales –empleo, empleabilidad y capacitación–. Se concibe como el “punto de vista” desde el cual los medios de comunicación abordan los aspectos relacionados con ellas en su acción comunicativa.

## Actividades/acciones

Las acciones son aquellas actividades concretas que se han generado en torno a los temas de empleabilidad, trabajo y capacitación, y que son informadas o cubiertas por los medios de comunicación. Al respecto, cabe señalar que la mayor cantidad de noticias se encuentra focalizada bajo esta tipología, siendo posible identificar una subcategoría que pudiésemos asociar a la participación local de los beneficiarios de los diversos programas y/o actividades de programas de empleo, ofreciendo información, detallando aspectos concretos de la actividad como el tipo de programa, su lugar y el número de participantes.

El análisis sobre la situación del empleo y la empleabilidad, estructurado en las categorías introducidas en la figura anterior, nos permite reconstruir el contexto sociocultural desde el cual las personas emiten sus juicios y opiniones al analizar los aspectos relacionados con el trabajo en el territorio y, con ello, situar y entender de forma más acabada algunas de las visiones que presentan los actores consultados en el estudio. De este modo, es posible discriminar en cierta medida, aspectos que pueden ser reflejo o estar influenciados por la construcción colectiva de la realidad.





## Capítulo II

# Empleabilidad y Diálogo Social: Desafíos centrales para el desarrollo de la Provincia de San Antonio







# Empleabilidad y Diálogo Social: Desafíos centrales para el desarrollo de la Provincia de San Antonio

## HECHOS ESTILIZADOS: LA PROVINCIA DE SAN ANTONIO EN CIFRAS

45

### Economía territorial

LA PROVINCIA DE SAN ANTONIO ES UNA DE LAS 8 PROVINCIAS que componen la Región de Valparaíso, siendo a su vez la más meridional. Se encuentra emplazada en la macro zona central de Chile, entre los 33,6° de Latitud Sur y 71,6° de Longitud Oeste.

El territorio provincial lo integran las comunas de Algarrobo, Cartagena, El Quisco, El Tabo, Santo Domingo y San Antonio, siendo esta última su capital provincial. La población total de la provincia es de 168.046 habitantes, (INE, 2017).

Geográficamente tiene una longitud de 1.511,6 kilómetros cuadrados<sup>18</sup> y presenta los siguientes límites: Al Norte con la Provincia de Valparaíso, comuna de Casablanca, en el estero de Casablanca; al Este con la Región Metropolitana, en la línea general Las Dichas, Paso Sepultura, Quebrada Los Canelos, Río Maipo –San Valentín–; en su extremo Sur con la comuna de Navidad –Región de O’Higgins– y al Oeste con el Océano Pacífico.

Cuenta, por tanto, con una amplia zona de litoral costero que la recorre de norte a sur por el poniente, donde se desarrolla la actividad turística relacionada especialmente con turismo de sol y playa. La zona oriente de la provincia, especialmente de sus comunas más sureñas –Cartagena, San Antonio y Santo Domingo–, corresponde a una zona interior donde se desarrolla la actividad silvoagropecuaria. En la zona central de su borde

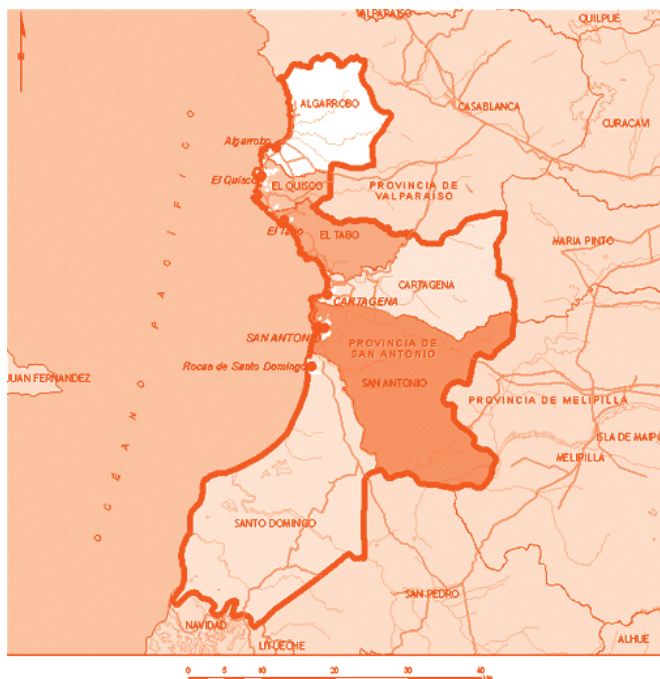
---

18. Caracterización Económica 2017. Provincia de San Antonio. Departamento de Estudios. Asociación de Empresas de la V Región ASIVA. P. 4.

costero se sitúa el Puerto de San Antonio, uno de los principales del país, localizado en la Comuna de San Antonio, capital provincial.

FIGURA 3

### Situación geográfica de la Provincia de San Antonio



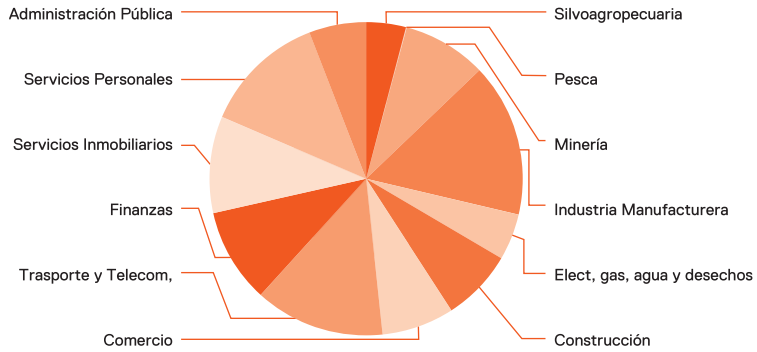
La provincia de San Antonio es un territorio relevante para el sistema socioeconómico de la Región de Valparaíso, que por sus características específicas difiere de lo que reflejan las cifras habitualmente utilizadas para describir la distribución económica regional, por cuanto es evidente que para conocerla en profundidad es necesario analizarla a partir de los datos microeconómicos que aluden al territorio.<sup>19</sup>

19. Es relevante resaltar las dificultades en el acceso a datos oficiales de carácter desagregado. Generalmente éstos no suelen hacer referencia a provincias, siendo necesario, en el mejor de los casos construir información a partir de aquellos que se proporcionan desagregados a nivel comunal.

FIGURA 4

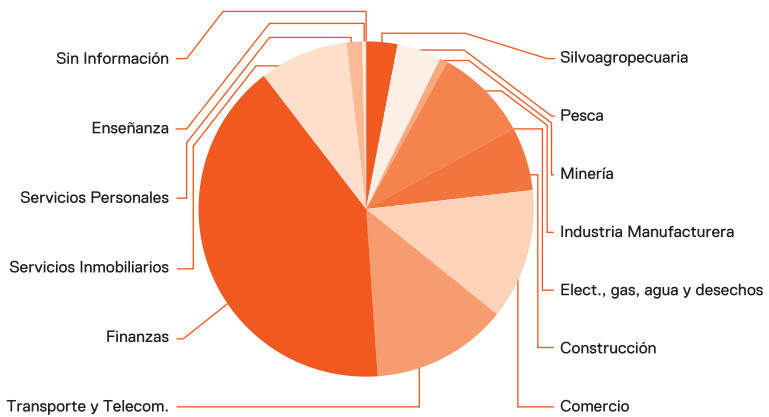
## Distribución economía regional y provincial

### DISTRIBUCIÓN PIB REGIÓN VALPARAÍSO AÑO 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos BCCh.

### DISTRIBUCIÓN ECONOMÍA PROVINCIA SAN ANTONIO AÑO 2015 (VENTAS UF EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SII.

La actividad económica provincial está caracterizada primordialmente por la actividad portuaria asociada al puerto de San Antonio, uno de los de mayor relevancia del país, por donde transitan 16,4% de toneladas del movimiento de carga total de importaciones del país en 2017, cifra que aumentó un 7,8% respecto al año anterior, y el 4,7% de las exportaciones nacionales para el mismo año. Este hecho explica que es esta actividad económica la que se relaciona fundamentalmente con la vocación productiva del territorio, tanto por sus propios habitantes e instituciones, como desde el resto del país.

48 No obstante, si se observa en forma más detallada la distribución de la economía local, son las actividades relacionadas con el sector finanzas las que lideran la actividad económica, concentrando un 40,5% del total de las ventas, seguida muy de lejos por aquellas pertenecientes a Transporte y Telecomunicaciones, donde se incluyen las actividades portuarias y que concentran únicamente el 13,1% de las ventas. Una cifra muy similar a la que presenta el Comercio con un 12,5%.

De lo anterior se puede afirmar que, además del puerto, el territorio cuenta con una cierta diversificación productiva, pues en la economía participan en modo relevante distintas actividades económicas, siendo éstas relacionadas con Finanzas, Transporte, Comercio, Servicios inmobiliarios e Industria. Pero además, cuenta con otras que, aunque incipientes, poseen gran potencial dentro del sector silvoagropecuario como actividad la agroindustrial –vitivinícola–, la silvícola y agrícola –relacionada con la introducción del riego tecnificado–, y muy especialmente la turística –aumentada por la reciente llegada de cruceros–.

En relación a su tejido empresarial, y a partir de los datos que aporta el estudio de caracterización económica de la Provincia de San Antonio, podemos evidenciar que existen 11.580 empresas en la provincia. Las actividades con mayor participación en la provincia son el sector Comercio, Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones, Hotelería y Restaurantes.

Es importante señalar que la comuna con mayor tejido empresarial es San Antonio, al concentrar un 47,4% del total de las empresas de la provincia, principalmente pertenecientes al sector Comercio. La sigue Santo Domingo, que concentra el 17,8%, destacando en su caso las empresas pertenecientes al rubro de servicios financieros, que representan aproximadamente la mitad del total comunal. En el resto de las comunas, con un porcentaje de empresas bastante inferior a las mencionadas, predominan del mismo modo que en caso de San Antonio, las empresas pertenecientes al rubro de Comercio.

TABLA 1  
**Empresas por rubro y comuna**  
 Provincia de San Antonio  
 Año 2015

| SECTOR ECONÓMICO                                       | ALGARROBO | CARTAGENA | EL QUISCO | EL TABO | SAN ANTONIO | SANTO DOMINGO | TOTAL |
|--------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------|-------------|---------------|-------|
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura            | 56        | 102       | 102       | 30      | 201         | 275           | 697   |
| Pesca                                                  | 2         | 3         | 3         | 0       | 88          | 6             | 104   |
| Explotación de minas y canteras                        | 8         | 8         | 8         | 15      | 22          | 10            | 71    |
| Industrias manufactureras no metálicas                 | 68        | 67        | 67        | 47      | 272         | 27            | 568   |
| Industrias manufactureras metálicas                    | 25        | 29        | 29        | 4       | 190         | 26            | 297   |
| Suministro de electricidad, gas y agua                 | 5         | 4         | 4         | 3       | 5           | 3             | 21    |
| Construcción                                           | 96        | 50        | 50        | 42      | 305         | 78            | 628   |
| Comercio al por mayor y por menor                      | 399       | 546       | 546       | 338     | 2.099       | 143           | 3.980 |
| Hoteles y restaurantes                                 | 108       | 173       | 173       | 84      | 292         | 22            | 840   |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones            | 41        | 166       | 166       | 36      | 1.157       | 106           | 1.550 |
| Intermediación financiera                              | 74        | 3         | 3         | 9       | 68          | 1.029         | 1.191 |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler | 121       | 41        | 41        | 47      | 388         | 289           | 962   |
| Adm. Pública y defensa, planes de seguridad            | 1         | 1         | 1         | 1       | 2           | 0             | 6     |
| Enseñanza                                              | 4         | 10        | 10        | 2       | 59          | 7             | 86    |
| Servicios sociales y de salud                          | 12        | 4         | 4         | 0       | 75          | 18            | 112   |

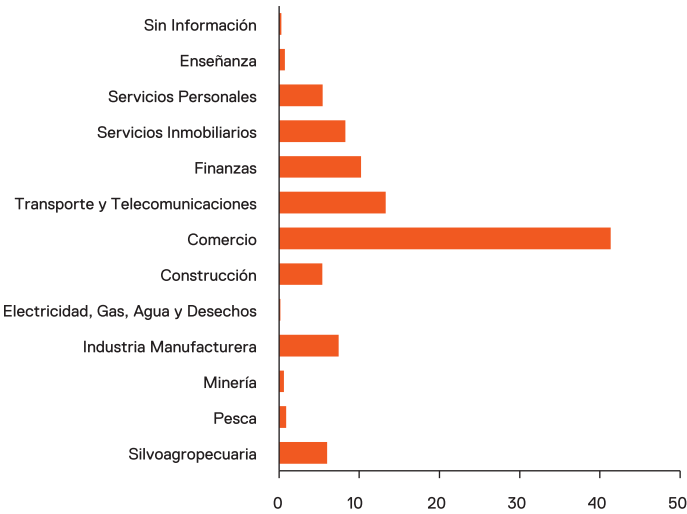
|                                                                    |              |              |              |            |              |              |               |
|--------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|--------------|---------------|
| Otras actividades de servicios comunitarias, sociales y personales | 44           | 32           | 32           | 33         | 243          | 26           | 422           |
| Consejo de administración de edificios                             | 10           | 0            | 0            | 2          | 1            | 0            | 13            |
| Organizaciones y órganos extraterritoriales                        | 0            | 0            | 0            | 0          | 1            | 0            | 1             |
| Sin información                                                    | 2            | 2            | 2            | 2          | 19           | 3            | 31            |
| <b>TOTAL</b>                                                       | <b>1.076</b> | <b>1.241</b> | <b>1.241</b> | <b>695</b> | <b>5.487</b> | <b>2.068</b> | <b>11.580</b> |

Fuente: ASIVA, con información de Servicio de Impuestos Internos (SII).

50

En tal sentido, como se observa en la Figura 5 que presentamos a continuación, las empresas correspondientes al rubro de Comercio suponen más de un tercio de las empresas de la provincia, seguidas con un 13,4% de aquellas pertenecientes al rubro de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones.

FIGURA 5  
**Participación porcentual de las empresas por rubro**  
Provincia de San Antonio  
Año 2015



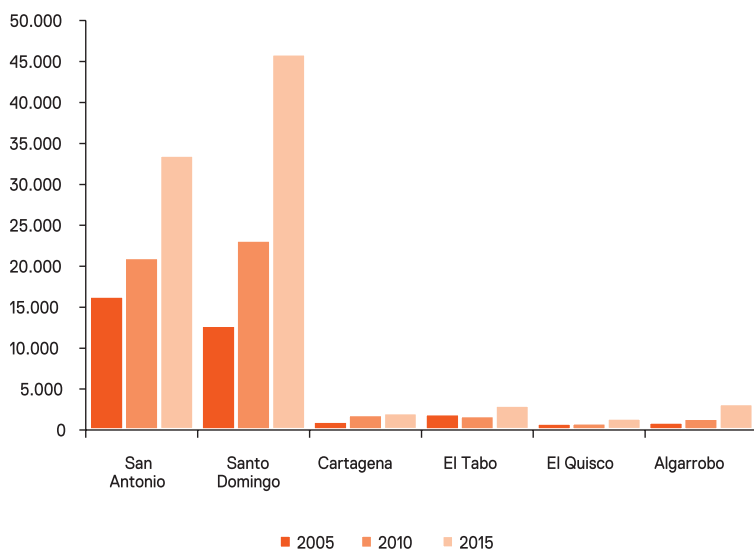
Fuente: Elaboración propia a partir de datos Servicio de Impuestos Internos (SII).

Se observa, además, que la tendencia de los últimos años ha sido la de crecimiento en el número de empresas en todas las comunas, siendo Santo Domingo la comuna donde se ha producido un mayor incremento en términos proporcionales, pasando a ser la segunda comuna en número de empresas, aunque con un número muy inferior al que registra la comuna de San Antonio, capital provincial, que lo duplica sobradamente (ver Figura 7 en Anexo 5).

En relación a las ventas de las empresas, resulta relevante el crecimiento producido durante el período 2010-2015 para las comunas de San Antonio y muy especialmente el que presentan las empresas de Santo Domingo, que desde 2010 superaron en ventas a las de la capital provincial. El resto de las comunas suponen economías mucho más pequeñas y de tamaño relativamente homogéneo entre sí.

51

FIGURA 6  
**Ventas de Empresas por comuna**  
Provincia de San Antonio  
(Miles de UF)  
Año 2015



Fuente: Elaboración propia a partir datos del Servicios de Impuestos Internos (SII).

Del análisis del número de empresas según tamaño, distribuidas en micro, pequeña, mediana y gran empresa<sup>20</sup> que presentamos en la Tabla 2, podemos observar que el territorio posee principalmente microempresas, representando éstas el 66,9% del total provincial. Las siguen las pequeñas empresas, con una representación del 17,7%. La gran empresa, a su vez, representa únicamente un 1,25% del total.

TABLA 2  
**Empresas por tamaño y comuna**  
Provincia de San Antonio.  
Año 2015

| COMUNA       | GRANDE | MEDIANA | PEQUEÑA | MICRO | SIN VENTAS | TOTAL  |
|--------------|--------|---------|---------|-------|------------|--------|
| Algarrobo    | 5      | 14      | 162     | 755   | 140        | 1.076  |
| Cartagena    | 5      | 14      | 132     | 989   | 101        | 1.241  |
| El Quisco    | 0      | 11      | 110     | 813   | 79         | 1.013  |
| El Tabo      | 8      | 9       | 69      | 547   | 62         | 695    |
| San Antonio  | 36     | 85      | 949     | 3.806 | 611        | 5.487  |
| Sto. Domingo | 79     | 168     | 629     | 833   | 359        | 2.068  |
| TOTAL        | 133    | 301     | 2.051   | 7.743 | 1.352      | 11.580 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio de Impuestos Internos (SII).

Un análisis más detallado nos permite profundizar sobre la realidad económica que diferencia especialmente las comunas de San Antonio y Santo Domingo. Mientras que en la capital provincial, el 69,4% de las empresas son microempresas, el 17,3% pequeña empresa, el 1,5% son medianas y las grandes el 0,6%, en el caso de Santo Domingo las

20. Se consideran microempresas a aquellas que poseen ventas inferiores a UF 2.400 anuales; como empresas pequeñas a las que venden entre UF 2.400 y UF 25.000 al año, y como empresas medianas las que venden más de UF 25.000 al año, pero menos que UF 100.000. Mientras que por Gran Empresa se entiende a aquellas que poseen ventas anuales mayores a UF 100.000.



microempresas suponen el 40,3%, las pequeñas empresas el 30,4%, las medianas el 8,1% y las grandes el 3,8%. Es decir, las empresas de mayor tamaño –mediana y grande– en su conjunto, suponen para la comuna de San Antonio el 2,1% del total de empresas y para Santo Domingo casi el 12%. En el resto de las comunas –Algarrobo, Cartagena, El Quisco y El Tabo–, como hemos observado, con un número bastante más reducido a las ya analizadas, predominan las micro y pequeñas empresas.

## Actividades económicas de mayor relevancia regional

53

### Portuaria

El Puerto de San Antonio es uno de los principales puertos de Chile. Ubicado en la zona central, es el terminal portuario más próximo a Santiago. Destaca por su ubicación, capacidad de expansión y excelentes vías de acceso por carretera y red ferroviaria. Solo 100 kilómetros separan a San Antonio de la capital del país a través de la Autopista del Sol, carretera de alta velocidad y de doble vía. A través del Camino de la Fruta se conecta con la zona centro-sur del país. Asimismo, cuenta con rutas que comunican al Puerto San Antonio con las ciudades circundantes a la provincia argentina de Mendoza (a 458 kms). En la actualidad, el Puerto de San Antonio es el puerto que presenta mayor movimiento de carga a nivel nacional.

Medida en TEU,<sup>21</sup> el puerto de San Antonio se ubica en el décimo lugar a nivel latinoamericano en capacidad de carga, con 1.287.658 TEU. La capacidad de carga total del Puerto de San Antonio ha crecido en torno a un 50% en los últimos diez años. Una actividad portuaria que se proyecta a través del proyecto de Puerto a Gran Escala. Un puerto altamente tecnologizado, que ya ha sido aprobado y tendrá una capacidad para transferir anualmente 6 millones de contenedores (TEU). Un proyecto que incluye, además, obras de accesibilidad, además de desarrollo ferroviario y vial. Se estima que las obras, que se desarrollarían en fases, y que costarían unos 3.600 millones de dólares, comenzarían a materializarse en 2026 o 2027, momento en que

---

21. TEU: Acrónimo del término en inglés *Twenty-foot Equivalent Unit*, que significa Unidad Equivalente a Veinte Pies. Representa una unidad de medida de capacidad inexacta del transporte marítimo (Buques portacontenedores y terminales portuarios para contenedores) expresada en contenedores.

estaría prevista la primera recalada, concluyendo su construcción en 2040. En términos económicos se estima que un puerto de esta magnitud permitiría acrecentar el comercio exterior de Chile y dinamizar su desarrollo económico durante la próxima década.<sup>22</sup>

Un aspecto relevante de la actividad portuaria es que desde 2017 han comenzado a llegar cruceros, en detrimento de Valparaíso. Se estima que en menos de un año han llegado a la ciudad más de 58 mil turistas extranjeros. Este hecho supone una importante oportunidad para la actividad turística provincial que tradicionalmente se ha centrado en el turismo nacional, y posee con una oferta hotelera, gastronómica y de ocio muy reducida.

54

## Turística

La Provincia de San Antonio cuenta con un litoral costero de clima templado cálido que se extiende a lo largo de toda la provincia, partiendo en Algarrobo y terminando en Santo Domingo, muy favorable para el desarrollo turístico, especialmente entre los meses de octubre a marzo. Una actividad turística que se espera tenga un gran desarrollo en los próximos años gracias a la llegada desde 2017 de cruceros con turistas internacionales, esperando que este hecho también suponga la marcada estacionalidad que posee actualmente.

Además, a lo largo de esta costa también se da el turismo cultural, haciéndose presente la obra de representantes de la poesía chilena como Pablo Neruda, Vicente Huidobro y Nicanor Para, quienes vivieron en dicha provincia. Este espacio geográfico, de impronta turística, es conocido como “el litoral de los poetas”, que considera en su integridad Algarrobo, Casablanca, El Quisco, Isla Negra y Punta de Talca, El tabo, Las Cruces, Cartagena y Lo Abarca, San Antonio, Llolleo y Santo Domingo.

La oferta de hoteles y restaurantes asciende a 849 empresas, un tercio de los cuales se sitúan en la capital provincial, siendo también relevante la concentración en las comunas de Algarrobo, Cartagena y El Quisco. En total, estas empresas dan empleo a más de 2200 trabajadores aproximadamente, siendo casi el 60% de esos empleos ofrecidos en la comuna de San Antonio.

22. Información obtenida a partir de <http://www.revistalogistec.com/index.php/logistica/proveedores-estrategicos/item/3120-san-antonio-mega-puerto-y-https://portalportuario.cl/video-asi-sera-puerto-exterior-pge-san-antonio/>.

Según datos del SERNATUR, esta ruta durante el año 2016 acogió a un total de 173.678 personas, principalmente chilenos (97,27%) que concentran 344.860 pernoctaciones, concentradas mayoritariamente en los meses de verano y en el mes de julio cuando se producen las vacaciones escolares de invierno. Esta ruta cuenta con una capacidad ofrecida de 8.171 plazas, de las cuales el 80,66% corresponde a hostales, hosterías, residenciales, cabañas y similares. Estas instalaciones son las preferidas para el 74,29% de los visitantes.

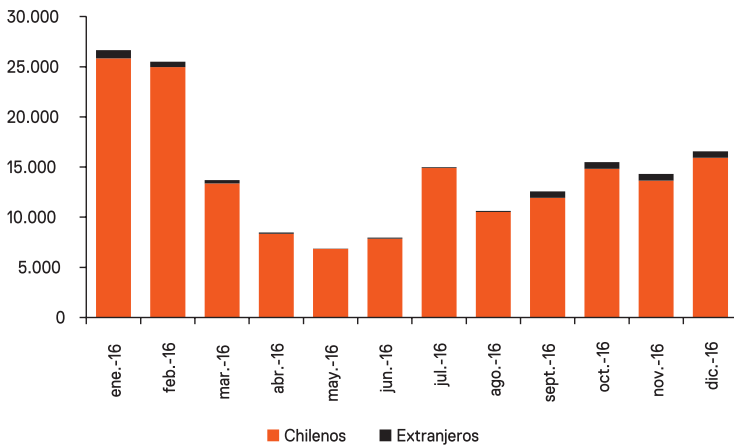
FIGURA 7

### Personas que visitan Ruta El litoral de los poetas

Provincia de San Antonio.

Año 2016

55



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SERNATUR.

Cifras más actualizadas de la Encuesta Mensual de Alojamiento Turístico (EMAT), reportaron que durante el primer semestre de 2017 se registraron en la Región de Valparaíso un total de 767.795 llegadas de pasajeros. El litoral de los poetas recibió 95.065 visitantes en ese período, lo cual representa porcentualmente un 12,4% del total de visitantes recibidos en la Región en dicho período. Los meses de enero, febrero y marzo, son los meses que muestran mayor dinamismo en la llegada de turistas a este territorio.

Se espera que a través de esta ruta apoyada por la CORFO, se puedan estructurar los distintos atractivos turísticos que posee la provincia a su oferta de servicios hoteleros y gastronómicos con productos locales, entre ellos, varias viñas boutique, incluyendo apoyo a la asociatividad y capacitaciones.

Además de sus playas, otro atractivo turístico de la provincia se encuentra en la comuna de Santo Domingo donde se sitúa la Reserva Nacional El Yali, con una superficie de 520,37 ha., que cuenta con tres sectores de visitación: Laguna Matanza, Laguna Colejuda y Laguna Costera o Albufera, las que pueden ser visitadas a pie y donde se encuentran habilitadas zonas de descanso para el visitante.<sup>23</sup>

56

## Industrial

Aunque la Región de Valparaíso es la tercera región industrial del país tras las Regiones Metropolitana y del Bío Bío, la mayoría de las industrias regionales se sitúan en la ciudad del Valparaíso o en su zona interior. La provincia de San Antonio cuenta con 865 empresas industriales manufactureras, siendo de este total 568 no metálicas y 297 metálicas, que se sitúan en su mayoría en la comuna de San Antonio, con una participación del 47,9% y 64% sobre el total provincial, respectivamente, según cifras de SII para 2015. Durante ese año dio empleo a un total de 3.388 trabajadores. Una cifra que ascendió para 2016 hasta los 4.672, de los cuales el 72,9% –3.407– fueron de la comuna de San Antonio.

En su conjunto el territorio posee seis áreas industriales, donde el uso específico del suelo está normado por el Plan Regulador Comunal de San Antonio y por el Plan Regulador Intercomunal de Valparaíso, según corresponda.

El Plan Regulador Intercomunal define seis sectores industriales o zonas industriales, que en su totalidad suponen una oferta de 752 has., distribuidas como se expresa a continuación: San Juan –de 53,5 has.–, Akin Soto Morales –de 31,47 has.–, Barracas Alto –de 181,67 has.–, Agua Buena –de 152,36 has.–, Anagra –de 38,58 has.– y Malvilla –de 294,4 has.–.

El Plan Regulador Comunal (PRCSA), vigente desde el 2006, define dentro de las zonas de uso preferente tres zonas para emplazar actividades de rol portuario e industrial: ZI 1 –Zona Industrial 1–, que incluye al

---

23. Información obtenida a partir de [www.conaf.cl](http://www.conaf.cl)

Barrio Industrial de Barrancas Alto y Anagra; ZI 2 –Zona Industrial 2–, correspondiente a la actual área industrial de San Juan; y ZP –Zona Portuaria.

## Silvoagropecuario

La actividad silvoagropecuaria se sitúa principalmente en las comunas que poseen mayor extensión de territorio interior, siendo éstas Cartagena y San Antonio. Es una actividad que ha tenido un crecimiento relevante en los últimos años, que cuenta con más de 100 empresas y ofreció en 2016 más de 2500 empleos.

57

### *Actividad silvícola o forestal*

La actividad forestal no posee un gran desarrollo a pesar del gran potencial de suelo de uso productivo. La existente se destina principalmente al uso industrial de exportación y a la obtención de productos como postes, varas o tutores. Posee también actividad forestal de pequeños propietarios de escaso poder económico, tradición agrícola, tecnologización y conocimientos forestales.

TABLA 3  
**Extensión plantaciones**  
Provincia de San Antonio  
(Hectáreas)

| COMUNA       | EUCALIPTUS (HA.) | PINO RADIATA (HA.) | TOTAL           |
|--------------|------------------|--------------------|-----------------|
| Algarrobo    | 1.301,1          | 363,6              | 1.664,7         |
| Cartagena    | 3.007,3          | 57,2               | 3.064,5         |
| El Quisco    | 1.016,8          | 305,6              | 1.322,4         |
| El Tabo      | 3.328,6          | 154,4              | 3.483,0         |
| San Antonio  | 3.545,9          | 244,8              | 3.790,7         |
| Sto. Domingo | 4.950,3          | 474,3              | 5.424,6         |
| <b>TOTAL</b> | <b>17.149,9</b>  | <b>1.599,9</b>     | <b>18.749,8</b> |

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Forestal 2018.

A diciembre de 2016 la Provincia de San Antonio contaba con 16 plantas forestales, siendo la más relevante, la de central astillado situada en la comuna de San Antonio, donde se encuentra la empresa Comaco S.A., con una capacidad instalada a un turno de 112.500 m<sup>3</sup>, y Consorcio Maderero S.A. con una capacidad instalada de 131.250 m<sup>3</sup>, con producción destinada a exportación de sus productos a través del puerto de San Antonio. En las comunas de El Quisco y Cartagena se encuentran otras dos empresas de postes y polines con una capacidad instalada de 7.920 m<sup>3</sup> cada una.

### *Actividad agrícola*

Aunque se ha diagnosticado que el sector agrícola cuenta con escasez de recursos hídricos para la agricultura, se observa interés progresivo por la tecnificación del regadío, un sistema que ha sido exitoso en otras regiones. Al 2007 la provincia contaba con 4.901,4 ha. con riego, siendo la mayoría de éstas por goteo o cinta, seguida del sistema de tendido.<sup>24</sup>

Es una actividad agrícola que se desarrolla principalmente a través de la horticultura, altamente estacionaria y muy heterogénea, que incluye la producción de subsistencia que concentra una importante pobreza rural, con técnicas inadecuadas, escasa tecnologización y exceso de agroquímicos y fertilizantes sintéticos. En tal sentido, se identifica que uno de los limitantes para el desarrollo de la actividad agrícola ha sido la falta de capacidad empresarial para considerar sistemas de producción no tradicional. Posee también una incipiente actividad frutícola, con reducidas superficies destinadas a paltos, nogales y almendros.

La actividad agrícola considera la comercialización directa del productor dentro de la localidad, aunque también venden a intermediarios, lo que evidencia una baja capacidad de negociación, tanto relacionada con los conocimientos asociados al proceso negociador, como debido a los bajos niveles de organización y asociatividad, que los sitúan en posición desventajosa respecto a los compradores.

Durante los últimos años ha habido una relevante ampliación de zonas agrícolas situadas en la zona de Cuncumén, al interior de la comuna de Santo Domingo, que se verán potenciadas por la ampliación de las

24. Datos a partir de cifras del VII Censo Nacional Agropecuario y Forestal y ODEPA-INE 2007.

hectáreas destinadas a zonas de riego. Un proyecto de desarrollo que viene financiado a través del Estado en varias etapas y que actualmente se encuentra en sus inicios de expansión. Sus productos pretenden posicionarse como productos de alta calidad y se destinan a la exportación. Considera plantaciones de árboles frutales y berries entre otros productos agrícolas.

### *Actividad pecuaria*

La actividad pecuaria se asocia a la producción bovina y ovina vinculada a una ganadería extensiva y extractiva en base a la pradera natural, lo que produce deficiencia en la alimentación, tanto por el escaso uso de plantaciones forestales con especies forrajeras, como porque no se mejora la pradera natural, así también por una carga animal empleada superior a su capacidad. La comercialización de los productos de la ganadería ovina se realiza sin faenar y directamente al consumidor, mientras que la bovina se realiza en ferias o a través de intermediarios.

Se identifica también una incipiente actividad apícola, que se desarrolla en una zona con excelente potencial debido a su flora nativa y a los períodos desfasados de floración, aunque su sistema de producción es deficiente en manejo del colmenar con escasos conocimientos de plagas y enfermedades que pueden afectar a las abejas. La producción de miel se vende tanto directamente como a través de intermediarios.

En términos generales, toda la actividad silvoagropecuaria es desarrollada principalmente por pequeños productores, con un mínimo procesamiento e incorporación de tecnología –generando productos tradicionales–, así como por la utilización de mano de obra no calificada, utilizando principalmente la mano de obra familiar para realizar los trabajos de mayor minuciosidad y de mayor requerimiento de tiempo.

### *Actividad vitivinícola*

Durante los últimos años la Provincia de San Antonio ha visto cómo su actividad vitivinícola se convierte en un sector emergente en su economía, donde destacan las viñas del Valle de San Antonio en la producción de vino. Como se observa en la Tabla 4 a continuación, el territorio vitivinícola se concentra primordialmente en la comuna de San Antonio, aunque también hay plantaciones en Santo Domingo y en muy menor medida en Cartagena. Todas ellas con plantaciones de vid destinados a la elaboración de vinos blancos, aunque también existen plantaciones destinadas a

vinos tintos. En términos generales, la participación de la Provincia de San Antonio alcanza el 24,7% del total regional en plantación de vid de una región, la de Valparaíso, con posicionamiento creciente de su producción vitivinícola, especialmente en vinos blancos, gracias al Valle de Colchagua.

TABLA 4  
**Extensión plantaciones**  
Provincia de San Antonio  
(Hectáreas)

| COMUNA        | SUPERFICIE PLANTADA VINÍFERA BLANCA (EN HECTÁREAS) | SUPERFICIE PLANTA-DA VINÍFERA TINTA | TOTAL          |
|---------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------|
| Algarrobo     | 0,5                                                | 0,0                                 | 0,6            |
| Cartagena     | 90,9                                               | 54,0                                | 14             |
| San Antonio   | 1.289,5                                            | 659,6                               | 1.949,2        |
| Santo Domingo | 245,5                                              | 82,8                                | 328,4          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>1.626,6</b>                                     | <b>796,5</b>                        | <b>2.423,2</b> |

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Forestal 2018.

El valle vitivinícola de san Antonio se ha transformado en una de las regiones vitivinícolas más nuevas de Chile y, a su vez, en una de las áreas más influyentes de la región en lo que a actividad vitivinícola se refiere. El motivo de su creciente explotación radica en las condiciones geográficas y climáticas de la zona. La influencia marina es mucho mayor debido a la evidente cercanía con el Océano Pacífico, por ello las brisas son más heladas y hay más humedad, lo cual obliga a producir pequeños racimos que maduran muy lentamente, pero que a su vez concentran mucho más el sabor y el aroma de las diferentes vides.

Por este motivo, las cuatro viñas que se han instalado en el valle se han dedicado a producir sólo vinos Premium de gran calidad: Viña Casa Marín, Viña Garcés Silva, Viña Leyda y Viña Matetic. El Valle de San Antonio, por sus condiciones climáticas, posee extensas plantaciones de Sauvignon Blanc y también de Chardonnay. De hecho, posee denominación de origen.



Se estima que el sector vitivinícola y frutícola se desarrollará fuertemente, aspecto que se presenta como una oportunidad para aumentar y fortalecer la empleabilidad de la población en estas actividades económicas, especialmente en la capacitación de temporeros que viven en zonas urbanas aledañas, para dotar a la actividad de mano de obra calificada. También se presenta como oportunidad la formación de competencias emprendedoras, sobre técnicas de producción agrícolas que permitan mejorar la competitividad y comercialización de los productos, así como en aspectos relacionados con la administración de este tipo de actividades a modo que las familias campesinas y pequeños propietarios puedan identificar oportunidades de mejora.

61

### *Actividad pesquera*

La pesca es una actividad tradicional del territorio ligada a la pesca artesanal, pues cuenta con varias caletas de pescadores, sin embargo posee escasa relevancia en términos de su economía, con menos del 1% de las empresas.

El territorio cuenta, según los datos publicados por SERNAPESCA, con un total de 344 embarcaciones –279 botes y 65 lanchas–, dando ocupación a casi 2000 trabajadores, principalmente hombres, que en su mayoría trabajan como armadores, pescadores artesanales y como mariscadores, con poca capacidad productiva y alta vulnerabilidad debido a la inestabilidad de los ingresos, la poca capacidad de controlar el mercado y por la precariedad laboral, aunque con un patrimonio intangible relevante.

## El mercado de trabajo local

En términos de información estadística oficial del Instituto Nacional de Estadística (INE), resulta de gran dificultad poder acceder a información desagregada de la provincia que permita dimensionar su mercado laboral en número de personas y, además, poder calcular los principales indicadores del mercado laboral: tasas de participación, ocupación y desocupación. Es por ello que el presente estudio realiza un acercamiento utilizando otras fuentes estadísticas oficiales que nos permitan obtener una aproximación de su realidad.

La Provincia de San Antonio la habitan un total de 168.046 personas, según el Censo 2017. De ellas 82.648 son hombres y 85.398 mujeres.

TABLA 5  
**Distribución de la población por comuna y sexo**  
Provincia de San Antonio  
(N° de personas)

|        | ALGARROBO | CARTAGENA | EL<br>QUISCO | EL TABO | SANTO<br>DOMINGO | SAN<br>ANTONIO | PROVINCIA<br>SAN<br>ANTONIO |
|--------|-----------|-----------|--------------|---------|------------------|----------------|-----------------------------|
| Hombre | 6.734     | 1.1265    | 7.826        | 6.682   | 5.428            | 44.713         | 82.648                      |
| Mujer  | 7.083     | 1.1473    | 8.129        | 6.604   | 5.472            | 46.637         | 85.398                      |
| TOTAL  | 13817     | 2.2738    | 15.955       | 13.286  | 10.900           | 91.350         | 168.046                     |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Congreso Nacional  
obtenidos del INE (Censo 2017).

En la Tabla 5 podemos observar que la población provincial se encuentra en un 54% en su capital y que, en términos de crecimiento poblacional, destacan las comunas de El Tabo, con un crecimiento de más de seis mil personas entre los años 2002 y 2017, aumentando su población en un 89%, y la de El Quisco, con una cifra neta similar y un crecimiento de un 68,5%.

TABLA 6  
**Distribución de la población por comuna y grupo etario**  
Provincia de San Antonio  
(N° de personas)

| COMUNA    | AÑO  | GRUPO DE EDAD |         |         |         |          | TOTAL  |
|-----------|------|---------------|---------|---------|---------|----------|--------|
|           |      | 0 A 14        | 15 A 29 | 30 A 44 | 45 A 64 | 65 O MÁS |        |
| Algarrobo | 2002 | 2.149         | 1.811   | 2.048   | 1.688   | 905      | 8.601  |
|           | 2017 | 2.425         | 2.387   | 2.684   | 3.651   | 2.670    | 13.817 |
| Cartagena | 2002 | 4.209         | 3.541   | 3.726   | 3.466   | 1.933    | 16.875 |
|           | 2017 | 4.596         | 4.396   | 4.074   | 5.881   | 3.791    | 22.738 |
| El Quisco | 2002 | 2.290         | 1.902   | 2.014   | 1.975   | 1.286    | 9.467  |
|           | 2017 | 2.857         | 2.682   | 2.949   | 4.119   | 3.348    | 15.955 |
| El Tabo   | 2002 | 1.596         | 1.334   | 1.503   | 1.541   | 1.054    | 7.028  |
|           | 2017 | 2.293         | 2.178   | 2.385   | 3.673   | 2.757    | 13.286 |

|                          |      |        |        |        |        |        |                |
|--------------------------|------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| Santo Domingo            | 2002 | 1.919  | 1.580  | 1.822  | 1.410  | 687    | <b>7.418</b>   |
|                          | 2017 | 2.227  | 1.917  | 2.345  | 2.954  | 1.457  | <b>10.900</b>  |
| San Antonio              | 2002 | 22.433 | 20.409 | 20.529 | 16.431 | 7.403  | <b>87.205</b>  |
|                          | 2017 | 18.666 | 19.375 | 18.434 | 23.246 | 11.629 | <b>91.350</b>  |
| Provincia de San Antonio | 2002 | 34.596 | 30.577 | 31.642 | 26.511 | 13.268 | <b>136.594</b> |
|                          | 2017 | 33.064 | 32.935 | 32.871 | 43.524 | 25.652 | <b>168.046</b> |

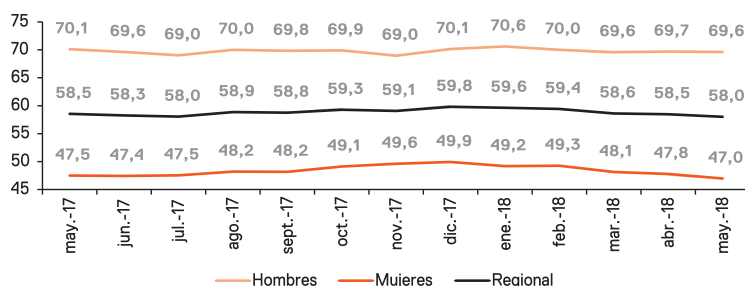
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Congreso Nacional obtenidos del INE (Censo 2017).

63

En relación al grupo etario más representativo provincial, éste se encuentra en las personas de entre 45 a 64 años, que suponen un 25,9% de la población total.

Para analizar la fuerza de trabajo, nos remitiremos a los datos regionales, donde se observa que la tasa de participación masculina se sitúa en torno al 70% mientras que la femenina desciende a un monto inferior al 50%.

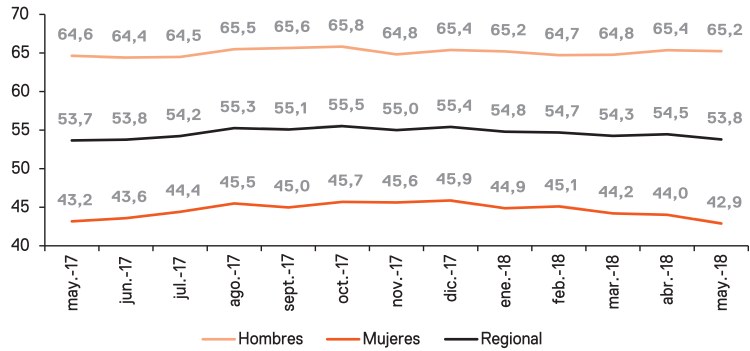
FIGURA 8  
**Tasa de participación laboral por sexo**  
Región Valparaíso  
(Mayo 2017 a mayo 2018)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIL.

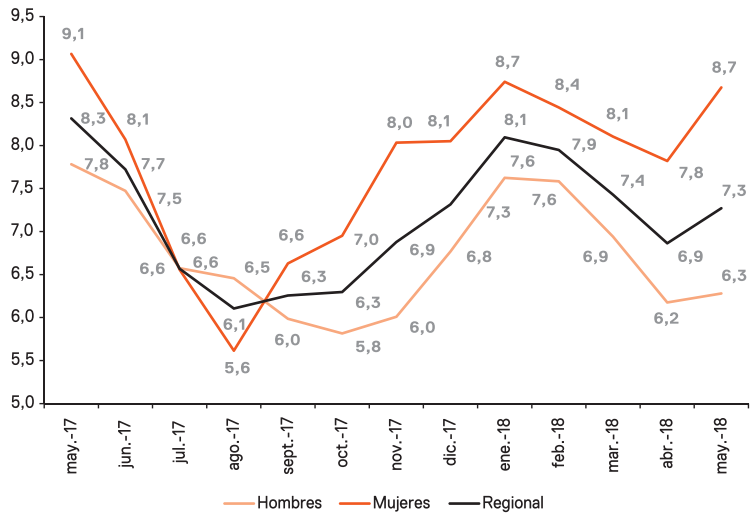
Su tasa de ocupación también presenta datos disímiles según sexo, bordeando el 65% en el caso de los hombres y el 45% en el caso de las mujeres, observándose en la ocupación femenina una mayor estacionalidad especialmente durante los meses de agosto a diciembre.

FIGURA 9  
**Tasa de ocupación por sexo**  
Región Valparaíso  
(Mayo 2017 a mayo 2018)



Fuente: Elaboración propia a partir datos SIL.

FIGURA 10  
**Tasa de desempleo por sexo**  
Región Valparaíso  
(Mayo 2017 a mayo 2018)



Fuente: Elaboración propia a partir datos SIL.

La tasa de desempleo regional presenta pronunciadas fluctuaciones durante el período analizado, con un fuerte descenso entre los meses de mayo a agosto, especialmente en la tasa de desempleo femenino y posteriormente un alza pronunciada hasta diciembre.

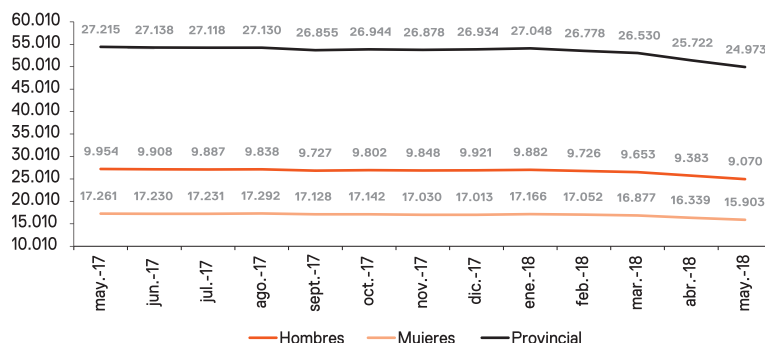
En términos generales, todas las tasas presentan un importante comportamiento diferenciado por razones de sexo, aspecto que refleja que en el mercado laboral existen barreras hacia el empleo que son relevantes en el caso de la fuerza laboral femenina frente a la masculina, una característica que también ocurre en el resto del país.

FIGURA 11

### Trabajadores cotizantes por sexo

Provincia San Antonio

(N° de personas)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE.

Según las cifras del SII, en el año 2015 la Provincia de San Antonio tenía informados un total de 38.219 trabajadores –dependientes e independientes–. Por otro lado, cifras más actualizadas ofrecidas por el Sistema de Información Laboral, indican que el mercado de trabajo de la Provincia de San Antonio actualmente tiene casi 26.500 personas cotizantes,<sup>25</sup> –es decir, aquellos trabajadores que realizan cotizaciones

25. Las cifras ofrecidas por el SIL –sistema de información que nos permite acceder a datos desagregados a nivel comunal– no nos permiten identificar los indicadores laborales clásicos: tasa de participación, ocupación y desocupación, con los que habitualmente se analiza el mercado de trabajo, pues únicamente ofrece los

previsionales—,<sup>26</sup> de los cuales aproximadamente el 63% son hombres y el 37% mujeres. Se presenta una tendencia claramente contractiva, con una disminución de más de 2.242 personas durante el período analizado —un año natural desde mayo 2017 a mayo 2018—, que supone un 8,24%.

Según datos proporcionados por el INE en lo que guarda relación con el desempleo, mientras la tasa de desocupación promedio en la Región de Valparaíso fue de un 7,2% en 2017, en la Provincia de San Antonio alcanzó un 7,3%, presentando una variación anual de 1,1%. El mayor *peak* se registró en el trimestre móvil mayo-julio y julio-septiembre, con una tasa de 8,3%.

66 Si observamos el comportamiento de los ocupados de forma detallada por el mismo período, por comuna, que presentamos en la Tabla 7, vemos que el mercado de trabajo de mayor tamaño es el de la comuna de San Antonio, capital provincial, que concentra el 77,11% de los trabajadores cotizantes, seguido muy de lejos por Cartagena con el 10,01%. El resto de las comunas fluctúan en torno al 5% de trabajadores cotizantes. Por otra parte, con base en datos del Congreso Nacional, es posible señalar que en general el mayor número de empleos los proporciona la pequeña empresa, que concentra casi un tercio del total de empleo generado en la provincia. Relevante ha sido el crecimiento en el empleo producido por la gran empresa en 2016, que pasó de representar el 21,4% a hacerlo en un 25,5% (ver Tabla 8 Anexo 5).

TABLA 7

**Cotizantes por comuna**  
Provincia de San Antonio  
(N° de personas y %)

| COMUNA    | Nº DE PERSONAS | %     |
|-----------|----------------|-------|
| Algarrobo | 1.312          | 4,91  |
| Cartagena | 2.675          | 10,01 |

datos en n° de trabajadores cotizantes. Ello supone que la información analizada a partir de estas cifras hace referencia únicamente al empleo formal.

26. Esta cifra no considera, por tanto, trabajadores independientes no cotizantes y tampoco aquellos asociados a la economía informal, por cuanto necesariamente nos ofrece cifras inferiores a las reales.

|              |               |            |
|--------------|---------------|------------|
| El Quisco    | 1.384         | 5,18       |
| El Tabo      | 1.080         | 4,04       |
| San Antonio  | 18.994        | 77,11      |
| Sto. Domingo | 1.267         | 4,74       |
| <b>TOTAL</b> | <b>26.713</b> | <b>100</b> |

Fuente: Elaboración propia a partir datos SIL.

67

Por otra parte, con base en datos del Congreso Nacional, es posible señalar que en general el mayor número de empleos los proporciona la pequeña empresa, que concentra casi un tercio del total de empleo generado en la provincia. Relevante ha sido el crecimiento en el empleo producido por la gran empresa en 2016, que pasó de representar el 21,4% a hacerlo en un 25,5% (ver Tabla 8 Anexo 5).

En relación a la distribución de los trabajadores dependientes por sectores económicos, es el rubro transporte, almacenamiento y comunicaciones, el que posee mayor número de trabajadores. Un rubro que ha experimentado una contracción en el último año, pasando de un 17,5% del total provincial en 2015, a un 15,9% en 2016.

Con cifras en torno al 10% también se sitúan como relevantes para el empleo provincial los rubros Construcción, Comercio, Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, y Administración pública y defensa, planes de seguridad social afiliación obligatoria. Rubros que han experimentado una contracción para el caso de Construcción y Administración pública y defensa, planes de seguridad social afiliación obligatoria, mientras que tendencia inversa han tenido el Comercio y las Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.

Sin embargo, un dato no menor y que pudiera incidir fuertemente en las cifras de desempleo del presente año, es el cierre de la empresa MAERSK en junio de 2018, la cual deja 1.209 trabajadores desempleados, situación que afecta no tan sólo a nivel regional, sino además a nivel nacional.

TABLA 8

**Trabajadores cotizantes por comuna**

Provincia de San Antonio  
(N° de personas y %)

| OCUPACIÓN POR RUBRO                                                        | 2015  |      | 2016  |      |
|----------------------------------------------------------------------------|-------|------|-------|------|
|                                                                            | Nº    | %    | Nº    | %    |
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura                                | 2.196 | 5,9  | 2.509 | 6,3  |
| Pesca                                                                      | 252   | 0,7  | 496   | 1,2  |
| Explotación de minas y canteras                                            | 946   | 2,5  | 855   | 2,2  |
| Industrias manufactureras no metálicas                                     | 1.883 | 5,0  | 1.761 | 4,4  |
| Industrias manufactureras metálicas                                        | 1.505 | 4,0  | 2.911 | 7,3  |
| Suministro de electricidad, gas y agua                                     | 176   | 0,5  | 170   | 0,4  |
| Construcción                                                               | 3.920 | 10,5 | 3.710 | 9,3  |
| Comercio al por mayor y menor, rep veh auto-<br>motores/enseres domésticos | 4.467 | 11,9 | 4.762 | 12,0 |
| Hoteles y restaurantes                                                     | 2.187 | 5,8  | 2.278 | 5,7  |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones                                | 6.549 | 17,5 | 6.310 | 15,9 |
| Intermediacion financiera                                                  | 464   | 1,2  | 544   | 1,4  |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de<br>alquiler                  | 3.447 | 9,2  | 4.033 | 10,2 |
| Adm publica y defensa, planes de seg social<br>afiliación obligatoria      | 4.328 | 11,6 | 4.317 | 10,9 |
| Enseñanza                                                                  | 2.632 | 7,0  | 2.757 | 6,9  |
| Servicios sociales y de salud                                              | 416   | 1,1  | 399   | 1,0  |
| Otras actividades de servicios comunitarias,<br>sociales y personales      | 1.779 | 4,8  | 1.864 | 4,7  |
| Consejo de administración de edificios y<br>condominios                    | 249   | 0,7  | 204   | 0,5  |



|                                             |               |            |               |            |
|---------------------------------------------|---------------|------------|---------------|------------|
| Organizaciones y organos extraterritoriales | 0             | 0,0        | 0             | 0,0        |
| Sin información                             | 8             | 0,0        | 37            | 0,1        |
| <b>TOTAL</b>                                | <b>37.404</b> | <b>100</b> | <b>39.917</b> | <b>100</b> |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Congreso Nacional.

La tabla que veremos a continuación, construida con datos de la encuesta CASEN 2015, nos indica que del total de encuestados en la Provincia de San Antonio que se encuentran trabajando, un 23,6% se dedica al comercio, un 12,8% al sector transporte y comunicaciones y un 10% en el sector construcción.

69

TABLA 9  
**Número de ocupados dependientes  
por tipo de actividad económica**  
(En porcentaje)

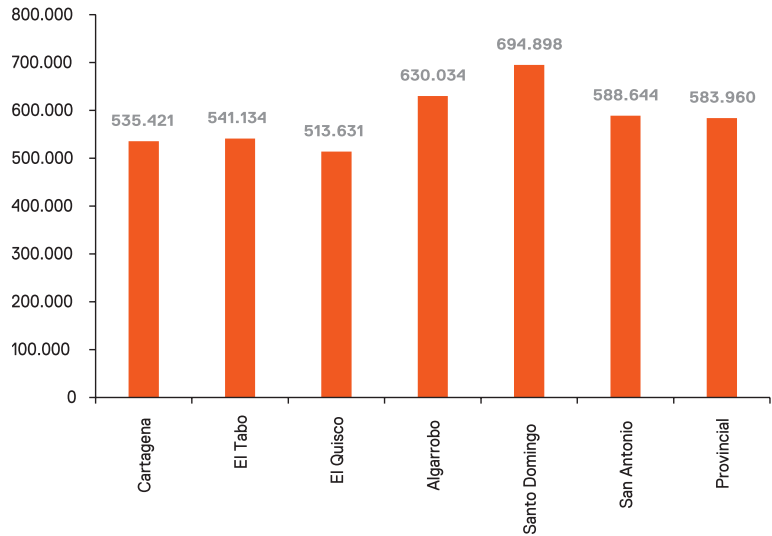
| RUBRO                                       | %    |
|---------------------------------------------|------|
| Silvoagricultura                            | 7,8  |
| Pesca                                       | 2,1  |
| Explotación de minas y canteras             | 1,0  |
| Industria manufacturera                     | 8,2  |
| Suministros básicos                         | 0,4  |
| Construcción                                | 10,0 |
| Comercio                                    | 23,6 |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 12,8 |
| Intermediación financiera                   | 2,2  |
| Actividades inmobiliarias                   | 4,0  |

|                                                        |     |
|--------------------------------------------------------|-----|
| Administración pública                                 | 5,1 |
| Enseñaza                                               | 6,5 |
| Servicios sociales y de salud                          | 3,4 |
| Otras actividades de servicios comunitarios y sociales | 13  |

Fuente: ASIVA, con información de Ministerio de Desarrollo Social (MIDESO).

**70** En relación a los sueldos ofrecidos en el mercado de trabajo provincial éstos se encuentran en un valor promedio de \$583.960. –No obstante, es la comuna de Santo Domingo la que ofrece mayores sueldos con un promedio anual de \$694.898 y la que ofrece sueldos promedios inferiores es la comuna de El Quisco con \$541.134–. Además, el territorio tiene una brecha salarial promedio de 16,7%.

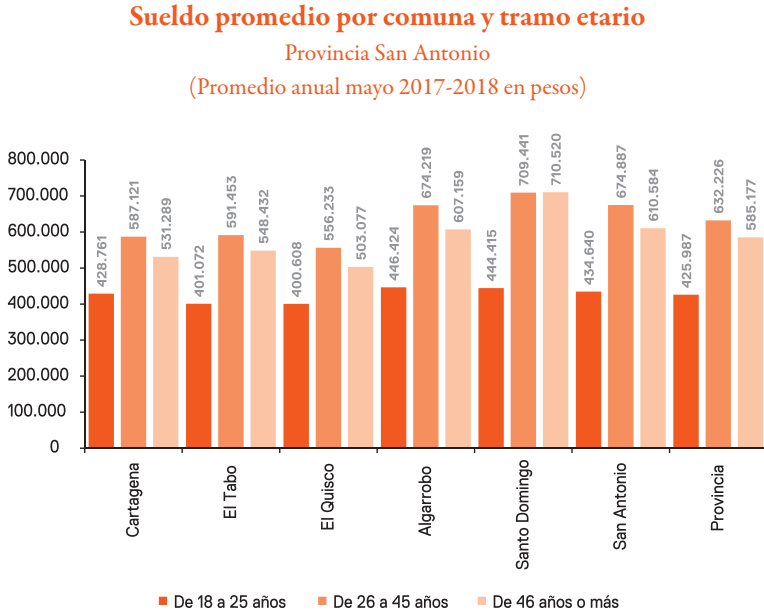
FIGURA 12  
**Sueldo promedio por comuna**  
Provincia San Antonio  
(Promedio anual mayo 2017-2018 en pesos)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIL.

Un mercado de trabajo que por tramo de edad ofrece sueldos inferiores al promedio para el territorio en un 27,1%.

FIGURA 13



Fuente: Elaboración propia a partir de datos SIL.

La comuna donde los jóvenes tienen una mayor brecha de ingreso, es también aquella en la cual se percibe mayor ingreso promedio: la comuna de Santo Domingo. En tal sentido, los jóvenes entre 18 y 25 años ganan prácticamente el mismo sueldo que en Algarrobo, comuna donde mejor se les retribuye.

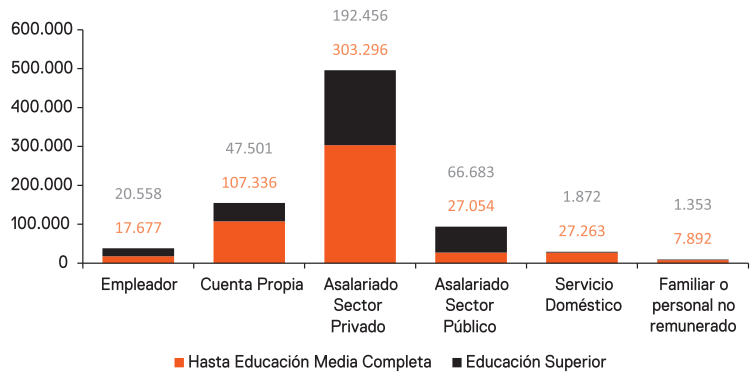
En relación al tipo de trabajador según su formación, lo que nos puede otorgar cierta luz sobre los sueldos percibidos, necesitaremos acercarnos a la realidad provincial de forma indirecta analizando la composición de los ocupados en la Región de Valparaíso. A partir de estos datos se observa que en casi todas las categorías ocupacionales los trabajadores poseen nivel educacional hasta la educación media completa, aspecto que es especialmente manifiesto en el caso de los trabajadores por cuenta propia y en los asalariados del sector privado. En el caso de los asalariados del sector público, los trabajadores principalmente poseen educación superior.

FIGURA 14

**Categoría ocupacional por nivel educacional**

Región de Valparaíso

Trimestre móvil OND 2016



Fuente: SENCE.

La distribución por rubro de los ocupados dependientes con niveles de estudios de enseñanza media completa de la Provincia de San Antonio es de 31.582 personas, que se ocupan principalmente en el Comercio y Transporte, almacenamiento y comunicaciones, concentrando cada uno de ellos el 18,7% de este tipo de ocupados, agrupando entre los dos casi el 40% de ocupados con este nivel de educación formal. Los siguen la Construcción, con 13,7%, las Industrias manufactureras con el 10,6% y la Agricultura, ganadería, caza y silvícola con un 8,6%.<sup>27</sup>

27. En relación a los datos presentados, llama la atención que en la priorización regional de la capacitación para el 2017 realizada por SENCE, se hayan identificado como sectores priorizados para la capacitación de la Provincia de San Antonio, en el levantamiento de demandas laborales, los sectores Comercio y Construcción, pero hayan dejado fuera a Transporte, almacenamiento y comunicaciones, con número similar de trabajadores dependientes con enseñanza media completa al que tiene Comercio y siendo éste muy superior a Construcción, pues es uno de los grupos priorizados para la región (SENCE, 2017).

TABLA 10

## Ocupados dependientes sector privado con enseñanza media completa. Sector de actividad económica

Provincia de San Antonio  
(N° de personas y en porcentaje)  
Año 2015

| RUBRO                                                              | OCUPADOS<br>ENSEÑANZA<br>MEDIA COMPLETA | %    |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------|
| Silvoagricultura, ganadería, caza y silvicultura                   | 2.731                                   | 8.6  |
| Pesca                                                              | 339                                     | 1.1  |
| Explotación de minas y canteras                                    | 366                                     | 1.2  |
| Industria manufacturera                                            | 3.362                                   | 10.6 |
| Suministros básicos (electricidad, gas y agua)                     | 189                                     | 0.6  |
| Construcción                                                       | 4.329                                   | 13.7 |
| Comercio                                                           | 5.921                                   | 18.7 |
| Hoteles y restaurantes                                             | 2.290                                   | 7.3  |
| Transporte almacenamiento y comunicaciones                         | 5.911                                   | 18.7 |
| Intermediación financiera                                          | 373                                     | 1.2  |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler             | 1.105                                   | 3.5  |
| Administración pública y defensa                                   | 554                                     | 1.8  |
| Enseñanza                                                          | 428                                     | 1.4  |
| Servicios sociales y de salud                                      | 620                                     | 2.0  |
| Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales | 1.470                                   | 4.7  |
| Hogares privados con servicio doméstico                            | 1.594                                   | 5.0  |

|                      |               |            |
|----------------------|---------------|------------|
| No bien especificado | 0             | 0          |
| <b>TOTAL</b>         | <b>26.713</b> | <b>100</b> |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SENCE.

**Trabajadores del sector silvoagropecuario**

74

Como mano de obra del sector rural,<sup>28</sup> se identifica dos tipos fundamentales de trabajadores agrícolas los campesinos y los asalariados rurales (temporeros, trabajadores agrícolas y no agrícolas), además de pensionados y otros (rentistas y comerciantes), que aunque pueden subsistir con ingresos provenientes de la actividad silvoagropecuaria, no se consideraría trabajadores propiamente tal. Los trabajadores agrícolas –campesinos y asalariados rurales–, suelen ser mayoritariamente trabajadores mayores de 40 años con educación primaria incompleta.

Las familias campesinas están integradas por un grupo familiar donde un trabajador se encuentra ligado a la tierra por alguna forma de tenencia y utiliza para explotarla la fuerza de trabajo del grupo familiar. Las familias campesinas destinan una parte de su producción al mercado y otra al autoconsumo. Estas familias suelen subsistir de los frutos de su trabajo y sólo el 8% de ellas lo hacen con el apoyo de subsidios.

Las familias de asalariados rurales, son constituidas por personas que no tienen relación de tenencia de la tierra y venden su fuerza de trabajo en actividades agrícolas. A veces son trabajos temporarios donde el trabajador proviene del sector urbano y, en otras ocasiones, corresponden a migrantes que se trasladan a sectores agrícolas para emplearse en actividades temporeras y que en algunos casos van asociados a procesos migratorios que siguen las temporadas de recolección de distintos productos agrícolas a lo largo del país. Los temporeros poseen una fuerte heterogeneidad en su nivel de calificación.

En relación a la capacitación, al 2007 no se identificaban actividades de capacitación relacionadas directamente con el sector rural, debido a la escasa vinculación de la OMIL con OTEC u oferta de cursos específicos destinados al sector Silvoagropecuario, así como un escaso conocimiento

28. Esta caracterización se presenta relacionada a la comuna de San Antonio en el Diagnóstico Recursos Silvoagropecuarios, BIP: 30044821-0.

de las necesidades de formación o competencias requeridas para desarrollar la actividad agrícola (ni como emprendedores ni como temporeros o trabajadores agrícolas dependientes). Los programas de capacitación realizados se remontan al 2003 y se asocian a instituciones como FOSIS y CONAF, así como a programas de asesoría técnica realizados por INDAP.

Es relevante en el diagnóstico la escasa disponibilidad de tiempo, tanto de agricultores como de temporeros, siendo ésta una de las mayores dificultades para acceder a capacitación, asociada a las dificultades de traslado de la población rural. Otro aspecto relevante es el bajo nivel de escolaridad de la población rural, por cuanto los cursos debieran dar contenido de fácil comprensión y privilegiar contenidos prácticos, que incluyan competencias técnicas específicas para la producción agrícola, destacando áreas como buenas prácticas agrícolas, cultivos en invernadero de hortalizas y flores, la operación y mantención de sistemas de riego tecnificado, el reconocimiento de plagas y de enfermedades asociadas a los cultivos, así como aspectos relacionados con la dosificación de productos fitosanitarios. A ello habría que añadir la producción agrícola que asegure inocuidad, la protección del medioambiente y los aspectos de seguridad laboral.

75

### Trabajadores del sector turismo

El número de trabajadores dependientes informados durante el período 2005 a 2016 ha sufrido un incremento del 187%. La comuna donde ha crecido en forma más relevante es la de Algarrobo, que presenta un 268%, seguida de El Tabo y San Antonio, que se sitúan con cifras sobre el 200%.

TABLA 11

### Ocupados dependientes en turismo por comuna

Provincia de San Antonio

(En N° de personas y variación porcentual)

| COMUNA    | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | VARIACIÓN<br>PORCENTUAL<br>2010-2016 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|--------------------------------------|
| Algarrobo | 343  | 439  | 428  | 401  | 430  | 592  | 715  | 267,79                               |
| Cartagena | 74   | 130  | 166  | 153  | 114  | 107  | 161  | 117,52                               |

|               |              |              |              |              |              |              |              |        |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------|
| El Quisco     | 161          | 145          | 131          | 155          | 189          | 228          | 178          | 139,06 |
| El Tabo       | 40           | 89           | 105          | 96           | 158          | 165          | 188          | 218,60 |
| San Antonio   | 1.454        | 1.550        | 1.564        | 1.868        | 2.209        | 2.246        | 2.309        | 216,00 |
| Santo Domingo | 331          | 351          | 247          | 277          | 260          | 317          | 291          | 163,48 |
| <b>TOTAL</b>  | <b>2.403</b> | <b>2.704</b> | <b>2.641</b> | <b>2.950</b> | <b>3.360</b> | <b>3.655</b> | <b>3.842</b> |        |

76

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Sernatur.

La educación formal y la capacitación

La oferta formativa en San Antonio se compone de 127 establecimientos educacionales en el año 2017. Dos más de los que había en 2014, que han supuesto llegar a una matrícula total de 32.823 personas. Son las comunas de San Antonio, con 75 centros y un 60,4% de la matrícula, y Cartagena, con 15 centros equivalentes a un 14,5%, las que concentran mayor número de estudiantes de toda la provincia.

TABLA 12  
**Establecimientos educacionales y matrícula**  
Provincia de San Antonio  
(En N° de personas y variación porcentual)

| OCUPACIÓN POR RUBRO      | ESTABLECIM. EDUCACIONALES |      | MATRÍCULA |        |
|--------------------------|---------------------------|------|-----------|--------|
|                          | 2014                      | 2017 | 2014      | 2017   |
| Corporación municipal    | 0                         | 0    | 0         | 0      |
| Municipal DAEM           | 49                        | 50   | 11724     | 12.864 |
| Particular Subvencionado | 75                        | 72   | 19.382    | 19.801 |
| Particular pagado        | 2                         | 2    | 138       | 158    |



|                                     |            |            |               |               |
|-------------------------------------|------------|------------|---------------|---------------|
| Corporación administración delegada | 0          | 0          | 0             | 0             |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>126</b> | <b>124</b> | <b>31.244</b> | <b>32.823</b> |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Congreso Nacional.

En relación con la matrícula según el nivel de enseñanza, los 32.823 estudiantes se concentran principalmente en la enseñanza básica de niños y jóvenes, que concentra el 54,9% de ésta, seguida de la enseñanza media científico humanista de niños y jóvenes, con un 17,2%. La educación de adultos supone un 0,6% en el caso de la básica, 4,5% en el de la media científico humanista y un 0,4% en la media técnico profesional. Según tipo de establecimiento, el 60% de la matrícula se concentra en colegios particulares subvencionados.

Este hecho deja de manifiesto que la educación de nivelación de estudios de adultos es baja en el territorio y que la preferencia de los adultos que estudian enseñanza media están en las especialidades científico humanista y no en la técnico-profesional, que es la que en forma más preponderante es considerada formación para el empleo.

TABLA 13

### Matrícula escolar según nivel de enseñanza

Provincia de San Antonio

(En N° de personas y variación porcentual)

| NIVEL DE ENSEÑANZA                                   | PROVINCIA SAN ANTONIO |        |
|------------------------------------------------------|-----------------------|--------|
|                                                      | 2014                  | 2017   |
| Educación parvularia                                 | 3.730                 | 4.044  |
| Enseñanza básica niños y jóvenes                     | 16.983                | 18.021 |
| Enseñanza básica adultos                             | 225                   | 202    |
| Educación especial                                   | 1.172                 | 1.097  |
| Enseñanza media científico humanista niños y jóvenes | 5.211                 | 5.661  |
| Enseñanza media científico humanista adultos         | 1.459                 | 1.482  |

|                                                     |               |               |
|-----------------------------------------------------|---------------|---------------|
| Enseñanza media técnico-profesional niños y jóvenes | 2.346         | 2.200         |
| Enseñanza media técnico-profesional adultos         | 118           | 116           |
| <b>TOTAL</b>                                        | <b>31.244</b> | <b>32.823</b> |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Congreso Nacional.

78

En atención a los resultados de la educación se observa que la provincia posee mejores resultados que el promedio del país en lectura, tanto en octavo básico como en segundo medio, mientras que los resultados son inferiores en matemáticas (ver Figura 17 Anexo 5).

En relación a la oferta formativa de nivel superior, resulta relevante destacar que en el territorio ésta se concentra exclusivamente en la comuna de San Antonio (Anexo 1):

- ♦ **Oferta Universitaria:** Actualmente existe una única universidad, la Universidad de Aconcagua, que ofrece cuatro carreras pertenecientes al área de la salud, siendo tres de ellas conducentes a título de licenciado y una de ellas que otorga grado correspondiente a técnico de nivel superior. Es importante señalar que todas las titulaciones se encuentran vigentes al 2018, pero no se encuentran abiertas a alumnos nuevos, siendo para estudiantes que comenzaron sus estudios durante los años 2009 y/o 2010. En tal sentido, se puede afirmar que el territorio no cuenta con oferta universitaria para la población.
- ♦ **Oferta de Institutos Profesionales (IP):** Existen tres institutos profesionales con sede en San Antonio, correspondientes a las instituciones La Araucana, AIEP y Los Lagos. Al respecto, el IP La Araucana, del mismo modo que ha ocurrido con la universidad anteriormente mencionada, ya en 2018 dejó de tener oferta académica para nuevos estudiantes. En tal sentido, cuenta con su oferta académica, centrada en títulos de nivel técnico superior y profesionales sin licenciatura previa asociados al área del conocimiento de las ciencias sociales, únicamente para los estudiantes matriculados hasta el 2017. El IP de Los Lagos, que también otorga títulos de técnico de nivel superior y de profesional sin licenciatura previa en las áreas de las ciencias

sociales, posee también la mayoría de sus titulaciones para estudiantes ya matriculados. Las únicas especialidades que ofrecen para alumnos nuevos son Ingeniería en Prevención de Riesgos, Psicopedagogía y Técnico en Prevención de Riesgos, todas ellas en modalidad presencial en jornada diurna y vespertina. La oferta del IP AIEP mayoritariamente se encuentra vigente para alumnos nuevos. Esta institución ofrece titulaciones principalmente de las ciencias sociales y también algunas del área de la salud. Corresponden a título profesional sin licenciatura y a técnico de nivel superior, que prácticamente en su totalidad se ofrecen en modalidad presencial y jornadas diurna y nocturna.

79

- ♦ **Oferta de Centro de Formación Técnica (CFT):** Únicamente el CFT Los Lagos ofrece este tipo de formación con carreras técnicas en las áreas de las ciencias sociales y de la salud, en modalidad presencial de jornadas diurna y nocturna. Todas las titulaciones se encuentran abiertas para nuevos estudiantes. Además a esta oferta hay que añadir la próxima instalación de un CFT estatal también en San Antonio que debiera abrir sus puertas para el año académico 2020.

Aunque conocer cómo ha sido el comportamiento en la capacitación en los últimos años es un desafío que tiene cierta complejidad en lo relativo al acceso de datos desagregado, existe cierta información relativa a la capacitación que nos puede otorgar ciertas luces para identificar algunos aspectos relevantes.

El estudio de priorización de necesidades de capacitación realizado por SENCE para el año 2017 declara los sectores priorizados para la capacitación de la Provincia de San Antonio en el levantamiento de demandas laborales, los sectores corresponden a Comercio y Construcción.<sup>29</sup> Sin embargo, es el trabajo de caracterización de perfiles profesionales de otros tantos sectores donde las empresas requieren mano de obra calificada, siendo éstos los que se exponen en la Tabla 15 a continuación:<sup>30</sup>

---

29. Sería interesante, aunque escapa a este estudio, profundizar sobre la justificación de esta focalización por parte de la política pública de formación en la provincia.

30. Aunque esta información se levantó para toda la Región de Valparaíso, en este estudio presentamos únicamente los perfiles asociados a la Provincia de San Antonio.

TABLA 14

Ocupaciones demandadas por sector y comuna

Provincia de San Antonio

Año 2017

| SECTOR                                                 | OCUPACIÓN DEMANDADA                      | COMUNA                                         |
|--------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler | Asistente administrativo                 | El Tabo                                        |
|                                                        | Auxiliar de aseo                         |                                                |
|                                                        | Conserje                                 |                                                |
|                                                        | Guardia de seguridad OS10                |                                                |
|                                                        | Maestro general de obras menores         |                                                |
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura            | Operador de packing                      | Cartagena                                      |
|                                                        | Operador de cosecha                      |                                                |
| Comercio al por mayor y al por menor                   | Asistente de atención a clientes         | Algarrobo                                      |
|                                                        | Cajero                                   | El Tabo                                        |
|                                                        | Guardia de seguridad OS10                | El Quisco                                      |
|                                                        | Herramientas computacionales básicas     | Algarrobo                                      |
|                                                        | Operador de carnicería                   | El Quisco<br>Cartagena<br>El Tabo              |
|                                                        | Operario de bodega                       | Algarrobo<br>El Tabo                           |
|                                                        | Informador turístico                     | El Tabo                                        |
|                                                        | Operador de venta asistida de perecibles |                                                |
|                                                        | Panadero                                 |                                                |
|                                                        | Vendedor                                 |                                                |
|                                                        | Reponedor                                | El Tabo<br>Cartagena<br>Algarrobo<br>El Quisco |
| Consejo de administración de edificios y condominios   | Asistente administrativo                 | El Tabo                                        |
|                                                        | Auxiliar de aseo                         |                                                |
|                                                        | Conserje                                 |                                                |
|                                                        | Maestro general de obras menores         |                                                |

|                                                                   |                                       |                               |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| Construcción                                                      | Carpintero de obra gruesa             | El Tabo                       |
|                                                                   | Albañil                               | Algarrobo                     |
|                                                                   | Enfierrador                           | El Quisco                     |
|                                                                   | Instalador eléctrico en obras menores | Algarrobo                     |
|                                                                   | Operario de artefactos de gas         |                               |
|                                                                   | Maestro general en obras menores      | El Tabo, Cartagena, El Quisco |
|                                                                   | Ceramista de obra de la construcción  | El Tabo                       |
|                                                                   | Guardia de seguridad OS10             |                               |
|                                                                   | Operario de bodega                    |                               |
|                                                                   | Pintor                                |                               |
|                                                                   | Rigger                                |                               |
| Hoteles y restaurantes                                            | Garzón                                | Algarrobo<br>El Tabo          |
|                                                                   | Guardia de seguridad OS10             |                               |
|                                                                   | Jardinero                             |                               |
|                                                                   | Maestro de cocina                     |                               |
|                                                                   | Mucama                                | Algarrobo                     |
|                                                                   | Manipulador de alimentos              |                               |
|                                                                   | Asistente administrativo              | El Tabo                       |
|                                                                   | Asistente de atención a clientes      |                               |
|                                                                   | Auxiliar de aseo                      |                               |
|                                                                   | Ayudante de cocina                    |                               |
|                                                                   | Carpintero de obra gruesa             |                               |
|                                                                   | Copero (Stewart)                      |                               |
|                                                                   | Operario de artefactos de gas         |                               |
|                                                                   | Peluquero                             |                               |
| Otras actividades de servicio comunitarios, sociales y personales | Asistente administrativo contable     | El Tabo                       |
|                                                                   | Guardia de seguridad OS10             |                               |
| Suministro de electricidad, gas y agua                            | Asistente administrativo              | El Tabo                       |
|                                                                   | Cajero                                |                               |
|                                                                   | Instalador eléctrico clase D          |                               |

|                                                   |                          |           |
|---------------------------------------------------|--------------------------|-----------|
| Transporte,<br>almacenamiento y<br>comunicaciones | Auxiliar de aseo         | El Tabo   |
|                                                   | Cajero                   |           |
|                                                   | Conductor profesional A2 | Algarrobo |
|                                                   | Conductor profesional A4 |           |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SENCE.

82

Durante 2017, en lo relativo a las capacitaciones realizadas en la Región del Valparaíso, podemos observar que principalmente las personas que se capacitan a través de franquicia tributaria –actualmente denominada vía Impulsa Personas– son aquellas que poseen educación media completa (69%), siendo en este grupo donde se concentra casi el 70% del gasto público total, seguidas muy de lejos por las que tienen estudios universitarios completos (12,3%) y superiores técnico-profesional completos (7,7%). En general, todos son cursos que rondan las 30 horas promedio por participante aprobado, sin embargo, en el caso de los participantes con estudios superiores técnico-profesionales incompletos, los cursos ascienden a casi 50 horas.

También en la Región de Valparaíso, en relación a las capacitaciones realizadas dentro de las empresas, que ascienden a una cifra que supone el 27,4% del gasto total que realiza el Estado por esta misma vía, éstas financian principalmente cursos dirigidos a sus trabajadores de educación media completa, con cifras similares a las que realiza el sector público, destinando 67,9% del gasto total de capacitación. Lo siguen las capacitaciones ofrecidas a trabajadores con estudios universitarios completos, a cuya formación destinan el 19,7% de los recursos totales de capacitación por las empresas.

Las cifras reflejan que las capacitaciones realizadas en la Región de Valparaíso a través de fondos de franquicia tributaria, tanto provenientes directamente de las empresas como indirectamente a través de capacitaciones SENCE, se destinan en forma muy mayoritaria a formación de personas con estudios medios completos, es decir, a ofrecer cierto grado de especialización para el trabajo de personas que durante su educación formal estudiaron en liceos técnicos o humanistas, pero no continuaron estudios hacia la educación superior. El segundo grupo población objetivo, tanto en la formación realizada por SENCE como en la realizada por las empresas, se destina

principalmente a fortalecer los conocimientos de personas con estudios superiores completos, tanto de niveles técnico-profesional como universitarios.

TABLA 15  
**Capacitación empresa vía Impulsa Personas**  
**Por participantes aprobado y nivel educacional**  
Región Valparaíso  
Año 2017

| NIVEL EDUCACIONAL                       | PARTICIPANTES APROBADOS (1) | HORAS PROMEDIO POR PARTICIPANTE APROBADO | GASTO PÚBLICO TOTAL  | GASTO PRIVADO (2)    | GASTO TOTAL          |
|-----------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Sin Escolaridad                         | 3.078                       | 21,7                                     | 257.650.464          | 40.730.252           | 298.380.716          |
| Básica Incompleta                       | 309                         | 30,8                                     | 42.776.479           | 2.008.667            | 44.785.146           |
| Básica Completa                         | 1.931                       | 26,3                                     | 216.856.144          | 3.010.350            | 219.866.494          |
| Media Incompleta                        | 1.646                       | 29,8                                     | 192.858.655          | 14.102.928           | 206.961.583          |
| Media Completa                          | 38.578                      | 23,8                                     | 3.712.426.142        | 466.281.354          | 4.178.707.496        |
| Superior Técnica Profesional Incompleta | 931                         | 32,0                                     | 103.522.043          | 22.814.115           | 126.336.158          |
| Superior Técnica Profesional completa   | 7.352                       | 28,8                                     | 767.222.564          | 175.895.869          | 943.118.433          |
| Universitaria Incompleta                | 911                         | 50,3                                     | 118.066.895          | 29.610.355           | 147.677.250          |
| Universitaria Completa                  | 10.815                      | 26,9                                     | 969.458.421          | 481.986.098          | 1.451.444.519        |
| <b>TOTAL REGIONAL</b>                   | <b>65.551</b>               | <b>25,5</b>                              | <b>6.380.837.807</b> | <b>1.236.439.988</b> | <b>7.617.277.795</b> |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos SENCE.

Esta situación refleja que las posibilidades de obtener capacitación para las personas disminuyen en gran medida si no han terminado al menos la educación media y que, en cierta forma, éstas también disminuyen si las personas no han terminado sus estudios superiores.

Respecto de la oferta formativa vigente de cursos de capacitación,<sup>31</sup> el programa +Capaz de SENCE (cursos entre 180 y 300 horas, destinados principalmente hacia mujeres y jóvenes) en la provincia de San Antonio corresponde a:

TABLA 16

Cursos Programa +Capaz de SENCE

Comuna San Antonio

Año 2017

| CURSO                                                                          | ORGANISMO CAPACITADOR                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Logística de Distribución                                                      | Arsenio Sanchez Gomez Servicios de Capacitacion E.I.R.L.          |
| Servicio de Guardia de Seguridad Privada                                       | Asesorias y Servicios de Capacitacion Profesional ASECAP Limitada |
| Operación de Grúas Horquillas                                                  | Capacitaciones Etelinda Sylvia Cordero Ramirez E.I.R.L.           |
| Dirección y Control de Maniobras de Izaje de Cargas                            |                                                                   |
| Servicio de Reposición y Orden de Productos en Supermercados y Grandes Tiendas |                                                                   |
| Barman                                                                         | Centro De Formacion y Capacitacion Arhycap Limitada               |
| Barman                                                                         | Centro Empresarial de Estudios y Formacion Fecs S.A.              |
| Obras de Enfierradura                                                          | Centro Tecnico Indura LTDA.                                       |

31. Es relevante acotar la dificultad en el acceso a poder obtener información desagregada a nivel provincial de la oferta de capacitación ofrecida a través de los distintos instrumentos, puesto que la información pública se informa a nivel regional.



|                                                                                |                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Logística de Distribución                                                      | Fundacion Centro de Capacitacion y Desarrollo Social Chile                  |
| Obras de Enfierradura                                                          |                                                                             |
| Obras de Enfierradura                                                          | Fundacion OTEC Universidad de Playa Ancha                                   |
| Logística de Distribución                                                      |                                                                             |
| Operación de Grúas Horquillas                                                  |                                                                             |
| Operación de Grúas Horquillas                                                  | Instituto de Capacitacion Laboral de Asiva S.A.                             |
| Dirección y Control de Maniobras de Izaje de Cargas                            |                                                                             |
| Operación de Camión Pluma                                                      |                                                                             |
| Manipulación de Alimentos                                                      | Instituto de Capacitacion San Vicente de Paul y CIA LTDA                    |
| Servicio de Guardia de Seguridad Privada                                       | Servicio Profesional de Capacitación y Desarrollo Ocupacional Servicap LTDA |
| Barman                                                                         | Servicio de Capacitacion y Desarrollo Integral Limitada                     |
| Servicio de Guardia de Seguridad Privada                                       | Sociedad Cec Capacitacion LTDA.                                             |
| Manipulación de Alimentos                                                      |                                                                             |
| Manipulación de Alimentos                                                      | Sociedad de Capacitacion Alternativa Limitada                               |
| Servicio de Reposición y Orden de Productos en Supermercados y Grandes Tiendas | Universidad de Aconcagua                                                    |

Fuente: SENCE.

De la información presentada, se deduce que, al menos en lo referente a la oferta formativa del territorio relacionada con la capacitación a través del programa +Capaz, éste no abarca en su totalidad las ocupaciones identificadas por los sectores productivos y siguen

centrándose en actividades que se dirigen en mayor medida al puerto, dejando de lado necesidades de sectores tan relevantes en la ocupación de mano de obra con estudios medios completos de los rubros Construcción, Comercio, Agricultura, Transporte y Turismo.

## EL CONTEXTO SOCIOCULTURAL EN MATERIA DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD EN LA PROVINCIA DE SAN ANTONIO

86 Presentar cómo es abordada la empleabilidad desde los medios de comunicación locales nos permitirá contextualizar las opiniones y percepciones de los distintos actores sociales o grupos de interés identificados en el presente estudio y a partir de los cuales se ha desarrollado el trabajo de campo.

El análisis se construyó en base a la revisión de noticias en los medios de comunicación a nivel local más importantes y/o con mayor venta de la Provincia de San Antonio y contemplando los años 2017-2018. Este análisis cobra especial relevancia en atención a que durante el proceso de elaboración de este informe, se dio a conocer el cierre de la Empresa MAERSK en San Antonio, lo que significó el despido de 1.209 trabajadores, generando un nuevo contexto para la comuna y una serie de ajustes, reestructuraciones y desafíos para la provincia y la región en materia de empleabilidad, capacitación y diálogo social. Está de más señalar que, sin lugar a dudas, esta nueva situación supone nuevos antecedentes sobre los cuales los actores sociales y demás grupos de interés pueden llegar a modificar o ajustan sus posturas.

### Contexto

Desde una aproximación del presente estudio, el contexto contiene aquellos elementos a nivel nacional e internacional que permiten comprender a las sociedades y sus colectivos, el fenómeno del empleo, empleabilidad y capacitación.

Resulta interesante señalar que el análisis en los medios locales de los aspectos contextuales relacionados con el empleo, la empleabilidad y la capacitación en el territorio durante el año 2017, se reduce a breves y esporádicas incursiones, principalmente relacionadas con el empleo y el desempleo.

En tal sentido, llama la atención que la primera de ellas *“...empleo formal –a nivel nacional– en caída libre, especialmente en industria minera, agrícola, forestal y pesquera...”* (Diario Líder San Antonio, 4 de abril de 2017), alude directamente a la categoría de empleo formal, aspecto que permite intuir que el territorio asume y normaliza la existencia de empleo formal e informal.

Otro aspecto también relacionado con la calidad del empleo y muy probablemente con la normalización del empleo precario, se evidencia con la siguiente afirmación: *“...Experta advierte que muchos chilenos confunden como “buen trabajador” a un trabajador que está siendo explotado”* (Diario el Proa, 21 de diciembre de 2017). Presentando la valorización social positiva –de *“buen trabajador”*– referida hacia aquella persona que acepta condiciones precarias de empleo, como una situación habitual que desde la visión de una persona especialista en la materia –*“Experta”*–, que además realiza un llamado de atención sobre el hecho en términos reprochables. En tal sentido, la situación se presenta como una anomalía social que en cierto modo debiera ser corregida.

Interesante a relevar también resulta la afirmación que hace referencia a *“...economista proyecta que la cifra de desocupados este año será más alta desde el 2011...”* (Diario El Proa, 2 de septiembre de 2017). Ésta, que hace referencia al desempleo y su proyección, hace intuir que en el territorio, donde históricamente las cifras de desempleo suelen ser con frecuencia superiores a la de la media nacional, se constituye en una preocupación de relevancia. Resulta, en cierto sentido, una llamada de atención sobre una contracción esperada del mercado laboral, cuyo deterioro similar remontan a los períodos post crisis Subprime del 2008.

### Diagnóstico

El diagnóstico hace referencia a la identificación de información de carácter local –comunal, provincial y/o regional– que permite entender el fenómeno del empleo, la empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio. En el análisis de éste, nuevamente vuelve a llamar la atención cómo las referencias sobre la temática son escasas.

En tal sentido, el diagnóstico que presentan los medios de comunicación local se sustenta a partir de las siguientes referencias: *“Provincia de San Antonio cuenta con una alta tasa de desempleo de la V Región (7,6%)”* (Diario Líder de San Antonio, 2 de enero de 2018) y *“Provincia de San Antonio es la Provincia con mayor desempleo de la V región”*

(Diario Líder de San Antonio, 1 de octubre de 2017). Centrando la comunicación en los parámetros de *“alta tasa de desempleo”* y *“mayor desempleo”*, en términos comparativos con la V Región, que es la región a la que pertenece. Una región que, además, se sitúa reiteradamente como una de las regiones con mayores tasas del desempleo del país.

En tal sentido, el diagnóstico no solamente se realiza en términos comparativos del territorio al cual pertenece la provincia, sino que también lleva implícito una comparación con un territorio –en este caso regional– que en términos también comparativos, posee tasas muy altas de desempleo con el resto del país. De igual manera, cabe señalar que el diagnóstico de desempleo que presentan los medios de comunicación local se ha mantenido en la provincia durante los inicios de 2018, lo que pudiera suponer como derivada de tal situación, la necesidad de una reflexión sobre cuál sería el camino necesario que se debe tomar para revertir tal situación y sobre qué incentivos deberían existir con el fin de fomentar no sólo el ingreso, sino además la mantención en el mundo laboral.

El diagnóstico local no escapa de las variables identificadas a nivel nacional en relación a los efectos producidos en el empleo debido a los flujos migratorios que en los últimos años y meses se está observando en el país. En tal sentido, se analiza como un fenómeno frente al cual es necesario actual creando estrategias de trabajo que fomenten la empleabilidad de los habitantes de la provincia para estar en mejores situaciones de competitividad.

### Enfoque en los medios

Esta categoría nos permite aproximarnos a cómo comunican los medios las temáticas laborales –empleo, empleabilidad y capacitación–. Es decir, el “punto de vista” desde el cual los medios de comunicación han abordado los aspectos relacionados con estas temáticas en su acción comunicativa hacia la población de la provincia.

En este aspecto podemos constatar que, si bien es cierto que desde los medios de comunicación locales las temáticas laborales se mencionan en escasas ocasiones, como ya hemos constatado en los aspectos anteriores, cuando ello ocurre su aproximación se realiza utilizando un enfoque de llamada de atención. Es por ello tratado como una temática relevante para la actualidad sobre la cual es necesario estar informado o conocer. Las menciones hacen referencia tanto a las altas tasas de

desempleo, en términos reales y comparativos, así como a situaciones de normalización del empleo precario, de baja calidad e informal.

También se ha podido observar una cierta valoración del diálogo social y su aplicabilidad en la provincia, señalando el diálogo social como una forma de mejorar la calidad de las relaciones laborales: *“Reforma laboral: promoviendo mejores relaciones laborales, disminuyendo conflictos”* (Diario el Proa, 7 de octubre de 2017) y *“Ley 20.940: Diálogo Social en el mundo del trabajo, un avance necesario”* (Diario el Proa, 27 de marzo de 2017).

### Actividades/acciones

89

Bajo la tipología de acciones se encuentran la mayor cantidad de noticias identificadas en los medios locales, siendo posible identificar una sub categoría que pudiésemos asociar a la participación local de los beneficiarios de los diversos programas y/o actividades de programas de empleo, ofreciendo información, detallando aspectos concretos de la actividad como el tipo de programa, su lugar y el número de participantes.

De igual manera, desde las noticias que presentan las acciones o actividades ligadas a la empleabilidad, es posible distinguir aquellas que informan sobre resultados y otros aspectos positivos. Este enfoque de información se constituye en una invitación a la comunidad a participar de actividades vinculadas con la empleabilidad, capacitación u otras. Además, se identifica que la acción de comunicación de las actividades asociadas a programas de empleo y capacitación, que pretenden aumentar la empleabilidad de las personas, sigue diversas estrategias de convocatoria y difusión de actividades en la provincia y cómo ello se constituye en uno de los desafíos a potenciar. Se presentan, además con un formato de invitación hacia la participación de la ciudadanía, como una oportunidad que el entorno les ofrece: *“Hasta el 19 de abril se puede postular a Programas de Fosis”* (Diario El Proa, 15 de marzo de 2017); *“Cientos de Sanantoninos acudieron a feria Turístico laboral”* (Diario El Proa, 21 de diciembre de 2017).

Otro foco que se desprende de esta categoría es el trabajo que se ha realizado con grupos prioritarios, como por ejemplo, los inmigrantes, sobre todo relacionado con actividades de capacitación en oficios que sean prioritarios para la Provincia de San Antonio. En tal sentido, la comunicación posee un doble enfoque, el de la acción social que pretende mejorar la empleabilidad a través de capacitaciones dirigidas

a un grupo vulnerable de la población y a visualizar la inmigración como un colectivo que contribuye con su trabajo a la economía del territorio: *“...12 extranjeros de distintas nacionalidades han sido beneficiados con un programa de capacitaciones a través de Fosis y la Fundación de la Universidad de Playa Ancha. El objetivo de este programa es además de entregar los conocimientos en oficios, una oportunidad de inserción laboral más especializada”* (Cable noticias, 31 de mayo de 2018).

## La crisis del cierre de Maersk y los desafíos al empleo local

90

El 14 de junio pasado la comuna de San Antonio se ve afectada por el anuncio sorpresivo del cierre de las operaciones en Chile de la única fábrica de contenedores refrigerados de América Latina, MCIS (Maersk Containers Industry San Antonio). La medida deja sin empleo a 1.209 trabajadores, de los cuales, alrededor de 800 pertenecen a la comuna puerto.<sup>32</sup>

Así se derrumba la inversión de más de 200 millones de dólares del grupo danés más importante en la industria naviera del mundo, y que en 2012 abrió sus puertas con apoyo del gobierno de la época y el respaldo de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), que permitió capacitación especializada para sus, entonces, futuros trabajadores. Las razones: La escasez de materia prima,<sup>33</sup> y la alta competitividad de plantas similares en el mundo.<sup>34</sup>

El cierre de la planta de contenedores refrigerada sume a San Antonio en un escenario complejo, las actuales cifras de desempleo están en 8,4%, según indicador entregado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el trimestre marzo-mayo, cifras que producto del cierre podrían aumentar sobre los 10 puntos en la próxima entrega del boletín trimestral.<sup>35</sup>

32. Cifras entregadas por Ronnie B. Jensen, Gerente MCS.

33. “El 90% de la materia prima se importaba, eso encarecía los costos”. Ronnie Jensen, Gerente MCIS. Pulso LT 24/06/2018

34. “Nos enfrentamos a una industria con una capacidad tres veces superior a la demanda, la capacidad anual total de la industria de contenedores refrigerados es de aproximadamente 350.000 unidades, mientras que la demanda total del año pasado fue de 115.000 unidades.”. Ronnie Jensen, Gerente MCIS. Pulso LT 24/06/2018

35. Tasa de desempleo se calcula: (Desocupados/fuerza de trabajo)\*100 - Fuerza de trabajo San Antonio: 48.470 personas; desocupados: 4.070. Desempleados por MCIS: se calcula 1.500 directos e indirectos. Fuente. INE Valparaíso.

El análisis emanado desde los medios locales de mayor impacto, diario El Líder, Canal 2 y Diario Proa, se puede desglosar en las categorías secuenciales o fases que se representan en la Figura 3 a continuación:

FIGURA 15  
**Fases del análisis de medios de comunicación  
cierre empresa MAERSK**



Fuente: Elaboración propia.

91

### **Constatación del Hecho**

En esta fase los medios locales se sitúan en posición de describir los hechos ocurridos, presentándolos en forma descriptiva e incluyendo las personas que participaron en él. En términos generales, se reproducen conteniendo la información que presentamos a continuación:

*La tarde del 14 de junio, 1.209 trabajadores de la firma danesa MAERSK son citados al Gimnasio Municipal José Rojas Zamora de San Antonio. A las 17.30 horas se anuncia el inesperado cierre de la primera fábrica de contenedores de América Latina.*

En sus reportes los medios locales dejan entrever el inicio de una grave crisis para la comuna y un fuerte impacto en la economía local por la masiva cantidad de personas que quedan sin empleo aunque, en cierto modo, cuidadosos de no presentar la situación como catastrófica o alarmista, pero sí presentándolo como un hecho no esperado de características negativas: Algunos de los medios describieron el anuncio como *“Sorpresivo e impactante golpe”* (Diario El Líder, 15 de junio de 2018) y se refieren a la noticia como *“recibida con sorpresa y resignación por parte de los trabajadores”* (Canal 2, 14 de junio de 2018). Sin embargo, desde el primer momento otros hacen eco de la existencia de rumores a los que en el momento dan cierta validez, *“Se habían escuchado algunos rumores, que la producción había bajado, que escaseaban los insumos, que a una parte de los trabajadores se les*

*daría vacaciones pagadas” sobre qué podría haber motivado la decisión: “lamentablemente, la realidad era que Maersk Containers Industry San Antonio cerraba sus puertas” (Diario Proa, 15 de junio de 2018).*

### **Análisis de causas y efectos**

92 Para analizar las causas del cierre, la prensa acude a una entrevista que se realiza al Presidente de la Cámara de Comercio de San Antonio, Rafael Letelier Sabag, donde se presenta el hecho como generado por causas variables, aunque afirmando que todo indicaría que se habría tratado de una determinación de carácter exclusivamente económico.

Una decisión que se desliza a partir de testimonios de actores locales y antecedentes relativos al actuar de los propios trabajadores. Habilidades blandas que aparentemente no son manejadas por los afectados y que terminaron por agotar a la firma danesa en sus intentos por hacer rentable el proyecto.

Los argumentos no son del todo descabellados, pensando en los resultados de las entrevistas desarrolladas en terreno a los actores seleccionados en nuestro estudio. Un grupo de ellos establece esta variable como obstaculizador de la empleabilidad local en general. A ello se suman las proyecciones emanadas desde la Cámara de Comercio Detallista de la comuna quienes en la entrevista en terreno plantean la debilidad de la comuna ante la poca diversificación de la matriz productiva de la comuna. Esto, pues la gran cantidad de empleo que se absorbe no viene de la mano de la potente actividad portuaria sino más bien del comercio que se verá fuertemente impactado.<sup>36</sup>

Es en esta fase en la que los medios comienzan a hablar de crisis, especialmente aludiendo a las dificultades de las familias: *“esta lamentable noticia no ha dejado indiferente a la comunidad [...] San Antonio empatiza con los trabajadores desvinculados”* (Canal 2, 15 de junio de 2018), mostrando una postura claramente de apoyo a los trabajadores. Además, comienzan a dimensionar los efectos negativos que el hecho produciría en la economía territorial en tono de llamada de atención a través de la expresión *“Advierten sobre”,* e identificándolos como *“el otro daño” que podría generar el cierre* (Diario El Líder, 23 de junio de 2018), en tono de llamada de atención.

---

36. Entrevista al Presidente de la Cámara de Comercio de San Antonio, Rafael Letelier Sabag, quien señala que el comercio es la primera fuente laboral de la comuna.



Otros medios apuestan por considerar también la postura de defensa de la empresa, a través de artículos de opinión que resaltan algunos comportamientos de su plantilla que podrían haber motivado la decisión. Ellos son más cercanos a la postura que se presenta en medios nacionales.

Como observación del análisis, resulta llamativo que los medios relacionen el comportamiento de los trabajadores con el cierre de la planta, hecho coincidente con los registros y opiniones recabadas en terreno en algunas entrevistas desarrolladas en el marco de este estudio de empleabilidad, previo al cierre de la planta de contenedores refrigerados.<sup>37</sup>

93

### Acciones a desarrollar

La fase de acciones a desarrollar que presentan los medios, se identifican algunos días después del hecho en sí mismo que genera la noticia. En ella se trata de ofrecer una postura más propositiva, procurando privilegiar y agilizar los proyectos de obras relevantes para la comuna y capacitaciones que permitan mayor capacidad de reconversión para los trabajadores.

Se comienza a presentar una arista más política, donde aparecen las primeras medidas decretadas tomadas por las autoridades y dadas a conocer por los medios, recogiendo la visita del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Nicolás Monckeberg, trasladado hasta la Gobernación para abordar el tema en una mesa de trabajo (Diario Proa, 30 de junio de 2018 y Canal 2, 03 de julio de 2018).

Incluso la prensa trata de ofrecer alternativas de esperanza, en el mismo camino donde se encuentra la esperanza social, en la actividad portuaria, a través de los *“Carné Rojo”*.

### Conclusiones al contexto generado a través de la visión de los medios

Entre los aspectos de relevancia identificados en el análisis sistémico realizado a través de la intervención de los medios de comunicación, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

---

37. Entrevista a Patricia Cornejo, Gerente de Relaciones Corporativas de MCIS.

- ♦ En términos generales existe una escasa visualización respecto de los programas laborales de capacitación, inserción u otros, y sus orientaciones estratégicas. La información que se entrega es principalmente centrada en las actividades específicas. Son escasas las noticias que tratan las temáticas de capacitación y empleo desde aspectos más profundos que contribuyan a que la ciudadanía se sitúe en torno a estas grandes temáticas, como temas socioeconómicos relevantes.
- ♦ Las noticias se presentan haciendo énfasis comunicacional en la capacitación como un instrumento que pretende resolver problemas y falencias en términos de empleabilidad, capacitación, etc. , más que como un instrumento de desarrollo que favorece la generación de nuevos negocios y oportunidades de crecimiento profesional para las personas, e innovación para emprendedores y empresas.
- ♦ No se presentan las temáticas como estrategias, incluso como caminos necesarios para el desarrollo, sino más bien se asocia a grupos vulnerables como mujeres e inmigrantes, con los que hay que trabajar interviniendo con programas públicos de formación de oficios y/o capacitación. Incluso se presenta información sobre actividades en tono de llamadas hacia la participación.
- ♦ Las noticias que hacen referencia a aspectos contextuales se presentan desde la llamada de atención hacia aspectos negativos: altas tasas de desempleo, empleo formal en caída libre, baja calidad del empleo, etc.
- ♦ No se mencionan temáticas que relacionen aspectos positivos de la formación y capacitación dentro de las empresas, como las acciones que se realizan para favorecer la empleabilidad de los trabajadores activos. Unas acciones que debiesen ser necesarias y habituales en toda la relación laboral.
- ♦ Tal y como ocurre a nivel nacional emergen variables nuevas en temas de empleo, como la migración y las condiciones precarias de empleo, lo que presenta al mundo del trabajo y

del empleo de manera muy acotada y pesimista, mientras que no se presentan mensajes comunicacionales que tengan en cuenta los cambios vertiginosos y situaciones emergentes, novedosas y desafiantes que continuamente surgen desde el mundo del trabajo y que son oportunidades de desarrollo.

- ♦ Además de empleo formal, se reconoce el emprendimiento como una fórmula de autoempleo, presentando la gestión de los emprendedores y las instancias de formación que existen para apoyarlos desde la institucionalidad territorial.
- ♦ Se presenta el mundo del trabajo desde una visión concertada y constructiva de las mejores relaciones laborales, bajo la fórmula de diálogo social, entendiéndolo como un desafío a ser abordado. En tal sentido se identifica un esfuerzo de los medios de comunicación por apoyar el enaltecimiento de este tipo de relaciones.
- ♦ Se identifica una mayor dinamicidad de las temáticas laborales, especialmente a partir del cierre de la Empresa MAERSK, bajo la situación de un hecho negativo que incide en el tema laboral, pero que claramente repercute en otros aspectos sociolaborales, además de ser una situación negativa para el desarrollo económico de la provincia.
- ♦ En tal sentido, tras el cierre de MAERSK, la postura que finalmente terminan tomando los medios de comunicación tiende a dirigirse más bien por acciones en cierta medida reparatorias de los impactos en términos de recuperar los empleos destruidos. No se observa un análisis profundo de las causas que permitan acompañar a la ciudadanía hacia una reflexión en profundidad.

En el análisis sobre la visión que presentan los medios de comunicación a través del estudio de campo, es de un mercado de trabajo difícil, especialmente tras la situación de cierre de la empresa MAERSK, que consideran impactará a la economía. Estiman que impactará la economía y al empleo, pues consideran que la mayoría de los trabajadores de esta empresa eran de la comuna o de la provincia.

Identifican como uno de los principales desafíos en torno a la empleabilidad y capacitación de la provincia las habilidades blandas, también la necesidad de buenos servicios de orientación que permitan acompañar, especialmente a los jóvenes, en el descubrimiento de sus habilidades y en el camino para desarrollarlas. Encontrar satisfacción en el trabajo, en un trabajo que les motive y les guste.

En términos generales, los medios no son grandes conocedores de instrumentos de capacitación y los asocian mayoritariamente a las instituciones públicas, a través de las cuales se ofrece este tipo de formación. Reconocen, no obstante, la necesidad de capacitación y formación para las personas, especialmente los desempleados, aunque también para trabajadores de micro y pequeñas empresas y también emprendedores. Tampoco se muestran como grandes conocedores de instancias de diálogo social a través de mesas de trabajo que aborden temáticas de empleo, empleabilidad y capacitación.

Se muestran esperanzados en un desarrollo del territorio a través de la actividad turística. Vislumbran la llegada de los cruceros internacionales desde el año 2017 como un hito que puede producir un cambio relevante para este sector territorial. Identifican este hecho como un recurso de desarrollo importante, tanto asociado a la industria vitivinícola como a las propias bodegas, que ofrecen vinos de gran calidad y características especiales atribuibles a los terrenos en los cuales se producen. En este sentido, identifican una relación virtuosa asociada al turismo de intereses especiales.

No obstante, se observa que el gran desafío se encuentra en el bajo desarrollo que posee en la actualidad, con una escasa oferta gastronómica y de alojamiento de calidad, así como con el requerimiento de conocimientos específicos en los trabajadores de este sector, asociado a los idiomas, especialmente el inglés, para atender al turismo internacional.

## **EL EMPLEO, EMPLEABILIDAD Y CAPACITACIÓN DESDE LA VISIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES**

Como metodología de trabajo, en esta fase del trabajo de campo se realizaron diecinueve (19) entrevistas estructuradas de aplicación individual a una muestra de los principales actores territoriales que influyen en la empleabilidad de la Provincia de San Antonio, a modo de

poder identificar las visiones de cada uno de los colectivos en relación a las percepciones de los desafíos y problemáticas de una provincia que presenta altas tasas de desempleo en relación al promedio nacional.

En concreto, se elaboró como instrumento de medición una entrevista estructurada (Anexo 2), cuyas preguntas abordaban los aspectos considerados como principales a la luz de los resultados obtenidos de la revisión de fuentes secundarias, a modo de poder obtener información primaria que complementa el diagnóstico. Aunque el instrumento de medición corresponde a entrevista estructurada, con el objetivo de poder obtener respuesta a las preguntas abordadas, se permitió al entrevistador poder realizar intervenciones puntuales, cuando el entrevistado no diera respuesta a la cuestión planteada. Se aplicó el instrumento para obtener esta información a 5 colectivos y dentro de ellos se estableció una muestra:

- ♦ “Empresa” compuesto por 8 entrevistados en total: 7 empresarios y 1 asociación gremial.<sup>38</sup>
- ♦ “Municipios” compuesto por un total de 6 entrevistados: 5 alcaldes y 1 jefa de OMIL.
- ♦ “Instituciones de Fomento” compuesto por un total de 2 entrevistados: 1 Centro de Desarrollo de Negocios y 1 Corporación de Desarrollo Estratégico, ambos de carácter provincial.
- ♦ “Trabajadores” compuesto por 1 sindicato nacional representado por su dirección provincial.

Los aspectos de mayor relevancia que se identificaron a través del trabajo de campo, que vienen a complementar el diagnóstico territorial, son los que se presentan a continuación.

Para los empresarios la situación del empleo en la provincia es en general positiva, a pesar de tener altas tasas de desempleo,

---

38. Con el objetivo de poder analizar si la visión de los empresarios individuales, y en su representación colectiva, presenta un comportamiento que pudiese ser diferenciado, lo hemos subdividido para un primer análisis en dos grupos, aunque posteriormente se presentan sus visiones en forma agregada.

empleo informal y situaciones de insatisfacción laboral de la población. Lo definen como un mercado de trabajo concentrado productivamente, que se concentra principalmente en la actividad portuaria y logística. No obstante, desde la visión de los municipios, que principalmente atienden a población que busca empleo –especialmente grupos vulnerables de baja empleabilidad–, la situación se describe mayoritariamente como estable y positiva a largo plazo, aunque la visión es más pesimista en algunos casos.

98 Reconocen que la empleabilidad de las personas está creciendo, especialmente en algunos sectores económicos donde se concentra la población más vulnerable, gracias a que las personas se siguen capacitando para mejorar su empleabilidad y con ello su situación en el mercado laboral. En tal sentido, los municipios consideran en el mediano y largo plazo expectativas positivas para todas las comunas en relación a las oportunidades que generarán las grandes inversiones en la zona –en alusión al Puerto a Gran Escala–. Sin embargo, los trabajadores se sitúan en una situación algo más pesimista.

En relación al grado de conocimiento de los mecanismos de capacitación, tanto empresarios como las autoridades de gobierno local, relacionan estas acciones a instituciones como SENCE, OTEC y OTIC, más que a mecanismos propiamente tales como capacitaciones por cuenta propia de la empresa, utilizando o no instrumentos como la franquicia tributaria o el programa +Capaz, que declaran conocer algunos actores, pero que se citan con menor frecuencia.

También se identifican los instrumentos de capacitación con la institucionalidad perteneciente a las áreas de fomento como Sercotec, o de asistencia social como Fosis. Actores sociales más cercanos a las áreas de desarrollo económico y fomento también los asocian con la institucionalidad de carácter más sectorial como Indap, Minagri, Sernatur, Minsal, aunque también se mencionan instituciones sociales sin fines de lucro (ONG's).

Llama la atención la discordancia entre la identificación de las demandas de capacitación que vislumbran los actores sociales para la provincia. Los empresarios identifican como la principal demanda aquella que se relaciona con la actividad de la logística, seguida del inglés y el turismo, identificando en menor medida también la relacionada con la agroindustria y con las competencias básicas de empleabilidad.

Sin embargo, desde las autoridades locales y la visión municipal, se identifica el turismo como sector que concentra la mayor demanda

de capacitación, específicamente en hotelería, gastronomía e idiomas –que se asocia a este sector económico y no a la industria portuaria como sí lo hacen los empresarios–, seguida de la actividad portuaria, donde sí se considera la necesidad de mejorar las competencias en logística, junto a comercio exterior y transporte y, en tercer lugar se identifica el sector servicio, donde se encuentran los servicios de seguridad –guardias de seguridad– y también la necesidad de una educación financiera, aunque en este sentido hay que señalar que esta es una competencia básica para la vida y no necesariamente se asocia a una competencia de empleabilidad.

En el caso de los trabajadores, este colectivo identifica también como prioritaria, coincidiendo con la visión del Estado en la persona de autoridades locales y profesionales municipales, la capacitación asociada al sector turismo, debido a la proyección que vislumbran para este sector, especialmente desde la llegada de turismo internacional a través de cruceros, situación que ocurre desde 2017. Encuentran que este es un sector económico muy incipiente, donde no hay tradición y, por tanto, no están las competencias instaladas para ofrecer un servicio mínimo de calidad en multitud de actividades económicas que se relacionan con la actividad turística destinada al turista internacional –idioma, puntos de atención e información turística, hotelería, restaurantes, etc.

Las principales demandas de capacitación identificadas desde las instituciones relacionadas con el desarrollo territorial y el fomento productivo, quedan asociadas a las competencias transversales o de empleabilidad de la población más vulnerable, específicamente de sectores socioeconómicos D y E, que no han finalizado su educación media, que se emplean principalmente en los sectores económicos de comercio y construcción.

En términos generales, todos los actores consideran en modo coincidente que para mejorar la empleabilidad de la provincia sería necesario aumentar la formación y la capacitación que se ofrece en el territorio. Creen que es necesario mejorar las competencias básicas de los trabajadores, especialmente de aquellos pertenecientes a la población más vulnerable, fortaleciendo la cultura del trabajo en el territorio. La mayoría de los encuestados, pero especialmente las autoridades locales y profesionales del Estado con experiencia en materia de empleo, así como de los actores relacionados con el desarrollo territorial y fomento productivo, coinciden en que para mejorar la

empleabilidad es necesario que haya más diálogo social, especialmente tripartito, para focalizar pertinentemente la capacitación y construir una visión de largo plazo.

Identifican como los grupos de especial dificultad para acceder a capacitación la población vulnerable, coincidiendo en identificar a los jóvenes como colectivo de especial relevancia dentro de ellos, especialmente por tener carencias en formación básica y media, debido también a la mala calidad de la educación formal y a problemas relacionados con sus grupos sociales de origen. Para la empresa son relevantes los adultos de más de 40 años, en muchos casos con estabilidad en el empleo, responsabilidad y compromiso con la empresa, pero que poseen barreras relacionadas con la escasez de tiempo y recursos para destinar a formación.

Sobre este mismo aspecto, la visión desde el gobierno local y las instituciones de desarrollo y fomento es, en cierto modo, coincidente con los empresarios, pues identifican como grupo de especial dificultad de acceso a capacitación los ocupados de clase media y trabajadores de pymes, señalando también los recursos económicos como principal barrera del colectivo.

Desde los trabajadores, sin embargo, se identifican las mujeres como principal grupo con barreras de acceso a capacitación. En tal sentido, consideran que es relevante para abordar las barreras generales para acceder a mayor capacitación, siendo una de las más relevantes los problemas de traslados para formarse o capacitarse fuera de horarios laborales. Están convencidos de que es necesario “que la capacitación vaya a la empresa o al lugar de trabajo”, en modo muy coincidente con posturas que también reconocen y plantean los empresarios.

Para este colectivo el hecho de tener que parar la actividad para capacitar es uno de los principales inconvenientes que se encuentran a la hora de decidir realizar cursos de capacitación para sus trabajadores.

También se declara, en forma coincidente a la mayoría de los entrevistados, que existen tanto procesos de formación como de capacitación que no son pertinentes, por no ajustarse a las necesidades reales de los sectores productivos. Asocian las acciones de capacitación a grandes proyectos de inversión, tanto público como privados, más que como una estrategia territorial de formación de capital humano que es dinámica y se va adaptando progresivamente según las demandas de competencias del mercado laboral. No obstante, sí identifican que la inversión territorial en educación y en capacitación es



más bien escasa. Asocian esta escasez de capacitación efectiva a su alto costo, falta de oferta –especialmente de oferta pertinente– y también a la falta de información sobre los requerimientos reales por parte de los sectores productivos.

Llama la atención que los actores valoran en términos muy positivos el diálogo social como instrumento para abordar las materias relacionadas con el empleo, empleabilidad y capacitación. Incluso lo relevan como un instrumento necesario. Algunos hasta mencionan que el diálogo social ha resultado positivo dentro de la empresa o a nivel sectorial y que el acercamiento fruto del diálogo social bipartito ha reducido considerablemente los índices de conflictividad.

101

En la mayoría de los casos muestran conocimiento sobre acciones de diálogo social en el territorio, de las cuales algunos actores declaran haber participado e incluso liderado, en el caso de los municipios. Sin embargo, hay algunos empresarios que declaran su total desconocimiento sobre la realización en el territorio de este tipo de acciones. Las instituciones de desarrollo y fomento declaran que el impacto de este tipo de medidas ha sido discreto y que este tipo de acciones concertadas más bien se asocia a un diálogo social bipartito al interior de las grandes empresas, más que como un instrumento de acción para la articulación de estrategias territoriales concertadas para la intervención en el territorio en estas materias.



### Capítulo III

# La experiencia del diálogo social sobre empleo, empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio





# La experiencia del diálogo social sobre empleo, empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio

LA EXPERIENCIA DE DIÁLOGO SOCIAL SOBRE EMPLEO, empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio, consideradas en el desarrollo de este proyecto “Empleabilidad y Diálogo Social en la Capacitación. Provincia de San Antonio”, se articulan en torno a dos grandes instancias que fueron desarrolladas por personal especializado directamente en el territorio:

105

- ♦ Mesas de trabajo con actores relevantes del empleo, empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio, constituyéndose un total de 4, correspondientes a los grupos de actores: Trabajadores, Sector Público, Empresas e Instituciones de Fomento.
- ♦ Seminario “Diálogo social sobre empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio”, instancia de reflexión multisectorial y de diálogo multipartito entre los actores participantes de las mesas de trabajo.

El objetivo de ambas actividades ha sido primero analizar y construir en conjunto una visión común, primero como actor social individualizado, es decir, trabajadores, empresarios e instituciones del Estado o fundaciones cuyo propósito es articular procesos relacionados con la formación de capital humano –capacitación, formación, emprendimiento, etc.–, a través de las Mesas de Trabajo y, posteriormente, articular una instancia de diálogo social tripartito plus donde se sentaron a dialogar y compartir las visiones construidas desde las mesas de actores sociales, y donde además se invitó a participar a otros colectivos.

## MESAS DE TRABAJO

Esta actividad se desarrolló durante los días lunes 12 y martes 13 de noviembre de 2018 en la Provincia de San Antonio. Durante ambas jornadas se trabajó en 4 mesas de trabajo donde participaron 16 personas pertenecientes a 4 tipologías de actores identificados como los de mayor injerencia en las materias de empleo, empleabilidad y capacitación en el territorio, correspondiendo cada una de las mesas a las siguientes tipologías: Trabajadores, Sector Público Territorial, Empresas e Instituciones de Fomento<sup>39</sup> (Anexo 2). Durante ambos días se procedió, en sesiones de trabajo de media jornada para cada grupo –distribuidas en horarios de mañana y tarde–, a un trabajo de análisis, discusión y consenso, con el objetivo de construir y recabar antecedentes sobre la visión conjunta y representativa de cada uno de los colectivos convocados a las mesas de actores relevantes.

En atención a la planificación de la actividad, los objetivos definidos en esta instancia del trabajo de campo pretendían:

- ♦ Conocer la percepción de cada grupo o colectivo sobre la situación del sistema socioeconómico y del empleo en la provincia.
- ♦ Conocer la percepción de cada grupo sobre el funcionamiento de los mecanismos vigentes para favorecer la empleabilidad.
- ♦ Recabar antecedentes/premisas de reflexión y conclusiones sobre la necesidad de facilitar el diálogo social entre actores para abordar las materias sobre empleo, empleabilidad y capacitación en la provincia.
- ♦ Recabar antecedentes que permitan caracterizar o identificar posiciones entre los actores del territorio en materias sobre empleo, empleabilidad y capacitación en la provincia.
- ♦ Identificar premisas comunes que pudieran permitir, a través del diálogo social en cualquiera de sus modalidades,

---

39. En el caso de esta mesa, debido a que no se logró el quorum de asistencia mínima para realizar una dinámica de grupo focal, el ejercicio se realizó en forma adaptada, pasando a considerarse, para efectos de la información del estudio, como una entrevista a un informante clave/experto.

la elaboración una estrategia provincial de capacitación que se considere la base estratégica de desarrollo.

Para la consecución de los objetivos presentados, se utilizó como metodología de trabajo el desarrollo de una serie de actividades, direccionadas por un especialista a través de dinámicas de grupos focales. Estas actividades focales fueron desarrolladas en cada mesa, tras una primera instancia introductoria por parte del equipo del proyecto, donde se presentó el mismo y se contextualizó la actividad a realizar, aclarando las dudas y consultas de todos los participantes.

El desarrollo de la dinámica focal, que se realizó de forma idéntica con cada una de las mesas, consideró en el orden que se presenta a continuación, las siguientes tareas:

107

- ♦ Caracterización productiva de la provincia.
- ♦ Análisis FODA del sistema socioeconómico (economía y mercado laboral), con énfasis en el empleo, empleabilidad y capacitación.
- ♦ Identificación de propuestas para la acción y priorización de los aspectos fundamentales a abordar en el territorio, con una visión de corto, medio y largo plazo.

Como conclusión del trabajo, cada mesa correspondiente a un grupo de interés identificó un conjunto tanto de acciones como de actividades, que debiesen considerarse a la hora de abordar una estrategia o plan de acción concertado con el resto de actores del territorio. El proceso analítico en sí mismo, a través de la discusión y de las conclusiones extraídas en el trabajo de cada mesa, ha permitido identificar aspectos importantes que nos acercan a la visión que cada grupo tiene del territorio y cómo visualizan aspectos fundamentales del sistema socioeconómico, del mercado laboral, de la situación de empleabilidad de las personas, así como de otros relacionados con la capacitación. También aportan la visión de su propio grupo y la de los otros grupos de interés para el diálogo social, entre otros muchos aspectos.

Además, la dinámica focal de trabajo y análisis conjunto permitió del mismo modo identificar indicios de un fortalecimiento del capital social entre los actores. En tal sentido, permitió sentar las bases para la realización de la siguiente actividad, donde los distintos actores son

convocados e invitados a participar a una primera instancia de diálogo social para analizar en conjunto todas estas materias en forma de Seminario.

Es relevante mencionar que la instancia de trabajo de las mesas se planificó y desarrolló en forma direccionada, bajo el cuidado de un clima activo y favorable para la construcción colectiva, especialmente propiciado a través de la introducción de aspectos técnicos, acotados, pero estratégicos, que fortalezcan los conocimientos teóricos de los actores sobre las temáticas de empleo, empleabilidad, capacitación y diálogo social. En tal sentido, se articuló el propio proceso dentro de un proceso de acompañamiento cognitivo con el objetivo que la misma instancia de reflexión compartida fuese una instancia también de aprendizaje colaborativo sobre las materias atingentes al proyecto.

En los apartados sucesivos presentamos de forma esquemática los principales aspectos identificados en el trabajo de cada una de las mesas, que permiten construir la visión que cada uno de estos actores tiene del territorio y de los aspectos relacionados con empleo, empleabilidad y capacitación.

### Mesa Trabajadores

El análisis de **caracterización del sistema socioeconómico** realizado por los representantes de los trabajadores, se resume en la Tabla 17, que presentamos a continuación.

TABLA 17  
**Caracterización de la Provincia de San Antonio**  
**Visión de los Trabajadores**

| CARACTERIZACIÓN PRODUCTIVA TERRITORIO (SECTORES PRODUCTIVOS DE ESPECIAL RELEVANCIA) | CARACTERIZACIÓN SOCIOLABORAL TERRITORIO (Nº TRABAJADORES) | CARACTERIZACIÓN SOCIOLABORAL TERRITORIO (ACTIVIDADES ECONÓMICAS QUE CONCENTRAN MAYOR CAPACITACIÓN) |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Puerto                                                                           | 1. Comercio                                               | 1. Funcionarios públicos                                                                           |
| 2. Comercio                                                                         | 2. Servicios                                              | 2. Puerto                                                                                          |



|                       |                       |                  |
|-----------------------|-----------------------|------------------|
| 3. Servicios          | 3. Transporte         | 3. Comercio      |
| 4. Agricultura        | 4. Servicios Públicos | 4. Servicios     |
| 5. Servicios Públicos | 5. Puerto             | 5. Transportes   |
| 6. Transporte         | 6. Pesca              | 6. Agricultura   |
| 7. Emprendedores      | 7. Agricultura        | 7. Emprendedores |
| 8. Pesca              | 8. Emprendedores      | 8. Turismo       |
| 9. Turismo            | 9. Turismo            | 9. Pesca         |

Fuente: Elaboración propia a partir resultados trabajo Mesa Trabajadores.

El **proceso de análisis**, que dio como resultado los productos asociados a la mesa del **colectivo de los trabajadores**, puso de manifiesto algunos aspectos que consideramos relevantes resaltar:

- ♦ Los trabajadores identifican el puerto como la actividad económica más importante del territorio. Sin embargo, cuando se les consulta sobre su relevancia para el mercado laboral, éste queda relegado al quinto puesto de las nueve actividades económicas que visualizan como las más relevantes para el sistema socioeconómico.
- ♦ Señalan comercio, servicios y transporte, como las actividades productivas de mayor trascendencia, debido a que consideran que son las que generan simultáneamente mayor valor agregado y congregan mayor número de trabajadores para el territorio. En concreto, el colectivo de trabajadores, señala estos tres sectores económicos, como los de especial relevancia para el mercado laboral.
- ♦ Definen la agricultura y la pesca como actividades de escasa generación de valor agregado y baja concentración de puestos de trabajo. Motivo por el cual estas actividades son

consideradas como las de menor relevancia para el sistema socioeconómico en su conjunto.

- ♦ Resulta relevante que los trabajadores identifiquen el emprendimiento como una actividad económica en sí misma, aunque acotan que ésta se asocia principalmente a los sectores comercio, servicio o turismo. La caracterizan como actividad argumentando características comunes, independientemente del sector al que se vincule. En concreto definen el emprendimiento como una actividad que genera pocos puestos de trabajos e ingresos laborales, relacionando su importancia con la precariedad laboral. En este sentido explican que son trabajadores en su mayoría informales que se refugian en el emprendimiento como única posibilidad de generación de ingresos, bien en períodos de escasa demanda de empleo o bien porque son personas de baja empleabilidad que no encuentran trabajo en el mercado laboral formal.

Cuando son consultados sobre cómo describirían los **niveles de formación y capacitación de los trabajadores y su relación con las distintas actividades productivas** de la provincia, éstos sitúan a los trabajadores de mayor formación y capacitación –a los que definen como “*profesionalizados*”–, en los servicios públicos –profesores, médicos, etc.–, en el puerto y en las grandes empresas del retail y servicios. Mientras que consideran a los trabajadores agrícolas, los del sector transporte y, finalmente, los emprendedores, como aquellos que poseen una formación más débil.<sup>40</sup> Además declaran que los emprendedores, a los que asocian con los segmentos laborales de comercio, servicios y transporte, son los trabajadores del mercado laboral –principalmente informales–, con más baja formación/capacitación. Identificando como aquellas características de los trabajadores que

40. Los trabajadores reconocen, sin embargo, ciertos aspectos que escapan de las generalidades de algunos sectores, como por ejemplo, que en cierto tipo de transporte, como en el caso de los trabajadores de camiones articulados, éstos poseen capacitación específica como chofer de ese tipo de camiones, pues en su mayoría han tenido que pasar por cursos de capacitación para obtener la licencia clase A5 profesional; o que en el caso del comercio mediano, y sobre todo pequeño, no existe prácticamente capacitación.

son relevantes para promover y fortalecer la capacitación, la responsabilidad, solidaridad, inteligencia y capacidad de esfuerzo.

Asocian los programas o estrategias de formación de trabajadores a empresas de mayor tamaño –identificando como ejemplo el comercio asociado al retail–, que tienen comités bipartitos de capacitación y a incentivos como la franquicia tributaria. Estiman que estas empresas realizan capacitaciones de larga duración –hasta 3 meses–, para formar determinados perfiles profesionales o desarrollar competencias específicas. En este sentido, reconocen el diálogo social asociado a instituciones creadas y reguladas por la ley, como los comités bipartitos de capacitación, como instancias exitosas que promueven la capacitación de los trabajadores.

III

Identifican las instituciones de representación colectiva de los trabajadores a aquellos sectores con arraigo a una actividad laboral territorial. En concreto identifican como colectivos organizados con representación colectiva de relevancia a los trabajadores portuarios y a los pescadores. Señalan estos segmentos laborales como aquellos de mayor capital social y nivel de articulación, aspecto que relacionan con la fortaleza de sus sindicatos. Unos sindicatos que en ciertas ocasiones han sido capaces de tomar la representación del total de trabajadores del territorio.<sup>41</sup>

Los **principales aspectos relevados en la construcción del análisis FODA** han sido:

### Fortalezas

- ♦ Describen a los trabajadores de la Provincia de San Antonio en términos generales como buenos trabajadores: aguerridos, solidarios, responsables, comprometidos, creativos, sacrificados, inteligentes y esforzados.
- ♦ Consideran positivo que haya organización sindical y corporativismo, pues eso los une como grupo y permite poder trabajar con otros actores.
- ♦ Sin embargo, señalan que son los trabajadores portuarios los que tienen un mayor sentimiento de pertenencia

---

41. Especialmente relacionan la representación con su liderazgo en actividades reivindicativas de la sociedad como la construcción del hospital.

hacia el grupo social de los trabajadores. Los que se sienten y reconocen como un actor social relevante, capaz de conseguir reivindicaciones sociales que pueden ir incluso más allá de su propio colectivo, que son de la sociedad en su conjunto.

## Oportunidades

112

- ♦ Están convencidos de que el hecho de que San Antonio sea el primer puerto de Chile es una oportunidad. El territorio tiene una excelente conectividad con la región –conector biooceánico para una mayor conexión con el comercio europeo y de otros países–. También identifican como oportunidad de los trabajadores de la provincia en relación a otros de fuera, la cercanía con el trabajo y la optimización de los tiempos. Un aspecto que puntualizan todavía más en el caso de los trabajadores de la comuna de San Antonio, porque la ciudad es muy pequeña. Consideran que existe en San Antonio un sentimiento de pertenencia y cercanía donde todos se conocen.
- ♦ Ven como una excelente oportunidad el mismo territorio que ofrece múltiples posibilidades porque tiene campo, mar, muchos recursos y potencialidades que se pueden plasmar a través de distintas áreas. Ello permite una diversificación económica en torno a nuevos sectores –mencionan específicamente el agrícola y el turismo, así como algunos aspectos más puntuales como la construcción y posterior instalación del hospital–, que todavía no se terminan de identificar claramente, pero que vislumbran gran potencial.
- ♦ Otro aspecto positivo que visualizan como una oportunidad para los trabajadores es que en términos generales hay el acceso a capacitación y formación.
- ♦ Consideran que los procesos de automatización y tecnologización en las empresas ofrecen también oportunidades y hay que empezar a analizar la situación y las tendencias para que se conviertan en oportunidades reales.

## Debilidades

- ♦ En general al trabajador de San Antonio se le asocia un *“estigma de flojo”*, aunque los representantes del colectivo no concuerdan con él en términos generales, sino que lo remiten a la visión producida por las luchas sindicales.
- ♦ En términos emocionales suelen tener baja autoestima. También coinciden en que en cierto modo suelen ser pesimistas y desconfiados. En relación a las competencias, los visualizan también en términos generales como poco especializados y acostumbrados al trabajo estacional. No obstante, aclaran que esta descripción de los trabajadores de San Antonio no es únicamente aplicable al territorio, pues consideran que es una dinámica transversal de una sociedad progresivamente más individualista.
- ♦ Reconocen en ellos aspectos que requieren ser mejorados, como el hecho de que son individualistas, una característica que los hace dispersos socialmente, es decir, con poca adhesión a instituciones de representación colectiva.
- ♦ Entre las debilidades consideran la baja especialización, el individualismo y la desconfianza. Debilidades que creen se deben abordar para promover y fortalecer los aspectos relacionados con la formación y capacitación.
- ♦ Identifican como debilidad la forma en la que perciben los trabajadores los procesos de automatización y tecnologización –tanto en el sentido de que el contenido del que se queda cambia y, además, que se produce desempleo–. En tal sentido, los trabajadores piensan que la automatización y tecnologización destruye y elimina empleo, pero hay que hacerles ver que también genera otro tipo de empleo, *“los que se quedan en el empleo, [que] se quedan haciendo otra cosa”*. En tal sentido, más que en las competencias, la preocupación del colectivo de trabajadores es que aquellos que mantengan su empleo deben ser trabajadores del territorio, pero identifican que para que ello ocurra debe

haber mayor capacitación y formación, que además vaya en la dirección correcta.

## Amenazas

11.4

- ♦ Consideran como una situación negativa, que puede ser una amenaza, la división que existe entre los puertos de Valparaíso y San Antonio, donde hay rivalidades en las que San Antonio se ha sentido históricamente como *“el patio trasero”*.
- ♦ Una de las principales amenazas que visualizan los trabajadores es el Puerto a Gran Escala (PGE) o Mega Puerto. Consideran que el PGE podría generar gran cantidad de empleo, pero les preocupa que la actividad sea una amenaza para la calidad de vida de la población. En especial, muestran preocupación por el impacto del transporte y por la percepción de que la comuna no está preparada para recibir a *“gente especializada”* con ingresos altos y requerimientos de servicios de mayor calidad, por ejemplo, en el área de la salud y en la educación.
- ♦ También consideran como amenaza el reconocimiento de que en el territorio hay actividades, como la agrícola en temporada de recolección, que requieren mano de obra de poca o nula capacitación, ofreciendo bajos sueldos, inestabilidad y precariedad laboral. Y también en los emprendimientos o autoempleos de subsistencia que son el refugio de trabajadores desempleados de actividades estacionarias como el turismo o la agricultura.
- ♦ Identifican como un aspecto negativo la discriminación producto de los estereotipos que tienden hacia la estigmatización. Estiman que el trabajador de la provincia sufre cierta discriminación en el mercado laboral *“por zona”*, aunque sean profesionales en relación a las oportunidades de empleo.
- ♦ También observan otro aspecto relevante en este sentido, en relación a la postura de representación de los actores locales, declaran que *“hay una falta de empoderamiento personal”*,

*que “nadie va a venir a solucionar estos problemas [...] el potencial y el poder lo tienen los ciudadanos, está en las personas que estamos aquí”.* Los trabajadores estiman que la representación territorial es débil, más allá del momento puntual.

- ♦ Los procesos de automatización y tecnologización van a producir desempleo. Consideran que a los trabajadores de más edad no los van a tomar en cuenta para una función nueva o peligrosa y para ellos hay que ver otras alternativas, como la jubilación anticipada, pero también hay que ver qué pueden hacer en otros sectores, es decir, en qué forma se pueden reconvertir laboralmente. Declaran que *“cuando la modernidad llega de esa forma, va a quedar gente en el camino y hay que ver qué hacer con ellos”.*

115

En términos generales, el colectivo de los trabajadores identifica como las **principales líneas de acción:**

- 1) Capacitar en especialidades: Turismo y agricultura, comercio y puerto. Aprovechando las bondades del territorio y acciones de inversión concretas como:
  - ♦ La ampliación del canal de regadío en Cuncumén, donde se necesitarán trabajadores más eficientes capaces de utilizar maquinarias agrícolas avanzadas.
  - ♦ La relación entre pesca artesanal y sustentabilidad ambiental.
  - ♦ La construcción de un producto turístico atractivo para los turistas de cruceros, definido y con señalética, articulándolo con otros recursos como las viñas, humedales, etc. y capacitando a las personas en aspectos relevantes como la calidad de servicio o el inglés.
- 2) Se debe trabajar en potenciar el capital social trabajando muy fuerte en las características del trabajador.
- 3) Aprovechar al máximo la diversidad del territorio.

#### 4) Articulación con sectores productivos de otras zonas

En atención a los aportes para establecer una estrategia o plan de acción, estructuran las acciones como se expresa a continuación:

##### a) Acciones en el corto plazo:

- ♦ Mesa de trabajo tripartita y tripartita plus<sup>42</sup> que proporcione varias miradas y permita consensuar un Plan Maestro para el territorio, dejando de lado el individualismo.
- ♦ Focalizar las capacitaciones, que sean pertinentes y atinentes a requerimientos reales de los sectores productivos.
- ♦ Capacitaciones que incluyan al tejido social integral.
- ♦ Informar sobre Mega Puerto, haciendo entender que no es el único recurso y que trae aspectos positivos y también desafíos para el territorio, sin polarizar las posturas.
- ♦ Empoderamiento de los dirigentes sociales para representar a sus bases, con un trabajo conjunto previo.

##### b) Acciones a medio plazo:

- ♦ Trabajar y acordar un plan de capacitación articulado.
- ♦ Comprometer a los convocados a las mesas de trabajo para que sigan trabajando por una estrategia periódica, con el objetivo de mantener la mesa de trabajo en el tiempo.
- ♦ Que el trabajo de las mesas esté acompañado por un experto o couch, que les permitan acercar posiciones e ir analizando en conjunto “los pros y los contra” de las medidas para ver qué es lo mejor para todos y no se muestre sólo un lado.

---

42. Es decir, aquella tripartita a la que se convoca también a participar a otros actores relevantes.



- Una estrategia de comunicación de la realidad, sobre muchos aspectos, incluyendo los impactos de la automatización y que la población conozca mejor qué va a ser el Mega Puerto.

**c) Acciones a largo plazo:**

- Implementación de compromisos adquiridos por el Estado y que están asumidos, como los centros de formación.
- Establecer un programa de desarrollo integral que considere también los aspectos de mitigación relacionados con procesos desafiantes como la automatización.
- Articular el territorio con centros de investigación que permitan trabajar los aspectos de sostenibilidad del espacio y el desarrollo de los sectores económicos.

117

**Mesa Empresas**

El análisis de **caracterización del sistema socioeconómico** realizado por los representantes de las empresas, se resume en la Tabla 18 que presentamos a continuación.

TABLA 18  
**Caracterización de la Provincia de San Antonio**  
**Visión de las Empresas**

| CARACTERIZACIÓN PRODUCTIVA<br>TERRITORIO (SECTORES PRODUCTIVOS DE<br>ESPECIAL RELEVANCIA) | CARACTERIZACIÓN SOCIOLABORAL<br>TERRITORIO (Nº TRABAJADORES) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1. Puerto y comercio                                                                      | 1. Actividad portuaria                                       |
| 2. Logística                                                                              | 2. Comercio                                                  |
| 3. Agricultura                                                                            | 3. Turismo                                                   |

|              |                |
|--------------|----------------|
| 4. Servicios | 4. Agricultura |
| 5. Turismo   | 5. Servicios   |
|              | 6. Logística   |
|              | 7. Transporte  |

Fuente: Elaboración propia a partir resultados trabajo Mesa Empresas.

118

Las ideas fuerza preliminares aportadas durante la actividad, que dio como resultado los productos asociados a la mesa del **colectivo de las empresas**, muestran algunos **aspectos relevantes durante el proceso de análisis** que mostramos en forma esquemática y resumida a continuación:

- ♦ Se define la *“actividad portuaria”* como gestora y movilizadora de otras actividades, reconociendo que, si bien no congrega gran cantidad de puestos de empleo –*“un poco más de 2.000”*–, su actividad mueve otros sectores productivos, por ejemplo el comercio, la logística, los servicios y el turismo. Muestran preocupación cuando reconocen que está la sensación de que el Mega Puerto *“va a ser la solución laboral para mucha gente”*. Sin embargo opinan que esto no es cierto debido a la baja rotación de los trabajadores, especialmente los de más antigüedad. Creen que el PGE está generando expectativas *“sobredimensionadas”* en la sociedad en su conjunto, al no ser suficientemente conocedores de que la actividad productiva estará altamente tecnologizada.
- ♦ Se identifica la agricultura como un sector de baja expansión de demanda de mano de obra, más allá de los temporeros, debido también a la progresiva tecnologización de los procesos agrícolas. Señalan, que actualmente en Cuncumén y sus alrededores hay demanda insatisfecha de mano de obra cualificada. Razón por la cual los empresarios agrícolas mandan una escuela agrícola para la zona.

- ♦ Las empresas consideran que existe una cierta *“estereotipación”* de los trabajadores de la provincia, que los identifican como flojos, conflictivos, de bajo compromiso, baja calificación, etc. Sin embargo aclara que estos adjetivos podrían identificarse en cierto modo con algunos trabajadores del mercado laboral, pero no con su totalidad. Identifican este hecho como un obstáculo o desincentivo cuando una empresa extranjera quiere venir al territorio.
- ♦ Sin embargo, acotan que la situación de los trabajadores portuarios es diferente. Los describen como *“no conflictivos”*, sino *“reivindicativos”* –en sentido que defienden causas que consideran como justas–. En términos generales los reconocen como aliados de las empresas, comprometidos, abiertos a promover acciones de diálogo social que pretendan mejoras en las relaciones laborales y las remuneraciones. Aunque asumen, que hay un comportamiento diferenciado por edad. Los trabajadores los jóvenes presentan bajo compromiso aunque los mayores demuestran compromiso en constante aumento. Sin embargo identifican que algunos casos el compromiso se asocia a *“familias que han sido tradicionalmente portuarias”*, desapareciendo esta diferenciación por edad.
- ♦ Relevan como muy positivo el hecho de que las condiciones laborales del trabajador portuario hayan mejorado, reconociendo en esta mejoría uno de los motivos que han justificado el cambio de actitud hacia una postura más dialogante del trabajador. Reconocen que ahora se ven muchas más instancias de conversación que antes no se veían, incluso a iniciativa de los propios trabajadores. En este sentido identifican el clima y la mayor apertura de las empresas a entregar información, como un aspecto positivo que ha ayudado a generar una cultura de diálogo y confianza. Identificando una relación directa entre el desconocimiento y los conflictos.
- ♦ También asumen que el segmento laboral de la actividad portuaria ofrece empleo de mayor calidad y mejores sueldos. Presentando cifras que no se encuentran en el resto del mercado laboral. En tal sentido, consideran que el empleo

de calidad hace que los trabajadores *“cuiden sus empleos y no quieran dejarlo”*. Este hecho, que es positivo, puede frustrar las expectativas generadas de muchos trabajadores desempleados que se capacitan para cumplir con la cualificación mínima de acceso a la actividad portuaria – *“tarjeta roja”* –, pero que posteriormente no pueden encontrar empleo. Identifican como uno de los motivos de este hecho, la percepción de sobredimensionamiento en los trabajadores, de capacidad de absorción de puestos de trabajo en el puerto. Declarando la necesidad de informar a los trabajadores, especialmente los desempleados, sobre el funcionamiento real del mercado de trabajo.

- ♦ Estiman, no obstante, que la actividad portuaria sí puede ser la impulsora de la economía territorial y, por tanto, del mercado laboral, a través de sus relaciones productivas con otras actividades del territorio. En tal sentido declaran que *“por más que exista un proyecto de Mega Puerto, los puestos de trabajo que se generarán no serán para el puerto o en el puerto, sino que la idea es que se generen servicios en torno a él”*.

Cuando los representantes de las empresas son consultados sobre cómo describirían los **niveles de formación y capacitación de los trabajadores y su relación con las distintas actividades productivas** de la provincia, este colectivo estima que los perfiles de formación debieran ser direccionados hacia carreras técnicas con competencias técnicas que promuevan la flexibilidad o polivalencia del trabajador en los puestos y tareas, incluso de varios sectores productivos. En tal sentido, declaran la necesidad de trabajadores *“versátiles”*, que puedan formarse en *“perfiles transversales”*, por ejemplo, mecánicos, que pueden trabajar incluso en funciones de reparación de maquinaria agrícola o de maquinaria logística.

Estiman que existen empresas que promueven la capacitación de sus trabajadores. En tal sentido identifican una relación probable entre la especificidad de la actividad de la empresa y la adhesión a la formación de sus trabajadores. Especialmente cuando dicha actividad requiere niveles o estándares, específicos o más exigentes por motivos de seguridad, como ejemplo en las empresas químicas. Refutan, así, la existencia de relación tan directa entre el tamaño de la empresa y

la capacitación, pues declaran que en estos casos hay empresas pequeñas que *“van por delante”* en capacitación, asociando este aspecto más bien a la generación de *“otra cultura”*.

Consideran que los suelen trabajar con altas exigencias en los tiempos de ejecución de las tareas, aspecto que dificulta la posibilidad de *“parar la faena para capacitar a las personas”*. En estos casos, estiman que la carga de trabajo de las empresas más grandes puede ser un desincentivo a la capacitación de sus trabajadores. Para contrarrestar este aspecto negativo, consideran como muy importante que la dirección de la empresa *“esté alineada en este sentido”*, reiterando que es muy importante generar entre los directivos una visión positiva sobre la necesidad de capacitar.

121

Las empresas identifican una clara relación entre los recursos de las empresas y la capacitación, declarando que las de mayor tamaño pueden hacer cursos cerrados, mientras que las más pequeñas tienen las mayores dificultades. Por ello estiman como un aspecto que complejiza la capacitación y la formación de los trabajadores, es la inexistencia de instituciones de formación profesional –universidades e institutos profesionales–. Así como el hecho de que los perfiles profesionales de los trabajadores con formación media técnica no siempre se ajustan a las necesidades de las empresas. A pesar de ello, reconocen, que la oferta ha ido mejorando desde hace muy poco, puntualizando que todavía es insuficiente. Identifican las mayores deficiencias en oferta técnica en oficios superiores, especialmente informática, que es cada vez más necesaria y en algunos perfiles específicos asociados a la actividad portuaria.

Aseguran que la insuficiencia de trabajadores profesionales y técnicos especializados para cubrir las plazas laborales justifican la contratación de personas de fuera del territorio, considerando que *“como no hay oferta de capacitación, la empresa tiene que solucionar su propio problema y la forma más sencilla de hacerlo es contratando personas de afuera”*. Ello porque, aunque asumen que todos los trabajadores nuevos tienen que pasar por un *“período de nivelación”* al insertarse a una empresa *“hasta que se adapten”*, el hecho de que éstos ingresen con un oficio o carrera técnica, acorta ese período.

Consultados por las características de la mano de obra en otros sectores, creen que pudiera existir un bajo compromiso del trabajador con las empresas asociadas a ciertas actividades económicas, como por ejemplo la agrícola, que puede justificar las altas tasas de deserción laboral, especialmente entre los jóvenes. Estiman determinadas condiciones de los trabajadores como la edad más avanzada,

las cargas familiares especialmente en el caso de mujeres jefas de hogar, aumentan los niveles de compromiso y valoración del trabajo.

Se concluye acordando que hay una falta de compromiso y valoración asociada *“a los nuevos tiempos”* y *“a las nuevas generaciones”*, que estiman como es transversal a todas las actividades y que en ciertas ocasiones no se relaciona con el estrato socioeconómico o la formación del trabajador.

Invitados a reflexionar sobre la reconversión laboral de los cesantes de la empresa MAERSK, identifican una deficiencia en la información sobre la realidad del mercado laboral territorial en el trabajador que ha quedado cesante, al declarar la necesidad *“cambiar la mentalidad de la persona que es despedida, sobre todo en relación a las remuneraciones”*. Estiman que la mayoría de los trabajadores de MAERSK que perdieron sus empleos tendrán dificultades para mantenerse activos en el mismo perfil profesional que lo hacían en ella, considerando que deberán volver a sus actividades laborales anteriores, redireccionando sus trayectorias formativo-laborales hacia actividades más relacionadas con los puestos en los cuales se desempeñaban antes de entrar a trabajar en dicha empresa. Estiman que los trabajadores que tendrán mayores dificultades para reinserirse en el mercado laboral, serán aquellos que se iniciaron laboralmente en la empresa o los que se insertaron en MAERSK sin tener trayectorias anteriores claras o definidas.

Los **principales aspectos relevados en la construcción del análisis FODA** han sido:

### Fortalezas

- ♦ Consideran que hay experiencias exitosas en prácticas y se tiene disposición compartir la experiencia a otros sectores.
- ♦ Hay voluntad de las empresas de abrirse a acoger alumnos en práctica.
- ♦ Estiman que las instituciones de formación están abiertas a incorporar participación de empresas.
- ♦ Existen en el territorio empresas de talla mundial, es decir, experiencias exitosas capaces de revertir una imagen negativa.

- ♦ Están convencidos de que el territorio tiene profesionales de calidad que pueden ser actores relevantes en el desarrollo de nuevas actividades relacionadas, principalmente, con los sectores económicos emergentes, especialmente en turismo, que pueden ser en una primera instancia pluriempleados o polivalentes, manteniendo su empleo principal en su segmento laboral de origen e incursionar en actividades de otro segmento, como por ejemplo, en turismo.

### Oportunidades

- ♦ Hay trabajo a partir del diálogo social para determinar perfiles (el acercamiento de los centros de formación a las empresas para conocer los perfiles y estándares de las industrias es incipiente y en los estudios de impacto ambiental que tienen que realizar algunas empresas se levanta y ofrece la información sobre los perfiles que se van a necesitar).
- ♦ Existen otras actividades económicas más allá del puerto, que vienen pujantes y tienen buenas expectativas.
- ♦ Es posible generar programas de prácticas para estudiantes del territorio, para que los jóvenes tengan mayores oportunidades de inserción laboral.
- ♦ Hay experiencias exitosas de reconversión productiva.
- ♦ Existen empresas exitosas incluso a nivel latinoamericano cuyos profesionales de calidad son del territorio, lo que demuestra que la provincia es un lugar con posibilidades. Empresas y trabajadores exitosos están disponibles para trabajar en mejorar la imagen y abordar los estereotipos.

123

### Debilidades

- ♦ Falta de personas con las competencias requeridas en el mercado del trabajo.
- ♦ Ausencia de instituciones de formación, aspecto que supone también ausencia de técnicos superiores que tengan las

competencias que requieren las empresas y que permitan continuidad en la formación de los trabajadores.

- ♦ Inexistencia de perfiles polifuncionales, que sean transversales a varias industrias como mecánicos, eléctricos, electrónicos, informáticos, etc.
- ♦ Baja comunicación y articulación entre las empresas para identificar necesidades de formación y/o capacitación comunes y trabajar colaborativamente en capacitar las brechas de competencias a través de cursos comunes, facilitando así el acceso a capacitación, tanto para empresas más pequeñas como en los casos de empresas con gran carga de actividad que no pueden parar sus faenas.
- ♦ Insuficiencia en estándares de calidad de los productos y servicios ofrecidos por muchas empresas, especialmente microempresas o en empresas más grandes donde no hay cultura de calidad de servicio. Este aspecto se considera como transversal a varias industrias y actividades económicas: servicios de reparación de automóviles, restaurantes, salud, educación, entre otras.

### Amenazas

- ♦ Sobre expectativa de empleo en actividad portuaria. Esta sobre expectativa se asocia todavía más al Mega Puerto.
- ♦ Consideran que la actividad de la pesca va hacia la desaparición.
- ♦ Imagen negativa causada por el cierre de MAERSK desde la visión de futuros inversionistas,
- ♦ Escasa información, tanto sobre instrumentos al servicio de las empresas y de las personas para propiciar la formación, como de programas existentes, y también de las personas que ya se han capacitado en competencias que requieren las empresas. Hay un gran desconocimiento sobre lo que existe



en relación a las competencias de las personas y en la oferta de formación que podría utilizarse.

- ♦ Escasez de cursos en temáticas transversales, como por ejemplo, en calidad de servicio.

En términos generales, el colectivo de las empresas identifica como las **principales líneas de acción:**

- 1) Hacer una llamada de atención: “hay que ser responsables con el tema de las tarjetas rojas” (porque generan sobre expectativas).
- 2) Incluir a otros sectores que también existen, que están en desarrollo y que necesitan personas capacitadas para sus actividades.
- 3) Abordar los problemas de información sobre instrumentos de capacitación, oferta de capacitación, profesionales capacitados y necesidades de capacitación de otras empresas con las que se pueden realizar formaciones conjuntas o dirigidas a profesionales de varias empresas.
- 4) Fortalecer la confianza y el trabajo conjunto entre trabajadores y empresas, y también trabajar colaborativamente con el Estado en solucionar los problemas que tienen especialmente los trabajadores para acceder a formación, sobre todo aquella que está fuera de la provincia.
- 5) Capacitar a los jóvenes para que se puedan insertar al mercado laboral, con sentido de realidad. Los empresarios debieran ser capaces de saber cómo utilizar el potencial de los jóvenes para incentivarlos y que también se mantengan en el empleo.
- 6) Considerar nuevas estrategias de formación que incluyan nuevas tecnologías, como por ejemplo, por web, aunque sin desestimar el componente presencial. Para ello quizás sea necesario levantar información sobre necesidades comunes de las empresas que se pueden capacitar o formar con cursos en conjunto, es decir, que la oferta de formación considere formar a perfiles laborales de trabajadores de distintas empresas.

- 7) Acordar una postura común frente a los inversionistas que están evaluando si instalarse en el territorio. Es importante que vean que hay muchas empresas que están instaladas y que son muy buenas.

En atención a los aportes para establecer una estrategia o plan de acción, estructuran las acciones como se expresa a continuación:

### **Acciones en el corto plazo:**

- ♦ Generar recursos para fomentar participación de jóvenes en formación y capacitación fuera del territorio (Movilización-Estudios-Alimentación, etc.).
- ♦ Generar oferta formativa de nivel intermedio.
- ♦ La oferta de formación/capacitación que llegue al territorio.
- ♦ Articular la demanda (Empresas) para identificar necesidades conjuntas.
- ♦ Abordar competencias básicas de empleabilidad en jóvenes.
- ♦ Abordar comunicación en el liderazgo de jóvenes.
- ♦ Hacer fluir la información entre las empresas para poder identificar necesidades de formación/capacitación que puedan suplirse con oferta de formación diseñada y articulada especialmente para el territorio.

### **Acciones a medio plazo:**

- ♦ Apoyar el transporte de las personas que quieran ir a capacitarse.
- ♦ Identificar cursos que pueden hacerse en el territorio –que vengan los centros de formación a ofrecer cursos, diplomados, etc. para ciertos perfiles que se requieren.
- ♦ Considerar otros sistemas de formación que sean semi presenciales, utilizando la web.

Acciones a largo plazo:

- Un plan estatal para favorecer el traslado hacia centros importantes de formación (Por ejemplo, coordinar los horarios de los buses para que les sirva a los estudiantes universitarios o de educación superior que vayan a Santiago o Valparaíso, incentivo o descuento económico, etc).
- Becas de estadía estatales para acceder a formación/capacitación que está afuera.

127

Mesa sector público

El análisis de **caracterización del sistema socioeconómico** realizado por los representantes del sector público se resume en la Tabla 19, que presentamos a continuación.

TABLA 19  
**Caracterización de la Provincia de San Antonio**  
**Visión del sector público**

| CARACTERIZACIÓN PRODUCTIVA<br>TERRITORIO (SECTORES PRODUCTIVOS DE<br>ESPECIAL RELEVANCIA) | CARACTERIZACIÓN SOCIOLABORAL<br>TERRITORIO (Nº TRABAJADORES) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1. Transporte                                                                             | 1. Transportes*                                              |
| 2. Servicios                                                                              | 2. Servicios                                                 |
| 3. Turismo                                                                                | 3. Turismo nacional*                                         |
| 4. Construcción                                                                           | 4. Construcción                                              |
| 5. Comercio                                                                               | 5. Comercio*                                                 |
| 6. Emprendimiento                                                                         | 6. Actividad portuaria**                                     |
| 7. Puerto                                                                                 | 7. Agricultura**                                             |

|                |  |
|----------------|--|
| 8. Pesca       |  |
| 9. Agricultura |  |

\* Sectores económicos catalogados como sector refugio.

\*\* Sectores económicos catalogados como de empleo estacionario.

Fuente: Elaboración propia a partir resultados trabajo Mesa Sector Público.

128

Las ideas fuerza preliminares aportadas durante la actividad, que dio como resultado los productos asociados a la mesa del **colectivo del sector público**, muestran algunos **aspectos relevantes durante el proceso de análisis**, que mostramos en forma esquemática y resumida a continuación:

- ♦ Identifican en los sectores de transporte, turismo y comercio un importante número de emprendedores en situación de precariedad e informalidad laboral, con bajas posibilidades de mejorar sus condiciones de emprendimiento porque el nivel de educación es muy bajo y a que cuentan con muy pocas competencias básicas. Además, señalan la inexistencia de oferta pública para abordar esa brecha. A pesar de ello, reconocen en estas personas competencias específicas como la creatividad y la perseverancia. Además señalan un sesgo de género en la disposición al emprendimiento, reconociendo una visión estereotipada sobre la figura de la mujer, al señalar que éstas *“suelen tener un perfil más emprendedor”* y mayor perseverancia, pues *“realizan emprendimientos durante todo el año”*.
- ♦ Definen el emprendimiento como una actividad *“refugio”*, relacionándolo a las dinámicas de empleo en época de contracción económica y a sectores que presentan alto grado de estacionalidad.<sup>43</sup>

43. En este sentido los representantes de la administración pública señala que cuando algunos trabajadores pierden su empleo por la estacionalidad de la actividad económica principal, realizan actividades en otros sectores económi-

- ♦ Destacan que el micro emprendimiento genera productos o servicios destinados a satisfacer el mercado local, sin tener considerar como oportunidad de mercado la cercanía y gran conectividad del territorio con otros núcleos urbanos de relevancia nacional, como Valparaíso o Santiago, para comercializar los productos locales.
- ♦ El sector público reconoce la actividad portuaria como de escasa relevancia en generación de empleo directo, al que califica como de *“eventual”*, aunque reconocen que también genera un empleo estable asociado a una profesionalización del *“capital humano que ha ido mejorando con el tiempo”*.
- ♦ Destacan la tendencia hacia la desestacionalidad del turismo, señalando que *“comienza a ser relevante durante todo el año”*. La construcción, sin embargo, no es una actividad económica estable ya que funciona en base a proyectos.
- ♦ La relevancia de la pesca la asocian a la cantidad de familias que penden de ella –unas tres mil–, que se sustentan de la venta directa de los productos que pescan –principalmente merluza, congrio y corvina–. Lo describen como sector su gran capacidad de organización colectiva a través distintos tipos de institucionalidad –sindicatos, corporaciones, asociaciones, entre otras–, destacando que en la actualidad con 8 grandes agrupaciones. Sin embargo identifican importantes restricciones para el desarrollo de la pesca artesanal relacionadas con las cuotas de captura que les son impuestas.
- ♦ Acotan la relevancia de la agricultura a la zona interior del territorio. La describen como una actividad económica de uso intensivo de mano de obra, motivo al que atribuye que en las zonas rurales no exista desempleo, destacando que incluso llegan a contratar a trabajadores de otras regiones

---

cos a los que catalogan de *“refugio”*, como el transporte de pasajeros en Uber y otras empresas similares, el emprendimiento o autoempleo, así como el comercio ambulante en las playas en el período estival, especialmente en el caso de trabajadores de la construcción cuyo período contractivo se produce en verano.

e inmigrantes. Describen el sector productivo como de *“grandes necesidades”*, especialmente relacionadas con el acceso al riego. Sin embargo les atribuye una cierta relevancia, reconociendo *“una cantidad importante de viñas con proyectos particulares de riego, hay paltos, nueces, almendros y gran parte de la zona de riverañas del río Maipo está regado hoy día”*. Además de posibilidades de desarrollo, debido a la incorporación de nuevas plantaciones cuando esté *“listo el proyecto de riego”*.<sup>44</sup>

130

- ♦ Señalan que el sector debe prepararse para ello, señalando como sus principales dificultades la inexistencia de centros de formación con perfiles agrícolas, aunque identifican como un aspecto positivo la presencia de una escuela rural que se ha transformado en escuela agrícola. No obstante advierten que la población que se está educando en esa línea todavía es poca –entre 8 a 10 técnicos agrícolas al año– y posee escasas proyecciones de continuar sus trayectorias formativo-laborales debido a que no tienen acceso en el territorio a educación superior relacionada con el área de conocimiento. Relacionan este aspecto con la necesidad de trabajadores cualificados para la *“administración de predios agrícolas, en la comercialización del producto, en las distintas formas de agregarle valor”*.

Cuando los representantes de la administración pública son invitados a reflexionar sobre los **niveles de formación y capacitación de los trabajadores y su relación con las distintas actividades productivas** parten señalando la existencia de una brecha en competencias relacionadas con el emprendimiento, que sitúan a nivel de competencias básicas, además de barrera producida por los subsidios

44. Los representantes de la administración pública destacan que se acaba de financiar el regadío de Cuncumén, asociado a unas 1.500 hectáreas de terreno que pasan de secano a riego. Estimando la generación de 3.000 empleos directos. Señalando que el proyecto estará listo en dos años y se va a hacer por etapas. La primera de ellas finalizará alrededor de septiembre-octubre de 2019 y la segunda etapa del proyecto de riego durará tres años más, por lo que finalizará en su totalidad en 2022.

directos a las familias de escasos recursos, puesto que las personas que regularizan sus emprendimientos dejan de percibirlos.

También constatan la dificultad de permanencia en los cursos de capacitación, que presentan los jóvenes entre 18 y 28 años, que pretenden formarlos para el empleo. Ello a pesar de que la capacitación es un instrumento exitoso de apoyo a la inserción laboral, argumentando que *“el 15% de los estudiantes entre los 19 y 28 años que terminan una capacitación, y tras su práctica laboral, se mantienen en el empleo y acceden a sueldos “dignos”, sobre \$400.000.–”*. Además, señalan que esta dificultad se traslada también al mercado laboral después de la capacitación, donde los jóvenes presentan altos índices de rotación laboral.

131

También reconocen la existencia de comportamientos diferenciados en el mercado laboral asociados al género y al colectivo de inmigrantes. Identifican los problemas de conciliación como factor deserción laboral en las mujeres trabajadoras con cargas familiares, constatando que este segmento laboral tiende *“a abandonar sus trabajos formales y a refugiarse en el emprendimiento durante el período estival en el que los niños no van al colegio”*. Y en relación a los inmigrantes, constatan mayores índices de inserción laboral tras finalizar el período formativo, especialmente en los inmigrantes venezolanos y en aquellos los haitianos que han aprendido el idioma.

Destacan la debilidad de la educación formal, especialmente la pública. Un aspecto que relacionan con la dificultad de las entidades capacitadoras *“que reciben un grupo humano mal formado y con dificultades en competencias básicas”*. Además señalan la inexistencia de *“filtro para detectar personas ya capacitadas”*, aspecto que permitiría la existencia de un “círculo vicioso de capacitación”, donde personas que ya se han capacitado en otros programas se incluyen en programas nuevos, restringiendo el acceso a capacitación a otras personas.

Consideran que en términos generales hay un bajo impacto de las capacitaciones, debido a su corta duración, a que no forman en oficio, a su escasa pertinencia con la realidad productiva del territorio o por la escasa motivación de las personas seleccionadas para acceder a ella. Reconocen la existencia de problemas importantes *“en la calidad de las capacitaciones, así como en los profesionales que las imparten, puesto que no son capaces de involucrar a los estudiantes o trabajadores desmotivados”*, motivo por el cual declaran la urgencia en capacitación en habilidades blandas de los trabajadores. Estiman que no existe escasa capacitación, sino que ésta es poco pertinente, justificando su

percepción en el hecho de que *“hay un alto número de capacitados cesantes que ni siquiera pretenden buscar empleo”*.

Constatan también dificultades de acceso a capacitaciones de ciertos perfiles profesionales, como los que requieren revalidación periódica de conocimientos –guardias de seguridad o manipuladores de alimentos–, otros relacionados directamente con cursos de capacitación y certificación –como choferes–, que necesariamente deben estar capacitados y con sus certificaciones. Estas dificultades suponen que estos trabajadores lleguen a perder sus empleos y que estén trabajando sin ellos. Observan como uno de los motivos de su escasez su alto precio, argumentando que *“aunque se les solicita al SENCE, no los envían”*.

También identifican dificultades en el acceso a la capacitación en el colectivo de inmigrantes. En este caso, las asocian a sus *“condiciones de vulnerabilidad”*, que les impide cumplir con todos los requisitos formales que se les pide al resto de la población para acceder a los cursos de capacitación, incluidos el idioma. En tal sentido, sugieren sistemas o programas que eliminen esas barreras de acceso para este colectivo, puesto que para algunos inmigrantes tienen estudios y experiencia laboral en sus respectivos países de origen. Para ellos la capacitación supone una habilitación para insertarse en el mercado laboral nacional, mejorando su nivel de empleabilidad y el acceso a empleo de mejor calidad. Reconocen que la población haitiana es especialmente vulnerable porque no reciben apoyo estatal más allá del acceso a la salud y educación que se ofrece al resto de la población.

Exponen también que el segmento laboral asociado a los inmigrantes, presenta un nivel de compromiso con los cursos de capacitación mucho más alto que el del resto de los colectivos, señalando que algunos incluso encuentran trabajo con buenas condiciones laborales, de forma autónoma a antes de finalizar su proceso de formación.

Los principales **aspectos relevados en la construcción del análisis FODA** han sido:

### Fortalezas

- ♦ Existen instituciones de formación y capacitación en el territorio que cuentan con instalaciones en sus sedes, equipadas según la realidad productiva, y que pueden realizar formación pertinente.
- ♦ Las personas buscan actividades de formación/capacitación.



- ♦ Los inmigrantes cesantes tienen buenos índices de inserción laboral tras la capacitación.
- ♦ El Estado tiene una oferta constante e institucionalizada de cursos de capacitación.

### Oportunidades

- ♦ La cercanía a Valparaíso y Santiago. Núcleos urbanos de especial relevancia en número de habitantes, ingresos más altos, acceso a oferta formativa, etc., con buena infraestructura y a una distancia de pocos kilómetros. Ello supone que el territorio tiene acceso a nuevos mercados de productos y servicios, así como a la oferta de formación y capacitación que hay en estos otros lugares.
- ♦ Hay proyectos nuevos de inversión, sobre todo relacionados con el sector agrícola donde se aprobaron la ampliación de las ha. de riego, también el Mega Puerto y el hospital provincial, que requieren nuevos perfiles profesionales que hay que formar.
- ♦ Existencia de oferta de cursos de capacitación.
- ♦ Existen además del puerto, otras actividades en la vocación productiva territorial (Turismo, agricultura, construcción).
- ♦ El desarrollo de la zona tradicional agrícola es una “zona limpia” o sin pesticidas que puede desarrollarse en ese nicho, que es muy valorado en los mercados.

### Debilidades

- ♦ Necesidad de fortalecer en la población las competencias básicas de empleabilidad. La mayoría de las personas que tienen bajos índices de empleabilidad, y bajas competencias transversales, son personas que vienen de la educación pública.
- ♦ Los objetivos e incentivos de la Formación/Capacitación no alineada con la empleabilidad. Los cursos se miden en su logro

por asistencia y no a través de los resultados sobre la adquisición efectiva de las competencias. Además, los cursos de capacitación son demasiado cortos y no permiten aprender un oficio.

- ♦ Déficit normativo de instituciones de educación. No siempre llegan los cursos que se solicitan desde el territorio según las necesidades.
- ♦ Los emprendedores tienen carencias en competencias blandas y poca formación en competencias duras que les permitan emprender y regularizarse.
- ♦ Hay cursos de capacitación que se repiten durante muchos años con lo cual saturan la oferta porque hay muchas personas capacitadas que después no encuentran empleo.
- ♦ Los profesionales que realizan los servicios de diagnóstico y orientación a menudo no tienen las competencias técnicas específicas para poder realizar un trabajo que permita identificar para cada curso a las personas más idóneas y tampoco para trabajar con las personas con mayores dificultades o para hacerles seguimiento.

### Amenazas

- ♦ Los subsidios sociales a menudo se encuentran mal orientados para las personas que buscan empleo o pretenden realizar un emprendimiento.
- ♦ No se adjudican todos los cursos que se solicitan desde el conocimiento del territorio y llegan cursos por asignación directa que no se han solicitado, que son poco pertinentes, y que finalmente se devuelven porque no tienen demanda,
- ♦ No hay centros de formación para perfiles profesionales relacionados con los sectores productivos del territorio, como los agrícolas o de turismo.

En términos generales, el colectivo del sector público identifica como las principales **líneas de acción**, lo siguiente:

- 1) Trabajar para fortalecer las competencias transversales de empleabilidad en los trabajadores, especialmente los que vienen de la educación pública.
- 2) Fortalecer las competencias de los profesionales que realizan los diagnósticos y derivación de las personas que buscan empleo o cursos de formación, centrando su actuación en que las personas articulen sus trayectorias formativo-laborales, teniendo en consideración la realidad productiva y del mercado laboral en la que se sitúan.
- 3) Articular la oferta formativa con las necesidades de los sectores productivos del territorio, prestando especial atención en fortalecer los perfiles profesionales asociados a los sectores con mayores requerimientos por ser los más incipientes, esto es, turismo y agricultura, o aquellos donde se encuentran inversiones relevantes, como el hospital, que se articula primero con la construcción y después con la oferta de servicios sanitarios.
- 4) Fortalecer las competencias transversales y también las competencias técnicas para los emprendedores, con programas de acompañamiento específico para ellos y atendiendo a sus características, especialmente mujeres que pueden tener problemas con el cuidado de los hijos u otros familiares.
- 5) Promover un desarrollo equilibrado de todos los sectores económicos, especialmente aquellos que pueden entrar en mayor contradicción como el turismo con la industria.

135

En atención a los aportes para establecer una estrategia o plan de acción, estructuran las acciones como se expresa a continuación:

#### **Acciones en el corto plazo:**

- ♦ Levantamiento de información oportuna desde el sector productivo y de los propios usuarios.
- ♦ Reforzar y fortalecer el diagnóstico de las personas a través de una mayor formación de los profesionales que realizan

las labores de orientación, que además sean capaces de poner el énfasis en su labor orientadora en las trayectorias formativo-laborales de las personas.

- ♦ Urge abordar competencias laborales básicas. Se reconoce que no es un tema fácil, pero que es necesario comenzar a abordar desde el primer momento.
- ♦ Abordar el tema desde el capital social, la re-generación de confianzas entre los actores sociales preponderantes en el mercado de trabajo y muy especialmente en este caso entre los empresarios y las instituciones públicas, porque las confianzas de los empresarios se encuentran muy deterioradas.

### **Acciones a medio plazo:**

- ♦ Considerar una estrategia para abordar la generación de competencias laborales básicas en el territorio, con una visión más de medio y largo plazo.
- ♦ Alinear la oferta formativa a las necesidades presentes y futuras de los sectores productivos.
- ♦ Fortalecer las competencias de los profesionales que realizan el diagnóstico y derivación de las personas que acceden a capacitación.
- ♦ Diseñar oferta formativa pertinente para algunos grupos de características específicas como emprendedores y migrantes.
- ♦ Trabajar el desarrollo de la pesca, pero desde otra perspectiva, desde una mayor “profesionalización” y también desde su relevancia como actividad tradicional, articulada con el turismo, especialmente con los restaurantes, porque ofrecen un producto de calidad.
- ♦ Articular el desarrollo del sector turismo y del agrícola, especialmente a través de ofrecer cursos específicos

y de proyectar una oferta formativa formal de educación superior.

### Acciones a largo plazo:

- ♦ Articular una visión coordinada del territorio y cómo desde la intervención pública se puede apoyar a desarrollarla.
- ♦ Revisar la articulación de los subsidios para que no sean desincentivos a la inserción laboral o al emprendimiento formal.
- ♦ Fortalecer la educación formal primaria y secundaria, especialmente la educación pública.

137

## SEMINARIO

La actividad del Seminario **“Diálogo social sobre empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio”**, se constituye como una instancia de especial relevancia dentro del trabajo territorial del proyecto **“Empleabilidad, diálogo social y capacitación en la Provincia de San Antonio”**, pues pretende un objetivo doble. En primera instancia, y sobre todo, recabar información primaria para nutrir el estudio, aunque también ha pretendido ser el primer hito de análisis concertado entre los actores participantes en materia de empleo, empleabilidad y capacitación de la provincia. El Seminario se realizó el miércoles 21 de noviembre en la ciudad de San Antonio y asistieron un total de 16 participantes, principalmente aquellos que ya habían participado de las mesas de trabajo.

Como metodología de trabajo de la actividad, ésta se desarrolla como dinámica de grupo bajo el formato de Seminario (Anexo 4), que se estructuró en torno a dos actividades fundamentales:

- ♦ Un Panel titulado “Diagnóstico y propuestas de los actores relevantes para el empleo y empleabilidad en la Provincia”, que contó con la participación como panelistas de representantes de los principales colectivos o grupos de interés, donde se presentaron opiniones, ideas, conclusiones y otros aspectos considerados como relevantes, que fueron abordados en forma interna en cada grupo a través del trabajo de las mesas.

- ♦ Un Foro titulado “Premisas para una estrategia concertada sobre empleabilidad y capacitación para la Provincia de San Antonio”, que se constituyó como el espacio abierto para intervenciones de los asistentes (fundamentalmente personas participantes en las mesas de trabajo), a modo de poder, a través de éstas, contribuir a ampliar, acotar, aclarar, enfatizar los aspectos abordados en la instancia anterior, así como evidenciar coincidencias que podrían situarse a la base de la construcción de una visión colectiva estratégica sobre la empleabilidad y capacitación en la provincia.

138

Es relevante mencionar que la instancia de participación se planificó y desarrolló en forma direccionada, bajo el cuidado de un clima activo y favorable para la construcción colectiva, especialmente propiciado a través de la intervención de bienvenida, de la figura de moderador del foro y de la consideración de un espacio de conversación informal al finalizar la actividad, que favoreciera la generación de capital social a través del intercambio de opiniones entre los asistentes.

Las reflexiones compartidas en esta primera instancia de diálogo social multipartito, se articularon en torno a ciertos planteamientos que resultaron clave en la actividad y que procedemos a presentar en forma resumida y esquematizada, que se obtuvieron tanto de las intervenciones de los panelistas como de las reflexiones y contribuciones que se realizaron desde la actividad de foro<sup>45</sup> (integrantes del panel en Anexo 4).

---

45. A continuación presentamos reflexiones de especial relevancia de los panelistas que participaron en el Panel y en el Foro, según programa del Seminario (Anexo 4).

## Reflexiones relevantes de los asistentes

*“Siempre hablamos de los millennials con bastante desprecio, como que ellos vienen a echar a perder lo que estábamos haciendo nosotros tan bien [...] Nosotros ya les estamos haciendo saber de una u otra forma, con más o menos desprecio, que no tienen habilidades, que no son las nuestras y por lo tanto, no son tan buenas. [...] Los millennials necesitan ayuda para entrar [al mercado laboral] como nosotros en su momento también la necesitamos. [...] Es muy importante evolucionar del saber enciclopédico a algo más. Sumar tiempo no es necesariamente sumar calidad.”*

*“En el mundo laboral [se espera] que el joven tenga capacidad de lucha, que a la primera vez que yo le diga que algo está malo, no se quiera ir del trabajo”. [...] “En el mundo laboral el espacio de margen de tolerancia es mucho menor [que durante la etapa escolar, pero] se lo hacemos aparecer de pronto al joven cuando va a la universidad o cuando se tiene que insertar en el mercado laboral después de la enseñanza media o básica”.*

*“San Antonio tiene un gran desafío en educación. Es un lugar que tiene una gran cantidad de personas que trabajan y donde históricamente el trabajo ha significado esfuerzo físico y donde el esfuerzo físico te permite seguir trabajando. Eso en algún momento tiene que ser combinado con otras cosas. Hoy día el mundo no nos está pidiendo solamente esfuerzo físico y ese desafío tenemos que encararlo pensando en que la población de San Antonio es la que tiene que evolucionar de una etapa a la otra. Tenemos que ver qué hacer con la gente que está aquí para ver de qué manera pueden entrar en ese nuevo sistema y también tenemos que preocuparnos de nuestro jóvenes [...] que se van a enfrentar a un mundo distinto”. [...]La] generación que tiene 40 es una generación de transición en esto”. [...] “Los empleadores [...] tienen un desafío. A la gente no hay que desecharla, hay que capacitarla”.*

*“En San Antonio falta educación y esa educación es conciencia, abrir la conciencia para que estos temas no sigan sucediendo”. [...]*

*“Las competencias disponibles en una sociedad tienen un impacto directo en el crecimiento económico de un país, en el mercado laboral ven sus oportunidades de desarrollo de manera general –Cita de Heckman–”. “Sin embargo las instituciones de educación, principalmente responsables del desarrollo de dichas competencias, muchas veces se encuentran desalineadas respecto a los requerimientos del mundo del trabajo”. [...]por eso] los impactos que hemos tenido han sido de deserción laboral de al menos 10%”. [...] “Los alumnos que desertan de estas prácticas laborales resultan*

*ser los más jóvenes. El rango etario entre los 18 y 30 años. Las mujeres también tienen una problemática de inserción laboral fuerte porque [...las] redes de apoyo no están en una jornada de 45 horas a la semana”. [...] “Menos del 10% logra insertarse como emprendedores, a pesar de que existan otras redes de apoyo como el Centro de Negocio, que permite que puedan continuar capacitándose de forma gratuita”.*

*“Cuando hablamos de capacitación vemos que se entregan muchos recursos a capacitación. Sin embargo, hay algunas cosas que no hemos relevado [...] que es cómo hacemos para que la mano de obra calificada, capacitada, que entregamos al mundo del trabajo y a las empresas, esté alineada con lo que requieren las empresas [...] con lo que la provincia requiere”.*

*“La calidad del empleo [...] experimenta una precarización estructural. [...] El trabajo a honorario es hoy en día donde se están desarrollando muchos jóvenes profesionales, muchos jóvenes técnicos y también muchos adultos mayores jubilados cuyas pensiones no les alcanza para vivir y entran al mercado laboral mediante la precarización del mundo honorario. Dos de cada tres trabajadores honorario, además, son mujeres”. [...] No es solo trabajar por trabajar y recibir un sueldo por recibirlo. Hay que ver qué calidad, cuál es la dignidad de ese trabajador, qué se está poniendo en juego cuando contrato a una persona y cuáles son los derechos que podemos garantizar como sociedad hoy día a hombres y mujeres que van a entrar al mundo laboral”. “[Algunos] empresarios tienen malas prácticas [...] pero también hay muy buenos empresarios que hay que destacar, como también hay buenos y malos trabajadores”. “Las empresas necesitan mano de obra capacitada para realizar sus trabajos. [...] Sin embargo, la deserción o el cambio o el descontento [...] tiene que ver con las formas de contratación o las formas de conversión empresas. [Es necesario que los trabajadores asuman sus derechos y obligaciones]”.*

*“Sabemos que nuestra provincia está pasando quizás por sus peores momentos en el tema de la empleabilidad. [...] Nos hemos quedado un poco atrasados quizás en la automatización, la tecnología nueva que va llegando [...]. Las empresas invierten en máquinas, en tecnología [...]pero] nuestros trabajadores no se han capacitado correctamente. [...] No nos hemos adelantado al problema. [...] Cómo nos adelantamos a tener trabajadores actualizados [...] es también parte de nuestros desafíos”.*

*“¿Qué es lo que está pensando la empresa privada?, ¿sabemos cuál es la empresa privada que va a llegar a la provincia y cómo así nos adelantamos a capacitar a los trabajadores?, ¿cómo no solamente seguimos dependiendo de la empresa portuaria y logramos que la empresa privada se interese en*



*llegar acá a San Antonio y dar otro tipo de trabajo?. Ese es un desafío”. [...] “La problemática de la obsolescencia laboral por la ilusión de la robótica y automatización [...] corresponde a un problema social y debiera ser una discusión en un debate político potente, donde debería clarificarse por qué razón la gente, en cierta medida, hoy en día las nuevas generaciones, están reticentes a tomar compromisos con el mundo laboral”. [...] La gente necesita ser escuchada [...]. Es importante poner en la mesa el tema humano. No puede ser que el crecimiento esté por sobre las personas”.*

*“Los programas [de capacitación] de las empresas son exitosos porque están alineados con lo que la empresa cree que el mercado requiere”. [Las instituciones de formación] realizamos levantamientos, [...] pero a veces las empresas tampoco entregan información de lo que requieren. Cuando hablamos de [alinear] las capacitaciones con lo que el mundo del mercado laboral local requiere porque no hemos sido capaces de entregarles [lo que necesitan, sino porque no hemos podido obtener parte de la información]”.*

*“Hay que capacitar a la gente que está capacitando a nuestros trabajadores, pero no tiene que ser una capacitación [...] más fuerte, más potente, que el trabajador de verdad salga capacitado y que, en definitiva, [...] trabaje de lo que fue capacitado. Los trabajadores tenemos que hacer un análisis en ese sentido y preguntarnos ¿qué es lo que de verdad quiero hacer?, ¿por qué de verdad me quiero capacitar?”.*

*“Nosotros somos un país productor de materias primas. El grueso de nuestras exportaciones es de materias primas. Tenemos poca producción de consumo interno en materia de productos elaborados. La mayoría de los productos de consumos que tenemos en el mercado son importados. Entonces nos tenemos que preguntar ¿cuál es la causa de que nosotros no seamos capaces de producir?. Y empezar a investigar sobre el tema. [...] Los procesos educativos no han sido lo suficientemente eficiente en esta materia y hemos generado desde la raíz un déficit que podría ser recuperado, que requiere una corrección. Establecer un poco la diferencia entre instruir y educar. De repente parece que no lo tenemos claro. Finalmente las personas abandonan por alguna razón que existe que no estamos considerando [...]. La gente que abandona un curso porque está pensando en manejar los subsidios, probablemente está evaluando mal la rentabilidad de su opción porque podría tener más beneficios estando capacitado y trabajando que esperando estar en su casa los subsidios. Es una actitud que hoy se ha generalizado. Son pocas personas las que logran entender eso”.*

*“Tenemos proyectos importantes en el área rural como Cuncumén, que hay cero desempleo. [...] Tenemos recursos: viñas, artesanos,*

comerciantes, pesca artesanal, trabajadores independientes [...] El turismo necesita intervención para poder generar un mercado que hoy no existe. [...] Esas cosas debieran tocarnos para poder ir preparando y formando a esos trabajadores. [...] Los jóvenes que salen de los liceos técnicos salen manejando un lenguaje, conocimiento y técnica que [...] hace 10 años se dejó de usar”.

“La capacitación o la empleabilidad hoy en día en San Antonio debe estar enfocada a las actividades económicas que tenemos en la provincia. [Preguntarnos] ¿cuáles son las líneas económicas que existen en la provincia?, ¿qué cantidad de personas capacitadas requieren para poder enfocarnos realmente? [...] ¿de qué forma se enfoca y prioriza las capacitaciones en San Antonio?, ¿existen criterios al respecto?, ¿en qué datos nos estamos basando para destinar recursos en capacitar mano de obra? [...] Lo desconocemos. [...] Si no tenemos ni siquiera el conocimiento real de cuántas actividades económicas tenemos en la provincia y cuáles son las más relevantes [no tenemos forma de] enfocar los esfuerzos en lo que realmente necesitamos. El esfuerzo se debe centrar en tener claridad sobre cuáles son esas actividades económicas, qué están requiriendo para poder avanzar y sentarse a conversar con los empresarios. Si no tenemos datos e información que nos permita sentarnos a conversar con los empresarios y generar un lazo de confianza que permita trabajar en el largo plazo, difícilmente vamos a lograr superar este desafío que tienen eventualmente la provincia”.

“El trabajador de San Antonio [...] cuando no encuentra trabajo por el que está capacitado entra muy rápidamente en hacer un cambio [...] deja de especializarse en lo que estaba especializado y eso al final le juega en contra [...]. Tenemos que ver en cómo el trabajador se sigue especializando en su oficio, no tenga la capacidad de darse vuelta y tratar de cambiar rápidamente [...] y cómo seguir a los emprendedores que lograron emprender [...] y poder pasarlos a una segunda etapa”.

“Estamos tratando de vincular las empresas con los trabajadores para que haya actualizaciones más permanentes de los sistemas educativos [...]. Pero además lo más importante, es que la gente tenga ganas de trabajar y mantenga su compromiso con la empresa”. [...] “Estamos hablando de un tema motivacional y que tiene que ver con ciertas condiciones estructurales que no están dadas por las personas. [...] Hay estrategias que se pueden elaborar al respecto, sobre todo en el aspecto motivacional, sensibilizar, hacer ejercicio de sensibilización”.

La reflexión conjunta, en forma de diálogo social, que se dio en la instancia del Seminario presenta una argumentación coherente y la construcción de una visión compartida en la mayoría de sus afirmaciones e interrogantes. Las exposiciones también permitieron generar apertura hacia la entrega de información. El intercambio de información permitió que los actores sociales percibieran que los aspectos de coincidencia tanto en el diagnóstico, como en las causas y en las posibles acciones que debiera considerar una estrategia, eran más numerosos que las divergencias. Este hecho favoreció la generación de un clima de cierta confianza, siempre necesario en los primeros acercamientos, donde se pretende fortalecer el capital social.

143

Pero la instancia que supuso el seminario fue más allá, constatándose uno de los mayores logros de la actividad, pues pudo comprobarse *in situ* las percepciones teóricas que declaran que uno de los efectos positivos del diálogo social es la propia adhesión al instrumento de diálogo social, al acercar posturas legítimamente diferentes a través de la dialéctica.

En definitiva, que la generación de instancias eventuales de diálogo social suponen un cambio cultural de los propios actores sociales, que buscan conscientemente institucionalizar el diálogo social como proceso permanente, es decir, continuo a lo largo de un tiempo a través de una institución –en este caso la propuesta es de una mesa de diálogo tripartito, aunque idealmente multipartito, que sea la encargada de analizar, proponer e implementar una estrategia concertada de desarrollo territorial focalizada en fortalecer sus dinámicas de empleo, empleabilidad y capacitación.

Las alusiones directas a este hecho también quedan claras en las declaraciones de los propios actores sociales convocados al seminario. Una jornada que partió por una declaración de parte de uno de los panelistas que decía: Queremos compartir nuestra visión “con ustedes para que en conjunto veamos cómo articulamos de mejor manera que las empresas locales obtengan una mano de obra calificada, pero además con esas habilidades blandas que necesitamos que además las personas incorporen”. Una proposición a la que un participante en el foro contribuía en forma más directa: “la invitación a sentarnos en una mesa tripartita, zanjar esa enorme diferencia, ver cómo hacemos que esta enorme brecha [entre las competencias que existen y las requeridas] sea menos amplia”. Otra de las invitaciones a fortalecer lazos y a construir mancomunadamente a través del diálogo fueron al finalizar: “Mis últimas

palabras sea para sentarnos en una mesa tripartita para solucionar de verdad los problemas, mirando a las familias, mirando al trabajador”.

Las referencias sobre la necesidad del diálogo social también fueron claras durante el diálogo entre los actores producido en esta primera mesa que se realizó en forma de Seminario:

“Necesitamos una mesa de diálogo en donde tengamos al gobierno, a los empresarios y a los trabajadores [...]. Se necesita y se requiere el empuje de todos porque si no la carreta se hace muy pesada”. [...]

“Una mesa permanente que coordine a agentes públicos, a la empresa privada, a los trabajadores y también a educación”.

144

Se atreven a lanzar incluso algunas sugerencias sobre cómo conducir el diálogo:

“Hay que centrar la conversación o discusión en temas que realmente estén a nuestro alcance, en nuestro control y que nosotros podamos abordar”.

“[Los trabajadores] debemos ser solidarios entre nosotros. [...] Llamar a conversar y poner el corazón en la mesa, a buscar soluciones reales. Hay que buscar dónde capacitar y atraer empresas nuevas y ofrecerle al mundo un mecanismo para que ellos puedan desenvolverse en la provincia y absorber la mano de obra”.

El espíritu y la disposición de los actores sociales para trabajar las materias de empleo, empleabilidad y capacitación, a través del diálogo social, bien queda resumida con una afirmación pronunciada casi al final de la jornada por uno de los participantes: “yo creo que hay voluntad”.



**Seminario “Diálogo social sobre empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio”**



**Seminario “Diálogo social sobre empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio”**









## Capítulo IV

# Recomendaciones para una fase estratégica dialogada de desarrollo y capacitación para la Provincia de San Antonio





## Recomendaciones para una fase estratégica dialogada de desarrollo y capacitación para la Provincia de San Antonio

COMO QUEDÓ EXPUESTO EN LA PARTE INTRODUCTORIA DEL presente documento, este estudio ha pretendido analizar la realidad sociolaboral de la Provincia de San Antonio, desde una visión multi-dimensional y sistémica, a partir de un marco teórico que se introduce en las primeras páginas del presente documento y que sustentan la metodología diseñada para su realización, considerando los objetivos que éste pretende.

151

El análisis del territorio se presenta de forma acabada, presentado los hechos estilizados del territorio a través de la exposición de datos estadísticos que describen sus características demográficas, económicas y sociolaborales. El levantamiento de información cualitativa de fuentes primarias, obtenida a través de la aplicación de entrevistas individuales a actores clave, ha permitido conocer las visiones individuales y colectivas de los actores sociales con incidencia en el empleo, la empleabilidad y la capacitación, los aspectos donde éstas coinciden y aquellos que presentan divergencias.

La información sobre el contexto sociocultural que circunscribe las materias de empleo, empleabilidad y capacitación, la hemos obtenido a través del análisis sistémico de los medios de comunicación locales y el modo en que éstos abordan las noticias que refieren a estas materias. Ello en el entendido que los medios de comunicación son, a la vez, reflejo y constructores de las realidades sociales. Este análisis cualitativo nos ha permitido, además de establecer una visión más acabada sobre las posturas de cada actor en el sistema sociolaboral y abundar sobre la percepción de la realidad desde su área de interés, identificar las conexiones y redes existentes en el conjunto del sistema socioeconómico.

El acercamiento multidisciplinar y sistémico hacia la realidad territorial nos ha permitido un acercamiento más comprensivo hacia las realidades locales, siendo una forma de adentrarnos, en un modo más

acabado, en el análisis de las potencialidades de esta provincia para enfrentar problemas de productividad laboral, estrategias para abordar fenómenos de automatización del trabajo que resultan inminentes para ciertas actividades productivas estratégicas para el territorio, nuevas demandas de empleo, nueva oferta académica vinculada a esas demandas de empleo, y capital humano propicio para enfrentar las nuevas inversiones y, en consecuencia, nuevas vocaciones productivas de la provincia.

A la vez, este acercamiento ha permitido también identificar aspectos que requieren ser abordados, así como otros que deben ser ajustados, durante la construcción de un proceso de concertación social. Todo ello, siempre en la fase de diagnóstico que corresponde a la constatación de los hechos. De este modo, éste ha quedado construido a partir de las visiones endógenas.

152

El trabajo directo con los actores sociales través de las mesas de trabajo, así como de la actividad direccionada de diálogo social bajo la modalidad de seminario, nos ha permitido acompañar a los actores territoriales en la reflexión sobre una serie de aspectos relevantes: ¿Es la Provincia de San Antonio un territorio económicamente relevante en el contexto regional y nacional? ¿Se trata de un espacio geográfico con potencial de desarrollo? ¿Está preparada la Provincia de San Antonio para enfrentar los desafíos que subyacen a un territorio en crecimiento? ¿Está su capital humano preparado para enfrentar las demandas de empleo que surgirán a partir del cambio económico producto de las nuevas inversiones en la Provincia? ¿Es pertinente discutir, en el marco de lo expuesto en el presente marco conceptual, una nueva política de empleabilidad, con foco y mirada tripartita, para la Provincia de San Antonio?, ¿Qué señales nos entrega el actual cierre de la empresa danesa MAERSK?

En esta parte del estudio se ha apoyado a los actores en la construcción de una visión del territorio. Primero individualmente, para cada actor social que participa de las relaciones laborales –trabajadores, empresas y Estado o instituciones públicas–. Para ello, cada uno de los actores sociales han elaborado una caracterización socioeconómica, han analizado las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que vislumbra en el mercado de trabajo –y en el sistema socioeconómico en general puesto que éste es un mercado derivado–, para finalmente acordar las líneas principales de acción que son relevantes para cada actor y ordenarlas temporalmente a través de una propuesta de calendarización bajo los criterios de acciones a considerar en el corto, medio y largo plazo. Llama la atención que ninguno de los actores

sitúe y/o relacione las propuestas en el marco de la planificación territorial que llevan a cabo las instituciones gubernamentales con presencia en el territorio, principalmente municipios y gobierno regional.

El trabajo del seminario, que también se considera dentro de esta parte de insumos para una estrategia dialogada de desarrollo del empleo, empleabilidad y capacitación para el territorio, es en sí misma una instancia de diálogo social. Una primera instancia planificada y direccionada por el propio proyecto, que también es un insumo que permite diagnosticar los aspectos coincidentes entre los actores gracias a la acción dialogante que se produce en ella. Aunque también ha perseguido como propósito generar una adherencia sobre la pertinencia de entablar un proceso de diálogo social más a largo plazo, que como hemos visto al final del apartado anterior, se considera como lograda.

153

Analizar las potencialidades de la provincia supone identificar oportunidades de desarrollo laboral con foco en la oferta académica actual y potencial en la provincia, potenciar la articulación de sus actuales vocaciones productivas, y evidenciar potenciales vocaciones productivas futuras. Durante el proceso se han generado discusiones claves que, en el marco del estudio, han buscado sentar las bases que permitan promover, quizás al alero de otra intervención de continuidad en el territorio, un proceso dialogante sustentable en el tiempo y que perdure más allá de la duración del presente proyecto.

Se han evaluado la existencia de condiciones básicas y fundamentales entre los actores que faciliten la voluntad hacia un acercamiento y trabajo en conjunto, con institucionalidad y calendarización formal que consolide el diálogo social sobre las materias de empleo y empleabilidad, con acciones en el corto, medio y largo plazo. Un diálogo social y encuentro permanente que pudiera requerir un período de acompañamiento o tutela entre los actores del mundo gubernamental, empresarial, de trabajadores y de la sociedad civil, en la Provincia de San Antonio, pero que se comprometa a realizar acciones concretas, a programar hitos y a obtener resultados medibles y cuantificables. Esto sería, en sí, lo que hemos llamado fase estratégica dialogada de desarrollo y capacitación para la Provincia de San Antonio.

Es relevante que se ofrezca información certera a partir de los datos estadísticos sobre la realidad sociolaboral de la provincia, puesto que la caracterización socioeconómica que han realizado los actores dista del análisis de las cifras oficiales y aparecen distorsionadas por apreciaciones que en la mayoría de los casos no coinciden enteramente con la realidad.

El comercio es el sector que concentra un mayor número de empresas (47,4%), con gran diferencia en relación con el resto, mientras que la actividad económica principal del territorio es la financiera (40,5% del total de ventas). En tal sentido, ésta es una actividad del sector servicios, aunque los servicios financieros tienen características especiales en términos económicos por ser un sector de alta concentración del valor agregado (ganancias) y por poseer una intensidad de uso mano de obra extremadamente baja. Lo siguen transporte y comunicaciones con un 13,1%. En este caso sí puede haber una relación con el diagnóstico de los actores, ya que la actividad portuaria, efectivamente, se situaría dentro de este sector y, probablemente, sería la más representativa por lejos del mismo en el territorio junto con transporte. Esta cifra es muy similar a la que presentan las ventas de comercio, que se sitúan en el 12,5% del total de ventas del territorio.

Efectivamente es reconocido por los actores que San Antonio es la comuna que concentra mayor tejido empresarial (47,4% de las empresas), seguida de lejos por Santo Domingo, que es la comuna que más ha crecido en su economía –probablemente porque en ella se concentran principalmente los sectores económicos emergentes de la provincia, es decir, el agrícola que está muy concentrado en su zona interior, Cuncumén, y el turismo asociado al turismo de estándares más exigentes que se concentra en las urbanizaciones situadas en sus costas, que es el turismo nacional de altos ingresos más cercano a los estándares internacionales y que, por lo tanto, se podría dar por dicho lugar–. En relación a la economía de Santo Domingo, que no ha sido percibida por los actores sociales, cabe destacar que ha experimentado un enorme crecimiento entre los años 2005 y 2015 en su número de empresas y en las ventas totales de éstas, superando en más de UF 20.000 las ventas totales de las empresas de San Antonio.

Además Santo Domingo concentra un número relativamente importante para su economía de pequeñas empresas (un 30,4%), mientras que las micro empresas sólo suponen el 40,3%, mientras que éstas significan para Santo Domingo el 69,4% y las pequeñas el 17,3%. Teniendo en cuenta que las pequeñas empresas son, en términos generales –y también en la realidad provincial–, aquellas que producen más empleo, no es de extrañar que el mercado laboral de Santo Domingo prontamente comience a tener una importante expansión y atraiga a trabajadores de otros municipios, incluso de San Antonio. A pesar de ello efectivamente el análisis es acertado en términos de

que el mercado de trabajo de la comuna de San Antonio es el que actualmente ofrece mayor número de empleos a los trabajadores del territorio. Además, en términos de población, San Antonio es también la comuna más poblada. Concentra mayoritariamente su población en las personas que poseen entre 45 a 64 años.

Un aspecto importante que no ha salido en el análisis, pero que sí se intuye, es el relevar que aunque todavía el turismo en la zona es una actividad económica que presenta una estacionalidad importante, la tendencia debiera ser hacia desestacionalizarse con la llegada del turismo internacional en los cruceros, pues el hemisferio norte tiene una estacionalidad de temporada turística que es inversa a la del hemisferio sur.

155

El rubro de Transporte y comunicaciones es el que posee más trabajadores, aunque ha experimentado una contracción en los últimos años, pasando de otorgar empleo al 17,5% de los trabajadores en 2015 a emplear al 15,9% en 2016. Con cifras en torno al 10%, se sitúa también la Construcción, el Comercio, las Actividades inmobiliarias y la administración pública. La Construcción y la Administración pública han sido sectores que han experimentado contracción en el empleo, mientras que Comercio y Actividades inmobiliarios han tenido una dinámica expansiva.

En relación a la calidad del empleo, el mercado de trabajo de Santo Domingo también es el que ofrece mayores ingresos. Especialmente importantes son las diferencias en los trabajadores entre 25 a 45 años y de 46 a 65 años o más, con las cifras más cercanas al promedio nacional y superando los sueldos medios percibidos por los trabajadores de San Antonio, segundo mercado de trabajo en ingresos de la provincia junto al Algarrobo.

Un aspecto importante son las bajas tasas de participación y ocupación femenina, que en este último caso se sitúan por debajo de la masculina en 20 puntos porcentuales, aproximadamente. Relevante es también el comportamiento del desempleo, que discrimina por género con cifras para algunos meses que se sitúan entre uno y dos puntos porcentuales por encima de la tasa masculina.

Respecto a la formación de los trabajadores, aquellos con enseñanza media incompleta se concentran especialmente en Comercio y Transporte, con el 18,7% del total de trabajadores que no han terminado esos estudios y concentrando ambos sectores en conjunto el 40% del total de éstos. Lo sigue Construcción con un 13,7%.

Resulta importante señalar que trabajadores dependientes del turismo han sufrido un aumento entre el 2005 y 2016 del 187%.

La comuna donde más ha crecido el segmento laboral asociado al turismo ha sido Algarrobo, con un 268%.

En relación a la oferta de educación formal, en educación básica los colegios particulares subvencionados son más numerosos que los municipales DAEM. Sin embargo, los primeros han decrecido levemente en número entre el 2014 y 2017, aunque consiguieron aumentar su matrícula. Esta puede ser una señal de una cierta precarización de la educación básica en estos centros educativos, que en términos generales, según las declaraciones de los actores dedicados a la formación, son los que forman mejor en competencias básicas de empleabilidad en comparación con los centros de educación pública o municipalizados.

156

Un aspecto relevante es que la educación básica para niños y jóvenes concentra el 54,9% de la matrícula total. Ello deja en evidencia aspectos de especial importancia, como son que un número importante de estudiantes que no pasan a la educación media y que la educación básica para adultos sólo supone el 17,2%. Por otro lado, el hecho de que los adultos que retoman sus estudios opten mayoritariamente por una enseñanza media científico humanista en detrimento de la técnico-profesional (0,4%) podría estar fundamentada bien por la escasa y/o poco atractiva oferta de formación técnica o bien porque los adultos que continúan sus estudios lo hacen con el objetivo de acceder a una formación universitaria.

Los resultados académicos del SIMCE demuestran mejores desempeños de los estudiantes provinciales en relación a los nacionales en lenguaje, mientras que son inferiores en matemáticas. Dato que en cierta manera puede explicar la preferencia por perfiles profesionales asociados a las enseñanzas científico humanistas.

Como bien han señalado los actores sociales en sus caracterizaciones, la oferta universitaria es existente para los nuevos alumnos desde 2010 y la de IP ha decrecido también en forma considerable. No obstante, se espera que la oferta se amplíe con la instalación del CFT estatal que debiera comenzar a funcionar en 2020.

Del levantamiento de demanda ocupacional realizado por SENCE para 2017, se han observado requerimientos relevantes por parte de las comunas de El Tabo, Algarrobo y, en menor medida, El Quisco. Los sectores que demandan más perfiles profesionales son el Comercio, la Construcción y Hoteles y Restaurante. No obstante, en el levantamiento se observa que hay algunos perfiles profesionales que se requieren en varias industrias y que, por tanto, se podrían



agrupar para efectos de articular la oferta de formación laboral que eventualmente llegue al mismo territorio comunal.

El análisis de la capacitación que han realizado las empresas y el estado, a través del Programa Impulsa Personas en 2017, financiado con instrumento de franquicia tributaria, se ha dirigido especialmente hacia los trabajadores en forma muy mayoritaria, con estudios completos, especialmente básica completa, pero también técnica completa y universitaria completa. Es decir, se observa que las personas que han sido desertoras en su educación formal tienen menos posibilidades de acceder a capacitaciones una vez insertos en el mercado laboral.

Al analizar la oferta formativa del programa +Capaz, se identifica que los programas de formación no dan cuenta de la totalidad de perfiles profesionales más demandados por las empresas, según los datos del propio levantamiento de demanda territorial que realizó SENCE para el territorio. Este hecho deja de manifiesto que la formación requerida por los sectores productivos, al menos a través de este programa que pretende formar en oficio, no está llegando a desempleados y personas vulnerables.

157

Tras una transferencia de información que permita a los actores, en forma individualizada, poder posicionarse en mejor medida en el conocimiento de la realidad territorial a partir de cifras, pudiendo corregir percepciones erradas, se propone trabajar en el fortalecimiento del capital social construyendo una visión en conjunto más sólida a partir de varias instancias que permita traspasar información.

También se sugiere el análisis de acciones territoriales instaladas a través de estrategias gubernamentales, que son coincidentes con algunas de las acciones propuestas. En concreto, se sugiere un análisis en profundidad de la Estrategia de Desarrollo Regional de Valparaíso, que identifica como desafío mejorar los niveles de empleo de la región, considerando la cobertura y la calidad del empleo como un factor esencial y pretende “promover la educación y la calificación de la mano de obra”.

Además, como principio orientador de la propia estrategia, establecen la cooperación público privada como motor de desarrollo, apostando por potenciar la articulación, coordinación y vinculación entre los representantes del sector público, de la sociedad civil y del mundo empresarial, es decir, las acciones de diálogo social que pretendan la elaboración de una estrategia concertada de desarrollo económico de los territorios, con foco en el empleo.

En concreto, el documento directriz de la intervención regional considera entre sus ejes estratégicos acciones que han aparecido durante el discurso de los actores sociales: dinamización del sistema productivo, impulso al emprendimiento y la innovación, la valorización del capital humano y superar situaciones de pobreza y vulnerabilidad social con foco especial en el acceso laboral de las mujeres y los jóvenes<sup>46</sup>. Unos ejes que se deben desarrollar a partir de los objetivos estratégicos declarados de: promover la educación técnico profesional, fortalecer los vínculos de esta educación con las instituciones de educación superior y los sectores productivos, e incentivar prácticas de formación continua de los trabajadores.

158 A partir de lo expuesto, se sugiere, la apertura e integración de estos actores claves en el proceso de diálogo. Entendiendo que el gobierno regional y los consejeros regionales pueden jugar un rol facilitador, a través de acciones que se inserten dentro de la Estrategia de Desarrollo que ha sido aprobada hasta el 2020. Una estrategia que expresamente propone como eje el “fortalecimiento de la institucionalidad regional procurando la gestión pública descentralizada en concordancia con las demandas de los territorios”, y declarando como uno de sus objetivos estratégicos “lograr un mayor nivel de complementariedad entre los instrumentos de planificación comunal y regional”.

En tal sentido, se sugiere ir trabajando en un programa calendarizado que, a través de varias sesiones, permita ir fortaleciendo el diálogo social, a través de sus distintas tipologías (Ishikawa, 2004). Es decir, transcurrir por instancias que permitan transitar desde formas básicas de diálogo como el intercambio de información –conversación– que permita construir nuevas visiones, corrigiendo o matizando prejuicios, sesgos, etc., pasando por estrategias consultivas previas a la toma de decisiones en el ámbito de sus respectivos roles o tareas, hasta entrar en instancias de trabajo conjunto donde deban “negociar” en representación de sus intereses legítimos, para llegar acuerdos sobre líneas de acción comunes que permitan, finalmente, construir una estrategia de diálogo social para el fortalecimiento del empleo, empleabilidad y capacitación para la Provincia de San Antonio.

---

46. Aunque por la fecha de elaboración del documento, siendo éste del año 2012, la inmigración no se identifica como colectivo, dada la realidad actual estimamos que el colectivo inmigrante es considerado dentro de la estrategia como “en situación de pobreza y vulnerabilidad social” para todos los efectos de acción de política pública.

Es decir, fortalecer gradualmente una cultura favorable hacia el propio diálogo, de tal modo que los actores asuman en su cultura, esta forma de construcción, como la más óptima para abordar los desafíos y promover el camino del desarrollo económico y social del territorio.

Estimamos, como hemos dicho, y a partir de las visiones, sugerencias y peticiones de los actores sociales, abordar el proceso a través de una Institucionalidad en forma de “Mesa de diálogo social para el fortalecimiento del empleo, empleabilidad y capacitación para la Provincia de San Antonio”, liderado y apoyado por expertos en las ciencias del trabajo o afines.



# Bibliografía





## Bibliografía

- » Ball, M. (2009). Learning, labour and employability. *Studies in the Education of Adults*, 41(1), 39-52.
- » Beer, S. (1982). *Decisión y control. el significado de la investigación de operaciones en la administración cibernética*. México: Fondo de Cultura Económica.
- » Berelson, B. (1952). *Content Analysis in Communication Research*. Glencoe: Free Press.
- » Casado, J. (2000). Trabajo y Territorio. Los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana. *Universidad de Alicante*.
- » Cerda, C., & Cuevas, H. (2013). El diálogo social: Concepto y experiencia internacional (Primera Parte). *sindical.cl y Solidaridad hoy, Vicaría de Pastoral Social y de los Trabajadores, Arzobispado de Santiago*.
- » Comisión Nacional de Productividad. (2018). *Formación de Competencias para el Trabajo en Chile*. Santiago de Chile.
- » de Valparaíso, Gobierno. (2012). *Estrategia Regional de Desarrollo Región de Valparaíso*. En <http://www.gorevalparaiso.cl/archivos/archivoDocumento/estrategia-regional2012.pdf>.
- » Ermida, O. (2000). Diálogo Social: teoría y práctica. (O. I. Trabajo, Ed.) *boletín cinterfor*, 156, 11-26.

- » Fernández-Marín, A. (2017). *Las características estructurales de los mercados de trabajo de las regiones de Chile. El aporte del análisis insumo-producto*. Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Murcia, Tesis Doctoral. Departamento de Economía Aplicada. En <https://digitum.um.es/xmlui/handle/10201/56001>.
- » Giuzio, G. (s.f.). Los sujetos del diálogo social. Los sindicatos, los empleadores y sus organizaciones y el Estado. Experiencias concretas en América Latina y Europa. *Boletín CINTERFOR*, 156, 33-50.
- » Guerrero-Serón, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista complutense de educación*, 10(1), 335-360.
- » Hyman, R. (2000). *Social dialogue in Western Europe: The "State of the Art"*. ILO InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue. ILO.
- » Ishikawa, J. (2004). *Aspectos clave del diálogo social nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social*. Ginebra: OIT.
- » Lecuyer, N. (2001). *Guide pour la Formation et le Fonctionnement de Secrétariats Permanents d'Instances Tripartites Nationales de Consultation en Afrique Francophone*. Genève: BIT.
- » McKinsey Global Institute. (2017). *A future that works: Automation, employment, and Productivity*.
- » OCDE. (2018). *Estudios Económicos de la OCDE. Chile. Visión general*.
- » OIT. (1999). *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra.
- » OIT. (2012). Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo. *Departamento Política de Empleo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- » OIT. (2018). *Diálogo Social: todos juntos por el trabajo decente*. Oficina Internacional del Trabajo, Sector Diálogo Social, Ginebra.



- » Ortega, M., & Segovia, M. (2017). Ventajas del análisis sistémico aplicado a los espacios locales. *Cinta Moebio*(58), 13-25.
- » Ozaki, M., & Rueda, M. (2000). Diálogo social: un panorama internacional. *Sindicatos y diálogo social: situación actual y perspectivas*, 3(120), 1-10.
- » Randstad Workmonitor. (2012). *Skills mismatches & finding the right talent*. Global Report (3-2012).
- » Rifkin, J. (1995). *El fin del trabajo: el declive de la fuerza laboral mundial y el comienzo de la era post-mercado*. Nueva York, NY 10016: Hijos de GP Putnam, 200 Madison Avenue.
- » Rivadeneira, R. (1995). *La opinión pública. Análisis, estructura y métodos para su estudio*. México D.F.: Trillas.
- » Saperas, E. (1987). *Los efectos cognitivos de la comunicación de masas*. Barcelona: Ariel S.A.
- » Somavía, J. (2014). El trabajo decente: una lucha por la dignidad humana. *Organización Internacional del Trabajo*.
- » Suárez, B. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- » Weller, J. (2010). *Mercado laboral y diálogo social en El Salvador*. Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- » Wolf, M. (1994). *Los efectos sociales de los Media*. Barcelona: Ediciones Paidós.



**Anexos**





ANEXO I

# Oferta de instituciones de educación superior Provincia de San Antonio

169

| UNIVERSIDADES                                                  |                                  |          |                               |                                     |            |                            |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------|-------------------------------|-------------------------------------|------------|----------------------------|
| UNIVERSIDAD DE ACONCAGUA<br>(SEDE EN LA COMUNA DE SAN ANTONIO) |                                  |          |                               |                                     |            |                            |
| NOMBRE DE LA CARRERA                                           | MODALIDAD Y JORNADA              | DURACIÓN | GRADO ACADÉMICO               | NIVEL DE LA CARRERA                 | AÑO INICIO | VIGENCIA                   |
| Kinesiología                                                   | Presencial (diurno y vespertino) | 10       | Licenciado(a) en Kinesiología | Profesional con licenciatura previa | 2009       | Vigente sin alumnos nuevos |
| Psicología                                                     | Presencial (vespertino)          | 10       | Licenciado(a) en Psicología   | Profesional con licenciatura previa | 2010       | Vigente sin alumnos nuevos |
| Enfermería                                                     | Presencial (diurno y vespertino) | 10       | Licenciado(a) en Enfermería   | Profesional con licenciatura previa | 2010       | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico nivel superior en enfermería                           | Presencial (diurno y vespertino) | 5        | No otorga grado               | Técnico de nivel superior           | 2010       | Vigente sin alumnos nuevos |
| INSTITUTOS PROFESIONALES                                       |                                  |          |                               |                                     |            |                            |
| IP LA ARAUCANA<br>(SEDE EN LA COMUNA DE SAN ANTONIO)           |                                  |          |                               |                                     |            |                            |
| NOMBRE DE LA CARRERA                                           | MODALIDAD Y JORNADA              | DURACIÓN | GRADO ACADÉMICO               | NIVEL DE LA CARRERA                 | AÑO INICIO | VIGENCIA                   |
| Servicio social                                                | Presencial (diurno y vespertino) | 8        | No otorga grado               | Profesional sin licenciatura previa | 2011       | Vigente sin alumnos nuevos |

|                                                            |                                                  |   |                 |                                     |      |                            |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------|-------------------------------------|------|----------------------------|
| Alimentación y nutrición                                   | Presencial (diurno y vespertino)                 | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2013 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Contador auditor                                           | Presencial (vespertino)                          | 8 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2013 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico psicosocial                                        | Presencial (diurno y vespertino)                 | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2013 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Administración logística                                   | Presencial (diurno y vespertino)                 | 4 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2016 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Administración de empresas                                 | Presencial (diurno y vespertino) /semipresencial | 4 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2015 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Asistente de educación parvularia y básica                 | Presencial (diurno y vespertino) /semipresencial | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2015 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico en farmacia                                        | Presencial (diurno)                              | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2014 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico en educación especial                              | Presencial (diurno y vespertino)                 | 4 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2016 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico en educación parvularia y educación general básica | Presencial (diurno y vespertino) /semipresencial | 4 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2016 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico en servicio social                                 | Presencial (diurno)                              | 4 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2016 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Comercio internacional                                     | Presencial (diurno y vespertino)                 | 4 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2017 | Vigente sin alumnos nuevos |

|                                      |                                                                    |   |                 |                                     |      |                            |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---|-----------------|-------------------------------------|------|----------------------------|
| Ingeniería en logística              | Presencial (vespertino)                                            | 8 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2017 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Psicopedagogía                       | Presencial (diurno y vespertino)                                   | 8 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2010 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Administración de recursos humanos   | Semipresencial                                                     | 4 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2017 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Comercio exterior                    | Presencial (diurno y vespertino)                                   | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2015 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Ingeniería en gestión de empresas    | Presencial (vespertino)                                            | 8 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2013 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Ingeniería en prevención de riesgos  | Presencial (plan regular y plan especial continuación de estudios) | 8 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2013 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Computación e informática            | Presencial (diurno y vespertino)                                   | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2011 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Prevención de riesgos                | Presencial (vespertino)                                            | 4 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2010 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Ingeniería en comercio internacional | Presencial (vespertino)                                            | 8 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2016 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico en construcción              | Presencial (diurno y vespertino)                                   | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2013 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Contabilidad general                 | Presencial (diurno y vespertino) / semipresencial                  | 4 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2016 | Vigente sin alumnos nuevos |

| IP AIEP<br>(SEDE EN LA COMUNA DE SAN ANTONIO)                                  |                                  |          |                 |                                     |            |                            |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------|-----------------|-------------------------------------|------------|----------------------------|
| NOMBRE DE LA CARRERA                                                           | MODALIDAD Y JORNADA              | DURACIÓN | GRADO ACADÉMICO | NIVEL DE LA CARRERA                 | AÑO INICIO | VIGENCIA                   |
| Psicopedagogía                                                                 | Presencial (diurno y vespertino) | 8        | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2018       | Vigente con alumnos nuevos |
| Ingeniería de ejecución en administración de empresas mención finanzas         | Presencial (diurno y vespertino) | 8        | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2018       | Vigente con alumnos nuevos |
| Ingeniería de ejecución en administración de empresas mención marketing        | Presencial (diurno y vespertino) | 8        | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2018       | Vigente con alumnos nuevos |
| Ingeniería de ejecución en administración de empresas mención recursos humanos | Presencial (diurno y vespertino) | 8        | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2018       | Vigente con alumnos nuevos |
| Técnico en administración de empresas mención comercio exterior                | Presencial (vespertino)          | 5        | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018       | Vigente con alumnos nuevos |
| Técnico en administración de empresas mención finanzas                         | Presencial (diurno y vespertino) | 5        | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018       | Vigente con alumnos nuevos |



|                                                                |                                  |   |                 |                                     |      |                            |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------|---|-----------------|-------------------------------------|------|----------------------------|
| Técnico en administración de empresas mención logística        | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Técnico en administración de empresas mención marketing        | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Técnico en administración de empresas mención recursos humanos | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Programación y análisis de sistemas                            | Presencial (diurno y vespertino) | 7 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Técnico en construcción                                        | Presencial (vespertino)          | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Prevención de riesgos                                          | Presencial (vespertino)          | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Trabajo social                                                 | Presencial (diurno y vespertino) | 8 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2018 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Asistente de parvulos                                          | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Técnico en enfermería mención en ginecoobstetricia             | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Técnico en operaciones logísticas                              | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |

174

|                                            |                                  |   |                 |                                     |      |                            |
|--------------------------------------------|----------------------------------|---|-----------------|-------------------------------------|------|----------------------------|
| Tecnico en enfermeria mencion en urgencia  | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Tecnico en enfermeria mencion en pediatria | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Tecnico en enfermeria mencion geriatria    | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Auditoria                                  | Presencial (vespertino)          | 8 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Ingenieria en prevencion de riesgos        | Presencial (vespertino)          | 8 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Tecnico en trabajo social                  | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Programación computacional                 | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnicox de nivel superior          | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |
| Contabilidad general                       | Presencial (vespertino)          | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente con alumnos nuevos |

| IP LOS LAGOS<br>(SEDE EN LA COMUNA DE SAN ANTONIO) |                                  |          |                 |                                     |            |                            |
|----------------------------------------------------|----------------------------------|----------|-----------------|-------------------------------------|------------|----------------------------|
| NOMBRE DE LA CARRERA                               | MODALIDAD Y JORNADA              | DURACIÓN | GRADO ACADÉMICO | NIVEL DE LA CARRERA                 | AÑO INICIO | VIGENCIA                   |
| Ingenieria en informatica                          | Presencial (diurno y vespertino) | 9        | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2009       | Vigente sin alumnos nuevos |
| Ingenieria en prevencion de riesgos                | Presencial (diurno y vespertino) | 9        | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2010       | Vigente con alumnos nuevos |

|                                          |                                  |   |                 |                                     |      |                            |
|------------------------------------------|----------------------------------|---|-----------------|-------------------------------------|------|----------------------------|
| Construcción civil                       | Presencial (diurno y vespertino) | 9 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2018 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Psicopedagogía                           | Presencial (diurno y vespertino) | 9 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2011 | Vigente con alumnos nuevos |
| Técnico en administración de empresas    | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2018 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico en administración pública        | Presencial (vespertino)          | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2014 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico en construcción                  | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2013 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico en educación diferencial         | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2013 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico en educación parvularia          | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2009 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico en informática                   | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2009 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Técnico en prevención de riesgos         | Presencial (diurno y vespertino) | 5 | No otorga grado | Técnico de nivel superior           | 2010 | Vigente con alumnos nuevos |
| Ingeniería en administración de empresas | Presencial (diurno y vespertino) | 9 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2011 | Vigente sin alumnos nuevos |
| Ingeniería en administración pública     | Presencial (vespertino)          | 9 | No otorga grado | Profesional sin licenciatura previa | 2014 | Vigente sin alumnos nuevos |



## La empleabilidad desde los medios de comunicación locales

**REPORTE 2017-2018:**

**DIARIOS LÍDER DE SAN ANTONIO | PROA REGIONAL**

177

**2 de enero 2018**

**La Provincia de San Antonio cerró el 2017 con tasa de desempleo más alta de la Región de Valparaíso**

*La Provincia de San Antonio cerró el año 2017 con la tasa de desempleo más alta en la Quinta Región con un 7,6 por ciento, de acuerdo a lo informado por el boletín del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) del trimestre móvil septiembre-noviembre.*

*A nivel regional, las provincias que presentaron las menores tasas de desocupación fueron San Felipe de Aconcagua (4,3%), Marga Marga (5,2%) y Petorca (5,3%).*

*Por el contrario, seguida de San Antonio, Valparaíso fue la segunda con el mayor nivel de desocupación, con un 7,1%. Quillota fue la tercera con un 6,5% y Los Andes con un 6,2%. La tasa de desempleo trimestral en la Región de Valparaíso fue de 6,3%.*

Fuente: <http://www.lidersanantonio.cl/impresa/2018/01/02/full/cuerpo-principal/7/>

**31 de marzo 2017**

**Pese a un alza, Gobierno dice que desempleo se mantiene “estable”**

*La ministra del Trabajo, Alejandra Krauss, aseguró que el alza de 0,1 punto en las cifras de desempleo publicadas por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), “es positivo que se mantenga dentro de la línea de la estabilidad”.*

*Krauss señaló que esta medición, correspondiente al trimestre noviembre 2016 y enero 2017, “no alcanzó a medir el efecto de los incendios en el empleo”.*

Fuente: <http://www.lidersanantonio.cl/imprensa/2017/03/01/full/cuerpo-principal/17/texto/>

## 4 de abril 2017 Empleo formal en caída libre

178

*Según el INE, en 2016 se perdieron cerca de 120 mil puestos formales, la mayor caída desde 2010, y los expertos proyectan que la tasa de desempleo se ubicará por sobre el 7% durante 2017. Esta triste y preocupante realidad es la que los trabajadores y trabajadoras estamos enfrentando, tratando de sobrevivir y proteger los pocos empleos formales que van quedando. Particularmente en las áreas productivas que mueven al país, que son las industrias Minera, Agrícola, Forestal y Pesquera.*

Fuente: <http://www.lidersanantonio.cl/imprensa/2017/04/04/full/cuerpo-principal/6/texto/>

## 1 octubre 2017 San Antonio es la provincia con mayor desempleo en la Quinta Región

*Con un 8,3%, San Antonio fue la provincia con la mayor tasa de desempleo en la Quinta Región en el trimestre móvil junio-agosto, de acuerdo al boletín publicado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE)... A nivel regional, la provincia de San Felipe de Aconcagua registró la menor tasa de desempleo con un 5,3%, seguida por Valparaíso (5,6%), Petorca (5,7%) y Quillota (6,6%). La tasa de desocupación en la Región de Valparaíso fue de 6,6%.*

Fuente: <http://www.lidersanantonio.cl/imprensa/2017/10/01/full/cuerpo-principal/4/>

25 de diciembre 2017

## Estudio reprueba el nivel de acceso a la salud y empleo en Algarrobo y Cartagena

*“Contar con este tipo de instrumento permitirá a los gobiernos locales saber en qué áreas están más débiles y, por lo tanto, les ayudará en la redistribución de los recursos. Lo mismo sucede con los servicios públicos, pues a través de este estudio cada cartera tendrá a disposición datos duros que reflejan la realidad actual en materia de inclusión”, recalcó.*

*“La provincia de San Antonio en lo particular, cuenta con la comuna de Santo Domingo como una de las seis mejores evaluadas. Tres en el rango medio como lo son El Tabo, San Antonio y El Quisco, y por debajo de la media regional, Algarrobo y Cartagena, estas últimas comunas por indicadores como salud, educación y empleo”, explicó.*

179

Fuente: <http://www.lidersanantonio.cl/impresa/2017/12/25/full/cuerpo-principal/2/>

8 de Febrero de 2017

## Emprendedores de la provincia se reunieron en feria organizada por la Gobernación de Quillota

*Gobernador provincial César Barra explicó que iniciativa forma parte del proyecto Agencia de Empleabilidad y Emprendimiento, que tiene como objetivo apoyar a pequeños empresarios de la zona. 20 expositores con muestras de productos y servicios, además de charlas de capacitación para los emprendedores, fueron parte de la 1° Feria “Provincia Emprende” organizada por la Agencia Provincial de Empleabilidad y Emprendimiento de la Gobernación de Quillota.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=21916>

9 de Febrero de 2017

## Inauguran señalética de barrio comercial San Antonio Centro

*Quienes dieron el vamos oficial a los diversos letreros que se han instalado a lo largo de la calle Centenario, buscando engrandecer no solo*

*la productividad actual de los barrios comerciales, sino que también a su patrimonio cultural dentro de la comunidad. Fueron los mismos comerciantes organizados quienes decidieron como se invierten los dineros que el gobierno ha facilitado para el fortalecimiento del barrio y esta señalética se suma a otras mejoras que se han hecho al centro de San Antonio. “Hoy estamos muy contentos inaugurando estas señaléticas patrimoniales que forman parte de este proyecto que es mucho más integral, que ya va bastante avanzado, que ha permitido unirse al comercio y rescatar lo que es parte de nuestra identidad”, enfatizó el gobernador provincial, Manuel Villatoro.*

180

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=21931>

**15 de Marzo de 2017**

**Hasta el 19 de abril se puede postular a programas Fosis:**

*Este año Fosis tiene previsto beneficiar en la región a más de 3.300 emprendedoras, con una inversión total de casi 2.500 millones de pesos. De los cuales 275 millones estarán destinados en el programa de emprendimiento de la provincia de San Antonio y más de 52 millones destinados en empleabilidad.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=22138>

**12 de Abril de 2017**

**Muellaje Central certificó competencias laborales de 28 trabajadores**

*Este miércoles se realizó una sencilla, pero importante ceremonia donde se certificó a 28 trabajadores de la empresa Muellaje Central por sus destacadas competencias labores, quienes se desempeñan específicamente en los rubros de pañoleros y supervisores.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=22337>



**31 de Agosto de 2017**

**Beneficiarias del programa Jefa de Hogar de Concón participaron en encuentro comunal**

*La instancia les permitió compartir, capacitarse y abordar temáticas de género. Durante toda una jornada, 60 mujeres beneficiarias del programa Jefa de Hogar que imparte la Municipalidad de Concón con Sernameg Valparaíso, pudieron participar de un espacio de reflexión y evaluación, respecto de las distintas temáticas relacionadas al ámbito laboral desde el área de trabajo dependiente e independiente, desde una perspectiva de género.*

**181**

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=23343>

**19 de Octubre de 2017**

**Más de 100 habitantes de Casablanca egresaron del programa +Capaz**

*En el Teatro Municipal de esta comuna de la región de Valparaíso se llevó a cabo la certificación de seis cursos de capacitación pertenecientes al programa de formación laboral del SENCE. Técnicas de Soldadura, Actividades Auxiliares de Bodega, Mucama, Operación de Grúa Horquilla y Gestión de Emprendimiento, fueron las planes formativos que dieron contenido a los seis cursos de capacitación ejecutados este 2017 en la comuna de Casablanca, en el marco del programa +Capaz.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=23688>

**9 de Noviembre de 2017**

**Sebastián Piñera debate sobre la economía chilena**

*Sebastián Piñera, el candidato presidencial de Chile, aboga por una necesaria recuperación de la economía chilena. La economía de Chile está pasando por un momento de ralentización desde que el precio del cobre bajó en todos los mercados en el año 2015. Chile es el mayor productor de cobre a nivel mundial, y el que más reservas tiene de esta materia prima. Además de todas las exportaciones que se*

*producen, el cobre chileno juega un papel muy importante en el trading de materias primas.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=23839>

**21 de Diciembre de 2017**

**Cientos de sanantoninos acudieron a Feria - Turística Laboral**

182

*En el sector del ajedrez del paseo Bellamar se desplegaron los stands de la primera Feria Turística-Laboral de San Antonio, la cual fue organizada mediante el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y ofreció la oportunidad de presentar currículum a sanantoninos para optar a alguno de los más de 400 puestos de trabajo en distintas empresas de la zona.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=24135>

**27 de Diciembre de 2017**

**Más de 20 personas fueron certificadas por Sence en Santo Domingo**

*El curso destinado a personas en situación de discapacidad se realizó mediante el financiamiento de SENCE, servicio que además de brindar los conocimientos teóricos y prácticos en el oficio, entregó implementos para que todos los certificados tengan la oportunidad de comenzar sus propios emprendimientos.*

*Durante la ceremonia se destacó la labor realizada por las 24 personas que recibieron sus diplomas del curso operación básica de panadería, el cual fue implementado por la Otec Horizonte Nuevo.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=24170>

**21 de Diciembre de 2017**

**Experta advierte que muchos chilenos confunden como “buen trabajador” a un extranjero que está siendo explotado**

*La especialista en migración y académica de la Universidad de Santiago, Dra. Daisy Margarit, valora el cambio de mirada de la*

*población nacional hacia la inmigración, lo que corrobora una encuesta de Cadem, que arroja una alta valoración hacia el trabajador foráneo. Sin embargo, enfatiza que una gran cantidad de extranjeros se insertan en trabajos precarios, sin contrato o con jornadas más extensas de lo normal, debido a la falta de regulación en la materia. “Si uno piensa que un buen empleado es quien trabaja 12 horas diarias, es porque hay un problema de aprovechamiento. Esa persona probablemente no tiene otra alternativa de empleo”, sostiene.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=24141>

183

**3 de Noviembre de 2017**

### **Trabajadores embarcados develan lo que hay detrás de Empleo por Cuenta Propia**

*Los trabajadores embarcados de la flota pesquera industrial manifestaron su preocupación por el aumento del ítem Trabajadores por Cuenta Propia de lo que dan cuenta los últimos indicadores en la materia, así como de la gran pérdida de empleos, el último año. En ese contexto, Eric Riffó, Juan Carlos González y Hugo Roa, presidentes de los Sindicatos Interempresa de Motoristas, Capitanes y Tripulantes, respectivamente, señalaron que: “los trabajadores de la Pesca Industrial, ya sabemos que significa “Cuenta Propia”, dado que llevamos años con la destrucción de empleos formales en nuestra actividad y esta situación preocupa aún mas al escuchar y leer algunos programas de gobierno de los candidatos presidenciales, en donde derechamente quieren hacer desaparecer la actividad Industrial dejando miles de trabajadores directos e indirectos sin trabajo”.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=23792>

**7 de Octubre de 2017**

### **Reforma Laboral: Promoviendo mejores relaciones laborales, disminuyendo conflictos**

*El 1 de abril de 2017 comenzó a regir la Ley 20940 que Moderniza las Relaciones Laborales, poniendo al centro el diálogo y entendimiento entre las partes. La negociación colectiva (NC) es un derecho fundamental*

*sustentado por la OIT sobre principios fundamentales en el trabajo y que el Gobierno ha querido promover, como mecanismo que permita el diálogo social, en que empleadores y sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas y la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Sus objetivos no fueron otros que promover diálogo social y, con esto, climas de paz para arribar a entendimientos, tiempos para negociar, piso mínimo.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=23613>

184

**23 de Septiembre de 2017**

**Microempresarios y emprendedores sanantoninos recibieron fondos de Sercotec**

*Si bien el informe 'Evolución del Mercado del Trabajo' del académico de la Universidad de Santiago, Guillermo Pattillo, reconoce que la ocupación creció 1,7% durante el trimestre móvil marzo-mayo, hace hincapié en que el mercado laboral está experimentando un significativo deterioro, producto del aumento de empleados por cuenta propia y la disminución de asalariados. "Durante 2017 habrá habido en promedio 600 mil personas desocupadas, la cifra más alta desde 2011", advierte el especialista.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=23506>

**2 de Septiembre de 2017**

**Economista proyecta que la cifra de desocupados este año será la más alta desde 2011**

*Si bien el informe 'Evolución del Mercado del Trabajo' del académico de la Universidad de Santiago, Guillermo Pattillo, reconoce que la ocupación creció 1,7% durante el trimestre móvil marzo-mayo, hace hincapié en que el mercado laboral está experimentando un significativo deterioro, producto del aumento de empleados por cuenta propia y la disminución de asalariados. "Durante 2017 habrá habido en promedio 600 mil personas desocupadas, la cifra más alta desde 2011", advierte el especialista.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=23137>

27 de Marzo de 2017

## Ley 20.940: Diálogo social en el mundo del trabajo, un avance necesario

*El crecimiento económico y la productividad son de interés del Gobierno de Chile. Por ello, el llamado es a fortalecer las estrategias sectoriales para la innovación y la inversión, en pos de una mejor calidad de vida para las y los chilenos. El empleo es un factor clave para lograr productividad y las competencias y el capital humano son esenciales, y desde el rol del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sin duda hacemos énfasis en estos desafíos. Comprometida con la promoción del diálogo tripartito como establece la OIT, la Agenda de Trabajo de Calidad busca fomentarla buena relación entre empleadores y trabajadores, invitándolos a poner al centro en la gestión del Recurso Humano (RH) la importancia de la Capacitación y fomento del Capital Humano como una herramienta clave de las empresas para crecer, apoyando así las iniciativas de innovación y emprendimiento, relevando a la vez el derecho de los trabajadores a la permanente formación. Asimismo, la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo establece la Prevención como un factor de transformaciones que nos permita disminuir los accidentes y enfermedades laborales, garantizando la integridad física y mental de las y los trabajadores antes los riesgos laborales.*

185

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=22225>

31 de mayo de 2018

## Inmigrantes inician programa de capacitación en San Antonio

*12 extranjeros de distintas nacionalidades han sido beneficiados con un programa de capacitaciones a través de Fosis y la Fundación de la Universidad de Playa Ancha. El objetivo de este programa es además de entregar los conocimientos en oficios, una oportunidad de inserción laboral más especializada.*

Fuente: <http://www.cablenoticias.cl/inmigrantes-inician-programa-de-capacitacion-en-san-antonio>

20 de octubre de 2017

## Trabajadores de Maersk siguen en huelga: fracasaron conversaciones

*Esta semana se habían iniciado las negociaciones, pero luego de una extensa jornada este jueves, se volvió a quebrar el dialogo entre la empresa y los trabajadores, quienes iniciaron su huelga legal el pasado 11 de octubre. La reunión, que fue reagendada desde el día miércoles, no tuvo frutos positivos para los más de mil trabajadores pertenecientes a los Sindicatos N° 1 y N° 2 de MAERSK Containers Industry, quienes ya llevan más de una semana en esta movilización.*

*Carlos García, presidente del Sindicato N° 1 de MAERSK, detalló que la jornada de este jueves inició, “a las 9:00 de la mañana; como alrededor de las 16:30 se veía la posibilidad y estábamos pensando en un acercamiento, porque fue una ardua mediación; pero, a las 18:00 horas se quebró la mesa definitivamente, porque no hubo puntos en común y definitivamente sigue la huelga dentro de la normativa vigente y estamos en punto muerto nuevamente”.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=23695>

15 de junio de 2018

## 1.209 trabajadores quedan cesantes ante cierre de Maersk en San Antonio

*Después de un detenido análisis, concluimos que las condiciones esenciales para desarrollar nuestro quehacer fueron cambiando radicalmente desde el anuncio de MCIS a fines de 2011. La sobreproducción de contenedores en el mundo y la falta de materias primas a nivel regional para fabricar hacen inviable la operación».*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=25425>

19 de junio de 2018

## Presentan proyecto que favorece a ex trabajadores de Maersk

*“Este cierre no ha tenido ni un tipo de contemplaciones con las normas laborales, con la negociación colectiva, ni con los protocolos que existen a nivel de*

*la OCDE en cuanto a responsabilidad empresarial. Aquí no se han respetado los fueros maternos, las enfermedades, ni se han entregado alternativas laborales a los trabajadores. Además, la empresa está ofreciendo dos sueldos adicionales, a condición que los trabajadores renuncien a su derecho de hacer presentaciones judiciales con la situación que están viviendo”, indicó el diputado González.*

*Frente a esta situación, el parlamentario Rodrigo Gonzalez señaló que esta iniciativa contempla “acciones para dar estricto cumplimiento de la normativa laboral vigente, y generar una Mesa Tripartita con los trabajadores y la empresa que busque revertir el cierre, o en su defecto, establecer un plazo razonable y medidas que permitan aminorar su efecto económico y social devastador para los trabajadores afectados, la comunidad de San Antonio y la Región de Valparaíso”.*

187

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=25457>

## LOS REPORTES DEL CASO MAERSK

14 de junio de 2018

Canal 2

*“El Gerente General de la empresa danesa de contenedores refrigerados MCI en San Antonio Ronnie Brandorff Jensen, anunció ante más de mil trabajadores, el cierre definitivo a partir de este jueves de la planta levantada en Malvilla, información que fue recibida con sorpresa y resignación por parte de los trabajadores”.*

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=KBDiDWWC5AY>

15 de junio de 2018

Diario El Líder

*“Sorpresivo e impactante golpe para San Antonio: Cerró MAERSK. Trabajadores de la fábrica de contenedores danesa fueron citados ayer al gimnasio José Rojas Zamora, donde se anunció la desvinculación de 1.209 trabajadores”.*

Fuente: <http://www.lidersanantonio.cl/impresa/2018/06/15/full/cuerpo-principal/2/>

## 15 de junio de 2018 Diario Proa

*Se habían escuchado algunos rumores, que la producción había bajado, que escaseaban los insumos, que a una parte de los trabajadores se les daría vacaciones pagadas; lamentablemente, la realidad era que MAERSK Containers Industry San Antonio cerraba sus puertas a contar de ayer jueves 14 de junio.*

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=25425>

188

## 15 de junio de 2018 Canal 2

*Sin duda que esta lamentable noticia no ha dejado indiferente a la comunidad que ha manifestado su tristeza y desazón por el cierre de MAERSK en la ciudad. San Antonio empatiza con los trabajadores desvinculados.*

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=MWP7z2h8ez0>

## 22 de junio de 2018 Diario El Líder

*Columna de opinión “MAERSK y Licencias Médicas” por Álvaro Díaz, Gerente General de Inmune.*

Fuente: <http://www.lidersanantonio.cl/impres/2018/06/22/full/cuerpo-principal/6/>

## 23 de junio de 2018 Diario El Líder

*Advierten sobre el “otro daño” que podría generar el cierre de la fábrica de MAERSK*

Fuente: <http://www.lidersanantonio.cl/impres/2018/06/23/full/cuerpo-principal/10/>



30 de junio de 2018  
Diario Proa

*Este sábado el ministro del Trabajo y Previsión Social, Nicolás Monckeberg, viajó hasta San Antonio para instalar y encabezar junto al intendente Jorge Martínez, la gobernadora, Gabriela Alcalde, el alcalde de la comuna, Omar Vera, y el director nacional del SENCE, Juan Manuel Santa Cruz, la mesa de trabajo con ex trabajadores y representantes de la empresa MAERSK, con la finalidad de iniciar el plan de empleo y reconversión.*

189

Fuente: <http://elproa.cl/web/detallenoticia.asp?id=25550>

07 de julio de 2018  
Diario El Líder

*El Carné Rojo, la esperanza de 40 ex operarias de MAERSK*

Fuente: <http://www.lidersanantonio.cl/impresa/2018/07/01/full/cuerpo-principal/7/>

03 de julio de 2018  
Canal 2

*En dependencias de la Gobernación Provincial se desarrolló una mesa de trabajo por el cierre de la empresa MAERSK encabezada por el Ministro de la cartera Nicolás Monckeberg con el objetivo de buscar alternativas y medidas concretas a los 1209 trabajadores que quedaron sin su fuente laboral.*

Fuente: <https://www.youtube.com/watch?v=qMq2x7pSTyc>

## REPERCUSIÓN NACIONAL

*Más de mil trabajadores despedidos tras cierre de planta MAERSK en San Antonio*

<http://www.t13.cl/noticia/negocios/mas-mil-trabajadores-despedidos-cierre-planta-maersk-san-antonio>

190

*Cierre de MAERSK costaría US\$200 millones: exgerente culpa a huelga y Sindicato cuestiona*

<https://www.biobiochile.cl/noticias/economia/negocios-y-empresas/2018/06/19/cierre-de-planta-maersk-costaria-us200-millones-sindicato-espera-revertir-la-decision.shtml>

*MAERSK Container Industry cierra su fábrica de contenedores en Chile*

<http://www.latercera.com/pulso/noticia/maersk-container-industry-cierra-fabrica-contenedores-chile/206312/>

*Fábrica de contenedores que cerró MAERSK elevó en 160% su producción en dos años.*

<http://www.emol.com/noticias/Economia/2018/06/21/910623/Fabrica-de-contenedores-que-cerro-Maersk-elevo-en-160-su-produccion-en-dos-anos.html>

*San Antonio: gerente de empresa anuncia el despido de 1.209 trabajadores en un gimnasio municipal*

<http://www.elmostrador.cl/noticias/multimedia/2018/06/14/san-antonio-gerente-de-empresa-anuncia-el-despido-de-1209-trabajadores-en-un-gimnasio-municipal/>

## ANEXO III

## Estudio de Campo. Instrumento de Entrevistas

| PROYECTO                                                                                                                           | INSTRUMENTO                          | REGISTRO |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------|
| Empleabilidad, diálogo social y capacitación en la Provincia de San Antonio                                                        | Entrevista estructurada              | FECHA    |
|                                                                                                                                    | INSTRUMENTO                          |          |
|                                                                                                                                    | Grabación y transcripción no literal | LUGAR    |
|                                                                                                                                    |                                      |          |
| DATOS DEL ENTREVISTADO                                                                                                             |                                      |          |
| Nombre                                                                                                                             |                                      |          |
| Cargo                                                                                                                              |                                      |          |
| Empresa                                                                                                                            |                                      |          |
| PREGUNTAS                                                                                                                          |                                      |          |
| 1.- ¿Cómo describiría usted la situación actual de empleo en la provincia?                                                         |                                      |          |
|                                                                                                                                    |                                      |          |
| 2.- ¿Qué mecanismos conoce usted respecto a temas de capacitación?                                                                 |                                      |          |
|                                                                                                                                    |                                      |          |
| 3.- ¿Cuáles cree usted que son las principales demandas de capacitación en la provincia?                                           |                                      |          |
|                                                                                                                                    |                                      |          |
| 4.- ¿Qué aspectos cree usted que permitirían mejorar la empleabilidad en la provincia?, ¿cómo se podría promover la empleabilidad? |                                      |          |
|                                                                                                                                    |                                      |          |
|                                                                                                                                    |                                      |          |

---

5.- ¿Cuáles cree usted que son los principales públicos a los cuáles le es más difícil acceder a capacitación? ¿Por qué?

---

---

6.-¿Existen mecanismos de diálogo social (bipartito-tripartito) en la provincia que puedan promover el tema del empleo?. Se realizó hace algún tiempo 2015 un consejo Regional de Capacitación. ¿Sabe de su existencia?

---

---

7.-¿Cuáles son los principales obstaculizadores en materia de empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio?

---

---

8.- ¿Cuáles son los desafíos en materia de empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio?

---

## ANEXO IV

# Estudio de Campo. Seminario “Diálogo social sobre empleabilidad y capacitación en la Provincia de San Antonio”

Miércoles 21 de noviembre de 2018

De 11:00 a 13:00 horas

Salón Gran Poeta, Hotel Casino del Pacífico

Dr. Néstor Fernández Thomas N° 083, piso 4, San Antonio

193

**PROGRAMA**

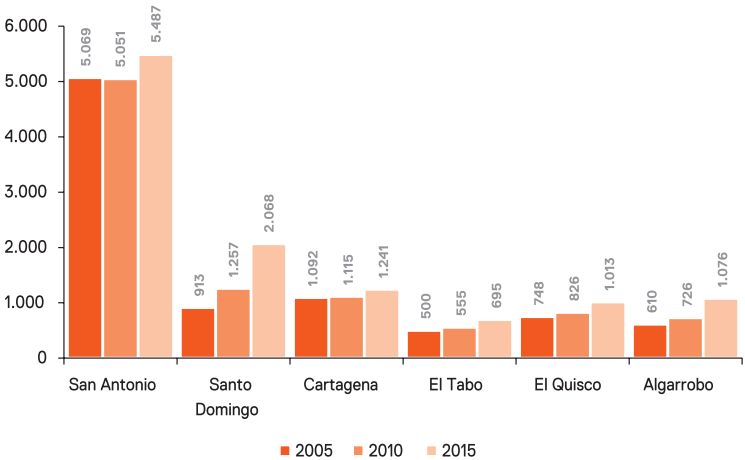
| HORA                | ACTIVIDAD                                                                                                                | EXPOSITORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11:00<br>a<br>11:30 | Bienvenida                                                                                                               | <b>Dra. Sra. Ana María Fernández Marín</b><br>Directora Técnica<br>Proyecto “Empleabilidad, diálogo social y<br>capacitación en la Provincia de San Antonio”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 11:30<br>a<br>12:00 | Panel “Diagnóstico<br>y propuestas de los<br>actores relevantes para<br>el empleo y empleabili-<br>dad en la Provincia”. | <b>Sr. Carlos Mondaca</b><br>Gerente de Asuntos Públicos de Puerto San<br>Antonio en representación de Mesa Técnica de<br>Empresas.<br><br><b>Sra. Marcela Bastias Pulgar</b><br>Directora Fundación Universidad Playa<br>Ancha, en representación de Mesa Técnica de<br>Instituciones públicas relacionadas con empleo.<br><br><b>Sra. Carolina Malhue</b><br>Representante de Funcionarios Municipalidad de<br>San Antonio, en representación de Mesa Técnica<br>de Trabajadores.<br><br><b>Sr. Sergio Abarca Troncoso</b><br>Provincial de San Antonio<br>Dirección Regional de Sence Valparaíso |

|                     |                                                                                                                    |                                                                                                 |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12:00<br>a<br>12:50 | Foro “Premisas para una estrategia concertada sobre empleabilidad y capacitación para la Provincia de San Antonio” | <b>Espacio de intervención de los asistentes</b><br>Modera: Dra. Sra. Ana María Fernández Marín |
| 12:50<br>a<br>13:00 | Palabras de Cierre                                                                                                 | <b>Elizabeth Silva Araya</b><br>Gerente OTIC Asimet                                             |

ANEXO V

Figuras y tablas

FIGURA 7  
Número de empresas por comuna  
Provincia de San Antonio  
Año 2015



195

Fuente: Elaboración propia a partir datos Servicios Impuestos Internos (SII).

TABLA 8  
Trabajadores cotizantes por comuna  
Provincia de San Antonio  
(N° de personas y %)

| TAMAÑO EMPRESAS | 2015   |      | 2016   |      |
|-----------------|--------|------|--------|------|
|                 | Nº     | %    | Nº     | %    |
| Micro           | 3.936  | 10,6 | 3.533  | 8,9  |
| Pequeña         | 12.177 | 32,7 | 12.445 | 31,3 |
| Mediana         | 6.729  | 18,1 | 6.685  | 16,8 |

|              |               |              |               |              |
|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| Grande       | 7.956         | 21,4         | 10.131        | 25,5         |
| Sin ventas   | 6.442         | 17,3         | 6.924         | 17,4         |
| <b>TOTAL</b> | <b>37.240</b> | <b>100,0</b> | <b>39.718</b> | <b>100,0</b> |

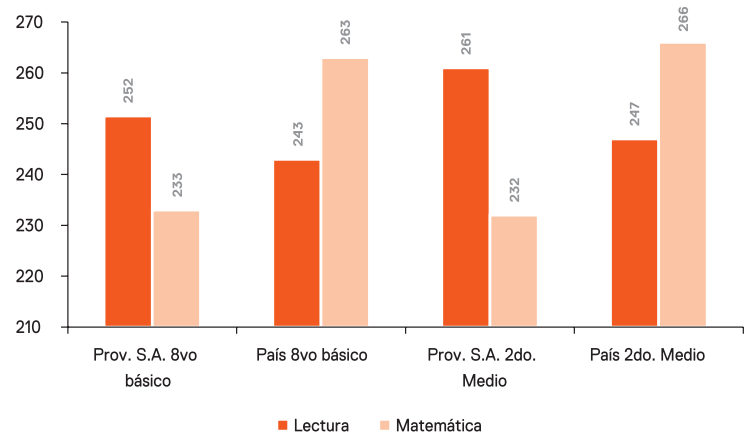
Fuente: Elaboración propia a partir de datos Congreso Nacional.

FIGURA 17

Resultados SIMCE Provincia y País

Provincia San Antonio

Año 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de datos Congreso Nacional.







## Colofón

Libro editado y publicado por la  
Facultad de Economía y Negocios de la  
Universidad Alberto Hurtado. Se terminó de  
imprimir y encuadernar en Julio del 2019  
en los talleres de DIMPREN.

Para su composición tipográfica se emplearon las  
tipografías Acta Display Bold para  
los títulos, Replica Pro para los subtítulos y  
Garamond para el texto continuo.

La impresión de los interiores se realizó sobre  
papel bond de 90 gr. y el tiraje constó  
de 300 ejemplares.



