

Estudio Regional

Región Metropolitana



Brechas de capital humano en el sector norte de la Región Metropolitana

WWW.OBSERVATORIONACIONAL.CL



Observatorio Laboral Región Metropolitana

Centro UC
Políticas Públicas



sence

Estudio Regional
Brechas de capital humano en el sector norte
de la Región Metropolitana

Informe de Resultados
Región Metropolitana

Observatorio Laboral Metropolitana, Servicio Nacional
de Capacitación y Empleo, 2022, Chile.

Todos los derechos reservados.
Queda autorizada su reproducción y
distribución citando la fuente.

Prólogo

Los *Estudios regionales* son un aporte al proceso de descentralización impulsado por el Gobierno de Chile, que se materializa en el traspaso de competencias transitorias desde el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a los Gobiernos Regionales, para presidir los Consejos Regionales de Capacitación (CRC), según lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 60 del 07 de febrero de 2023.

Los CRC tienen como fin apoyar la toma de decisiones sobre políticas públicas en materia de empleo. Su carácter tripartito, contribuye a facilitar el diálogo social, lo que conduce a políticas y programas de formación son más efectivos y adaptados a las necesidades del mercado laboral. Esto promueve la mejora de las habilidades de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la estabilidad social, contribuyendo al crecimiento económico y la reducción de la desigualdad.

El Observatorio Laboral de la Región Metropolitana (OLRM) - dependiente del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y ejecutado por la Pontificia Universidad Católica de Chile, es una entidad técnica cuya misión es producir información sobre el mercado laboral y brechas de capital humano existentes, con el propósito de contribuir a las decisiones capacitación e intermediación laboral, así como al diseño e implementación de políticas de capacitación, productividad y empleabilidad.

Es así como el OLR, forma parte del CRC prestando asesoría técnica, por lo que pone a disposición este estudio que tiene por objetivo contribuir a la detección de las brechas laborales y de capital humano de la región con foco en los territorios. Su temática fue priorizada por el equipo del Observatorio Regional, en conjunto con la SEREMI del Trabajo y Previsión Social y la Dirección Regional de SENCE de la Región Metropolitana.



Primera sesión del Consejo Regional de Capacitación de la Región Metropolitana.

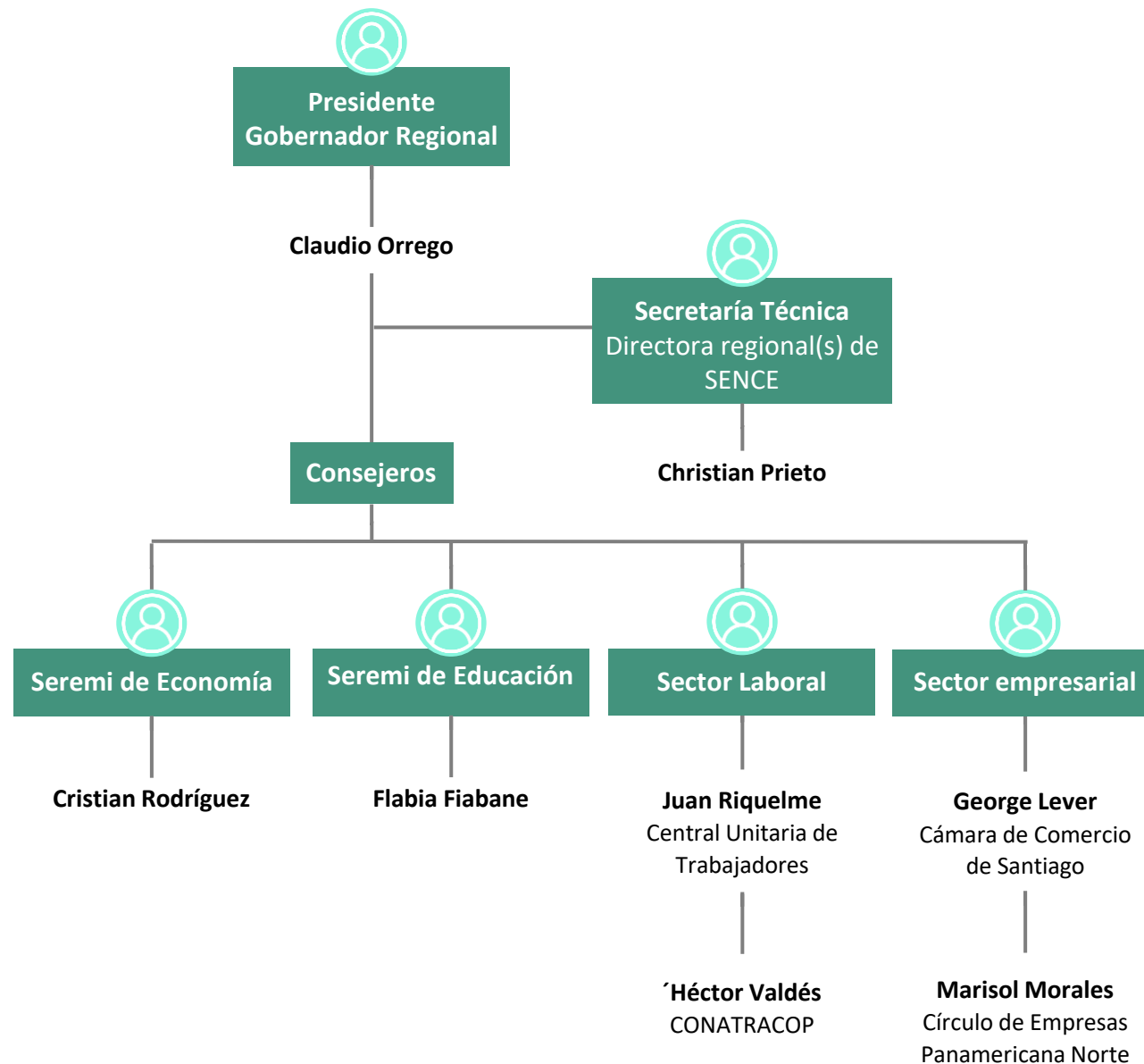
Organigrama

A la fecha de publicación de este reporte, el Consejo Regional de Capacitación estaba conformado por los miembros que se presentan en el siguiente organigrama.







En primer lugar, el CRC es presidido por el Gobernador Regional, y tiene como secretaría técnica a Sence Regional.

Por otro lado, el CRC tiene como consejeros a: Secretario/a Regional Ministerial de Hacienda, Secretario/a Regional Ministerial de Economía, Fomento y Turismo, Secretario/a Regional Ministerial de Educación, Secretario/a Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social.

También se incluyen como consejeros y consejeras a actores que representen al sector laboral y del sector empresarial



Índice

	1. Antecedentes	6
	2. Objetivos	11
	3. Metodología	13
	4. Resultados	18
	5. Conclusiones	38
	6. Anexos	45



Antecedentes

Antecedentes

Brechas de capital humano: implicancias y desafíos

Las brechas de capital humano afectan negativamente a la empleabilidad y al mercado laboral en general. Estas brechas se entienden como la distancia que existe entre la oferta y demanda de empleo a nivel de ocupaciones, competencias y habilidades; así como entre determinados grupos en el mercado laboral, como jóvenes, mujeres, personas en situación de discapacidad, entre otros.

Es consenso en la literatura especializada que, para incrementar sostenidamente los salarios es necesario aumentar la productividad, para lo cual se requiere invertir en capital humano desde fases tempranas y también actualizar y reconvertir las habilidades de los trabajadores a través de la capacitación.

En esa línea, la Comisión Nacional de Productividad¹ documenta que ni los sistemas de enseñanza ni los contenidos se encuentran actualizados con las exigencias del mercado, lo que ha repercutido en el desempeño de la fuerza laboral.

¹ Formación de Competencias para el Trabajo en Chile. Comisión Nacional de Productividad, 2018.

En la Región Metropolitana, una proporción importante de las empresas han reportado dificultades en sus procesos de reclutamiento. En otras palabras, las empresas no han podido encontrar los candidatos idóneos para ejercer determinados puestos de trabajo, lo que se traduce en vacantes vacías o alto niveles de rotación laboral².

A su vez, según distintos estudios del Observatorio Laboral de la Región Metropolitana (2019-2023) existe la percepción en el mundo productivo que los sistemas de formación y enseñanza no se encuentran actualizados según las exigencias del mercado, lo que dificultaría la correcta vinculación de los egresados con la demanda laboral.

De dicho fenómeno, emerge la siguiente interrogante: ¿La formación está en concordancia con los requerimientos de las empresas? Para poder dar respuesta a esta interrogante es necesario estudiar ambos fenómenos: demanda laboral y la oferta formativa.

² Estudio de Demanda Laboral (ENADEL), 2019-2022

Demanda laboral: Focalización en el territorio

El comportamiento del mercado laboral se explica en gran medida por la demanda disponible. En concreto, la demanda laboral se entiende como las necesidades de contratación que tienen las empresas, la cual se puede aproximar a partir de los puestos de trabajo con vacantes vacías y/o que reportan dificultad en el reclutamiento.

La Región Metropolitana es un territorio amplio y diverso, en el que se localizan empresas de distintos rubros económicos. Dado lo anterior, las necesidades de contratación y de capital humano no son homogéneas y varían según la zona geográfica de la región.

El Observatorio Laboral de la Región Metropolitana tiene como misión producir información sobre las brechas de capital humano actuales y prospectivas en la región, para lo cual ha implementado diversos estudios. La mayoría de la evidencia generada, sin embargo, observa a la región en su globalidad, sin indagar en las especificidades de las comunas.

Así, surge la necesidad y el requerimiento de estudiar el mercado laboral desde los territorios, observando la demanda laboral existente en los sectores productivos y la pertinencia de la oferta formativa y de capacitación, de modo de poder enfocar a nivel local las políticas requeridas para avanzar hacia una mayor empleabilidad, cierre de brechas y formalización del empleo.

Empleo y actividad económica zona norte – Región Metropolitana

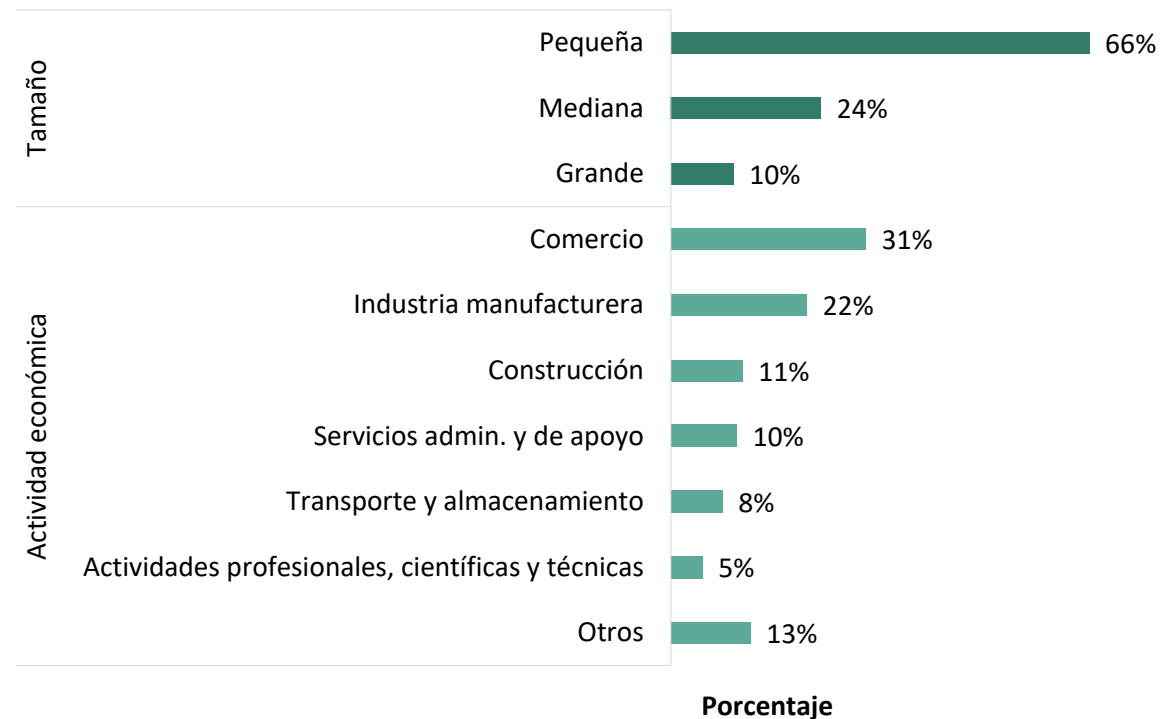
La zona norte, comprendida para efectos de este estudio, por las comunas de Colina, Huechuraba, Lampa, Quilicura y Tiltil, suma 558.514 personas en edad de trabajar, de entre 15 y 65 años, concentrando el 8,0% de la fuerza de trabajo de la RM. Tal como se muestra en la Tabla 1, se caracteriza por ser un área más industrializada que la región y con mejores indicadores de empleo (tasas de participación y de ocupación superiores, y tasas de ocupación informal y de desocupación menores). Además, tiene una elevada concentración de empresas de la industria manufacturera y con empresas de mayor tamaño que el resto de la región (Gráfico 1).

Tabla 1. Principales indicadores laborales en la zona norte, en la región Metropolitana y el país

Indicador	Zona Norte	Región Metropolitana	País
Población en edad de trabajar	558.514	6.840.306	16.244.301
Personas en la fuerza de trabajo	358.269	4.466.625	9.895.618
Ocupados	324.278	4.037.292	9.005.443
Tasa de participación	64,1%	65,3%	60,9%
Tasa de ocupación	58,1%	59,0%	55,4%
Tasa de ocupación informal	20,7%	22,8%	26,7%
Tasa de desocupación	9,5%	9,6%	9,0%
Porcentaje de ocupadas mujeres	40,7%	43,6%	43,2%

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Nacional de Empleo junio – agosto 2023.

Gráfico 1. Distribución de las empresas de la zona norte de la RM según tamaño y actividad económica, año comercial 2021



Fuente: elaboración propia en base a nómina de empresas personas jurídicas año comercial 2021, SII. Se excluyen empresas con menos de 10 trabajadores.

Demanda laboral futura

Una forma de aproximarse a la demanda laboral futura es analizar los proyectos de inversión aprobados en 2021 y 2022. La Tabla 2 muestra que, en los dos últimos años, 33 proyectos se han aprobado en las cinco comunas de la zona norte, con 13 de ellos ubicados en Lampa, 6 en Tiltit y Quilicura, 5 en Colina y 3 en Huechuraba. Destacan los 13 proyectos que están relacionados al sector energético, con 11 parques de paneles fotovoltaicos.

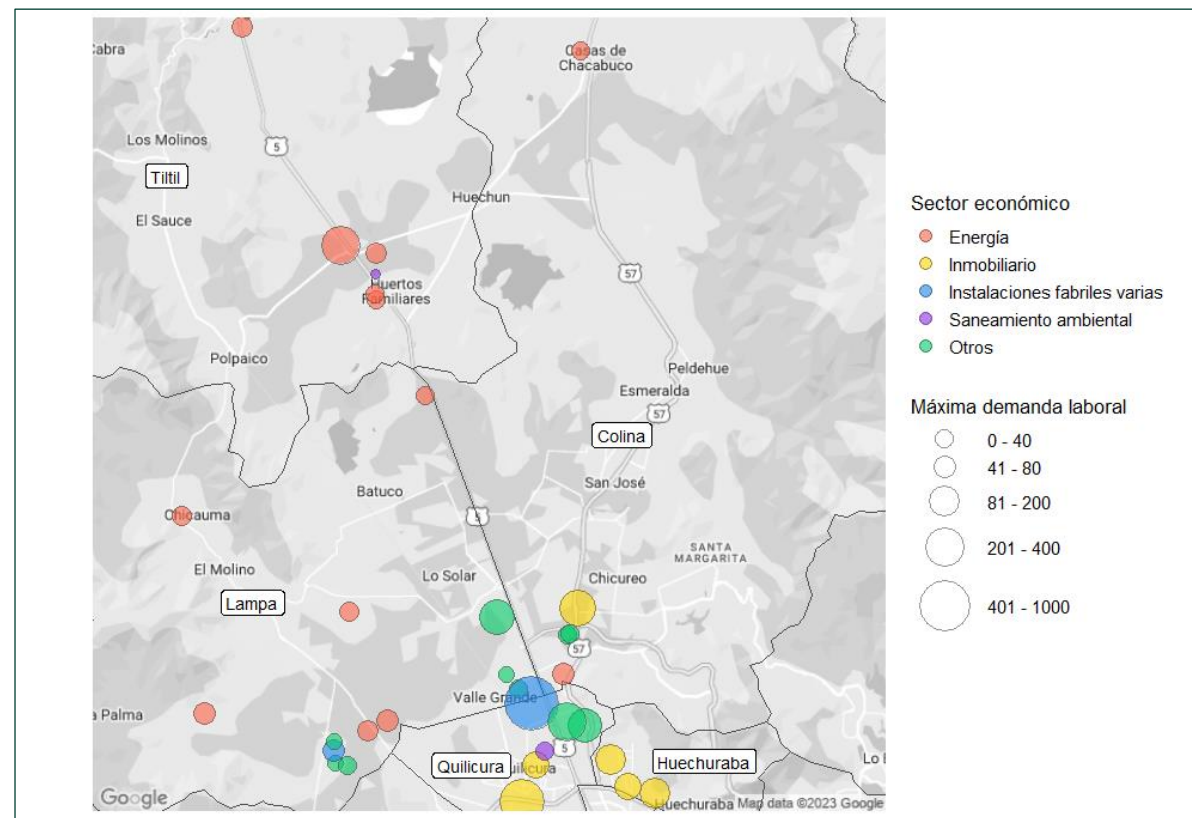
Tabla 2. Proyectos aprobados en 2021 y 2022: número, monto de inversión total y mano de obra máxima según sector económico

Sector económico	Número de proyectos	Porcentaje	Inversión (MMU\$)	Mano de obra máxima
Energía	13	39%	190,04	1.093
Inmobiliario	6	18%	387,3	1.656
Instalaciones fabriles varias	2	6%	41,2	1.070
Saneamiento ambiental	2	6%	6,3	52
Otros (<i>data centers</i> y almacenamiento)	10	30%	1.022,9	1.229
Total	33	100%	1.647,7	5.100

Fuente: elaboración propia en base a datos del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

La ilustración 1 muestra dónde se localizarán los proyectos aprobados. Según la imagen, Lampa y Tiltit tienen una importante concentración de proyectos energéticos, mientras que los proyectos inmobiliarios se concentran en Huechuraba y Quilicura. La demanda de trabajadores en proyectos de almacenamiento y *data centers* está repartida principalmente en Lampa y Quilicura.

Ilustración 1. Localización de proyectos aprobados en 2021 y 2022 según sector económico y mano de obra máxima





Objetivos

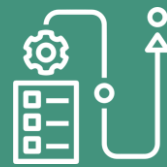
Objetivos

General

Caracterizar el sector productivo de la zona norte de la Región Metropolitana (RM) y su demanda laboral, actual y prospectiva, por diversos perfiles ocupacionales, además de su relación con la actual oferta formativa de la zona.

Específicos

01. Identificar la demanda laboral actual y futura de las empresas a nivel de puestos de trabajo y competencias requeridas, en la zona norte de la RM.
02. Describir la oferta formativa y de capacitación disponible en la zona y su correspondencia con la demanda laboral local.
03. Determinar las brechas de capital humano en los sectores productivos de la zona norte de la RM.



Metodología

Tipo de estudio

El estudio fue de carácter mixto, incluyendo metodologías cuantitativas y cualitativas.

Técnicas de producción de datos

Se utilizaron dos técnicas: aplicación de un cuestionario estructurado a empresas y entrevistas semiestructuradas de profundización a actores clave del sector productivo, formativo y municipal*.

Para el levantamiento cuantitativo, se diseñó un cuestionario dividido en 5 secciones: (1) Presentación y compromiso de confidencialidad, (2) Identificación de la empresa e informante idóneo, (3) Dotación actual de trabajadores y puestos de vacantes, (4) Capacitación y (5) Vinculación con instituciones formativas. El cuestionario fue configurado en la plataforma “Gandia” especializada para la aplicación de encuestas en forma telemática y presencial. Como informantes idóneos se encuestó a representantes de recursos humanos o encargados de reclutamiento en las empresas.

Para las entrevistas cualitativas, por su parte, se crearon pautas que abordan los siguientes temas: (1) Necesidades de contratación actuales y futuras, (2) Dificultades de contratación, (3) Uso de tecnologías, (4) Oferta formativa local a nivel medio y superior, (5) Oportunidades de inclusión laboral y (6) Cierre.

Para ver en detalle los instrumentos de recolección de información, ingrese [aquí](#)

Diseño muestral fase cuantitativa

El trabajo en terreno comenzó el 4 de julio, ejecutado por la consultora externa Ekhos. Se diseñó una muestra no probabilística, la cual fue construida a partir de cuotas con el fin de representar de la mejor manera la realidad de las comunas. Para determinar dichas cuotas, se calculó la proporción de empresas a partir de la Nómina de personas jurídicas año comercial 2021 del Servicio de Impuestos Internos (SII). Se establecieron 2 escenarios distintos, contemplando una muestra total de 100 y 120 casos. Las Tablas 3, 4 y 5 contienen el diseño muestral según rubro económico, comuna y tamaño de empresa.

Tabla 3: Diseño muestral según el rubro económico de las empresas localizadas en la zona

Actividad económica	Empresas	Proporción	N=120	N=100
Comercio al por mayor y al por menor	995	31%	37	31
Industria manufacturera	694	22%	26	22
Construcción	365	11%	14	11
Servicios administrativos y de apoyo	336	10%	12	10
Transporte y almacenamiento	264	8%	10	8
Actividades profesionales, científicas y técnicas	167	5%	6	5
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	114	4%	4	4
Actividades de alojamiento y de servicios de comidas	109	3%	4	3
Enseñanza	94	3%	4	3
Información y comunicaciones	84	3%	3	3
Total	3.222	100%	120	100

Fuente: elaboración propia a partir de información de Servicio de Impuestos Internos (SII), 2021

Tabla 4: Diseño muestral según comuna de la zona

Comuna	Empresas	Proporción	N=120	N=100
Colina	603	19%	22	19
Lampa	606	19%	22	19
Til Til	62	2%	4	2
Quilicura	1.133	35%	42	35
Huechuraba	818	25%	30	35

Tabla 5: Diseño muestral según tamaño de empresas de la zona

Tamaño empresa	Empresas	Proporción	N=120	N=100
Pequeña	2.137	66%	80	66
Mediana	766	24%	28	24
Grande	319	10%	12	10

Fuente: elaboración propia a partir de información de Servicio de Impuestos Internos (SII), 2021

Participantes

La Tabla 6 presenta la distribución de empresas encuestadas según comuna de localización, con un total de 110 empresas logradas. Del total de empresas, 41 tienen su casa matriz o alguna sucursal en la comuna de Quilicura, 27 en Huechuraba, 20 en Colina, 20 en Lampa y 2 en Tiltil.

Esta distribución está en línea con la presentada por la nómina de empresas del Servicio de Impuestos en 2021, de forma de procurar de una correcta representatividad de los datos.

Tabla 6. Número y porcentaje de empresas que respondieron la encuesta según comuna

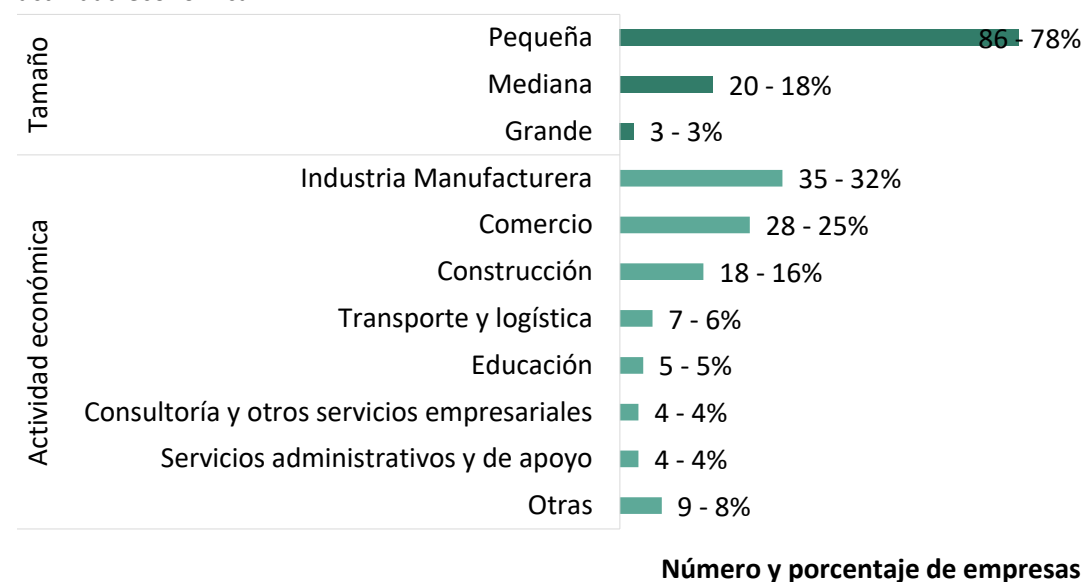
Comuna	Número de empresas	Porcentaje
Colina	20	18%
Huechuraba	27	25%
Lampa	20	18%
Quilicura	41	37%
Tiltil	2	2%
Total	110	100%

Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Demanda Laboral Zona Norte RM.

Asimismo, otras variables relevantes para la correcta representatividad de la actividad de la zona son el tamaño de las empresas, según su número de trabajadores, y la actividad económica de éstas.

Según el Gráfico 2, el 78% de las empresas encuestadas era pequeña (de entre 10 a 49 trabajadores), el 18% era mediana (de 50 a 199 trabajadores) y el 3% era grande (de más de 199 trabajadores). Por el lado de la actividad económica, los sectores con más empresas encuestadas fueron la industria manufacturera (32%), el comercio (25%), la construcción (16%) y el transporte y logística (6%).

Gráfico 2. Número y porcentaje de empresas que respondieron la encuesta según tamaño y actividad económica



La aplicación de las entrevistas comenzó el día 4 de agosto, entrevistando a 7 actores claves de la zona. Tal como se muestra en la Tabla 7, se entrevistó a 2 personas representantes de empresas, 1 gremio, 2 de instituciones formativas y 2 representantes de Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL). Se realizaron de manera telemática (vía plataforma *Teams*) y presencialmente, según la preferencia de las personas entrevistadas. En promedio, las entrevistas tuvieron una duración de 40 a 50 minutos.

Tabla 7: Actores entrevistados Estudio Regional RM

Técnica	Participantes	N° planificado	N° realizado
Entrevistas	Empresas	2	2
	Gremios	2	1
	Instituciones formativas	3	2
	OMIL	2	2

Plan de análisis

- **Análisis de encuesta:** Los resultados principales de la encuesta se obtienen a partir de un análisis estadístico descriptivo. Para ello se utilizó el programa *Statistical software for data science, Stata*.
- **Análisis de entrevista:** Las entrevistas fueron transcritas con el fin de tener un registro más adecuado y certero. Se realizó un vaciado de rejilla, diferenciando las respuestas de acuerdo a las distintas dimensiones de las entrevistas, utilizando el programa *MAXQDA*.
- **Estandarización de los puestos de trabajos requeridos:** La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), adaptada para Chile por el Instituto Nacional de Estadísticas en 2008, permite agrupar las ocupaciones con características similares según el tipo de tareas realizadas. Con la información levantada en la encuesta sobre tareas a realizar y requisitos de nivel educacional, experiencia laboral, certificaciones, licencias, exámenes y manejo de tecnologías, se utilizó la CIUO para estandarizar los puestos de trabajo con dificultades de contratación mencionados por las empresas encuestadas.
- **Brechas entre oferta formativa y demanda laboral:** Con el objetivo de estudiar la correspondencia entre la demanda laboral y la oferta formativa de la zona norte, se realizó un match entre los puestos de trabajo con dificultades de contratación previamente identificados y las áreas de formación de la Educación Técnico Profesional de nivel Medio y Superior, y la oferta de capacitación disponible en la zona.



Resultados

1. Identificación de la demanda laboral de la zona norte

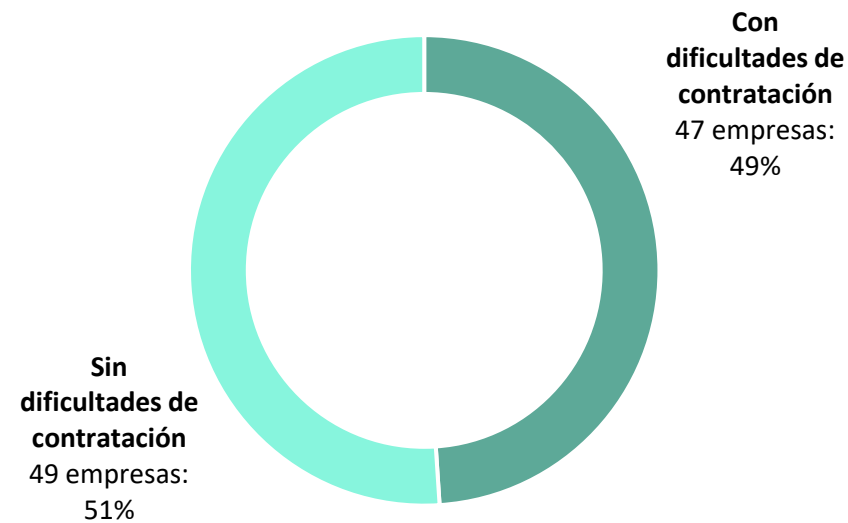
Vacantes y puestos de trabajo con dificultades de contratación

De las 110 empresas encuestadas, el 87% declaró haber tenido vacantes en los últimos doce meses (Gráfico 3). De estas 96 empresas con vacantes, 47 tuvo dificultades para llenar los puestos disponibles, mientras que las otras 49 no tuvieron dificultades de contratación (Gráfico 4). En resumen, el 43% de todas las empresas encuestadas en la zona norte tuvo al menos un puesto de trabajo con dificultades de contratación, brechas que se pueden traducir en oportunidades de empleo o capacitación para poder llenar esas vacantes laborales en la zona.

Gráfico 3. Número y porcentaje de empresas según si han tenido vacantes en últimos doce meses



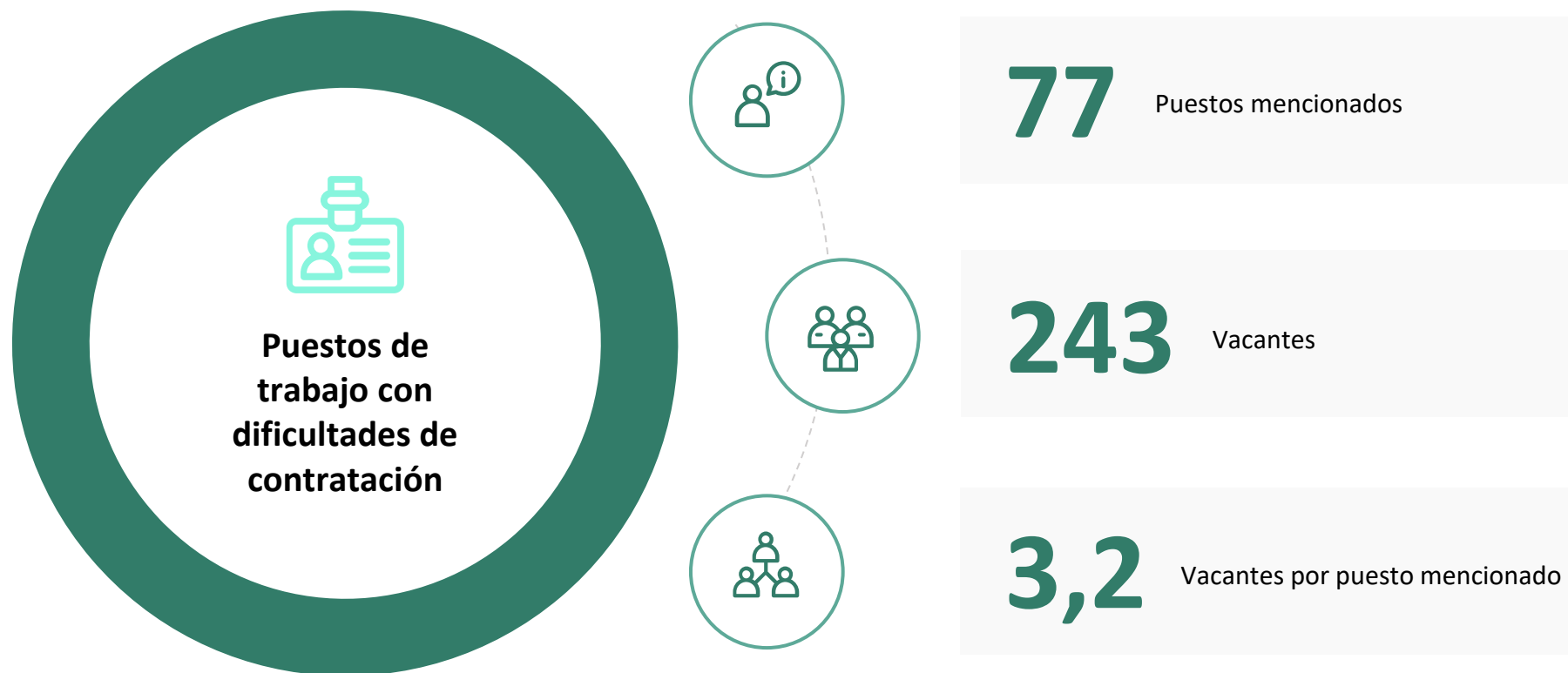
Gráfico 4. Número y porcentaje de empresas según si han tenido puestos con dificultades de contratación en últimos doce meses



Dificultades de contratación

En total, se nombraron 252 puestos de trabajo con vacantes en los últimos doce meses. De estos, las empresas mencionaron 77 puestos de trabajo con alguna dificultad de contratación, los cuales agrupaban 243 vacantes. Esto significa que cada puesto mencionado tenía, en promedio, 3,2 vacantes. Es importante considerar que estos son los cargos que nombraron las empresas, los cuales pueden repetirse en las distintas organizaciones.

Por otra parte, los 175 puestos que se llenaron sin dificultades fueron principalmente personal de apoyo administrativo y operadores, Registrando un total de 1.324 vacantes.



Dificultades de contratación

Al desagregar los puestos con dificultades de contratación en la zona norte, se observa que estos correspondían principalmente a oficios (25%), operadores (23%), técnicos (19%) y profesionales (14%) (Gráfico 5). Al analizar las vacantes, se ve una marcada concentración en los grupos de oficios y operadores, los cuales congregaron el 64% de las vacantes con dificultad de reclutamiento de la zona.

La Tabla 8 identifica las dificultades de contratación según actividad económica. En concreto, hay una gran relevancia del comercio y la industria manufacturera, las cuales agrupan el 55% de los puestos de trabajo y el 47% de las vacantes, y de la construcción, que concentra el 23% de las vacantes. Por comuna, destaca Quilicura, que agrupa el 35% de los puestos de trabajo y 33% de las vacantes con dificultades de contratación de la zona norte.

Gráfico 5. Porcentaje de puestos y vacantes con dificultades de contratación por grupo ocupacional

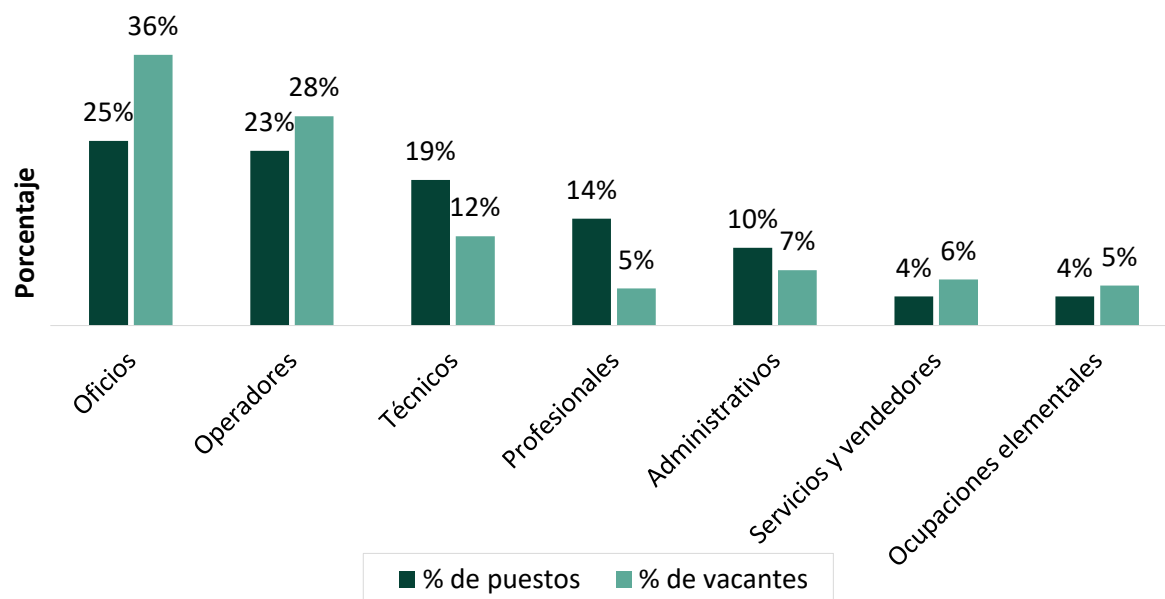


Tabla 8: Porcentaje de puestos y vacantes con dificultades de contratación por actividad económica

Actividad económica	Porcentaje de puestos de trabajo	Porcentaje de vacantes
Comercio	29%	19%
Industria Manufacturera	26%	28%
Educación	13%	6%
Construcción	13%	23%
Consultoría y otros servicios empresariales	8%	11%
Servicios administrativos y de apoyo	6%	9%
Otras	5%	4%

Dificultades de contratación

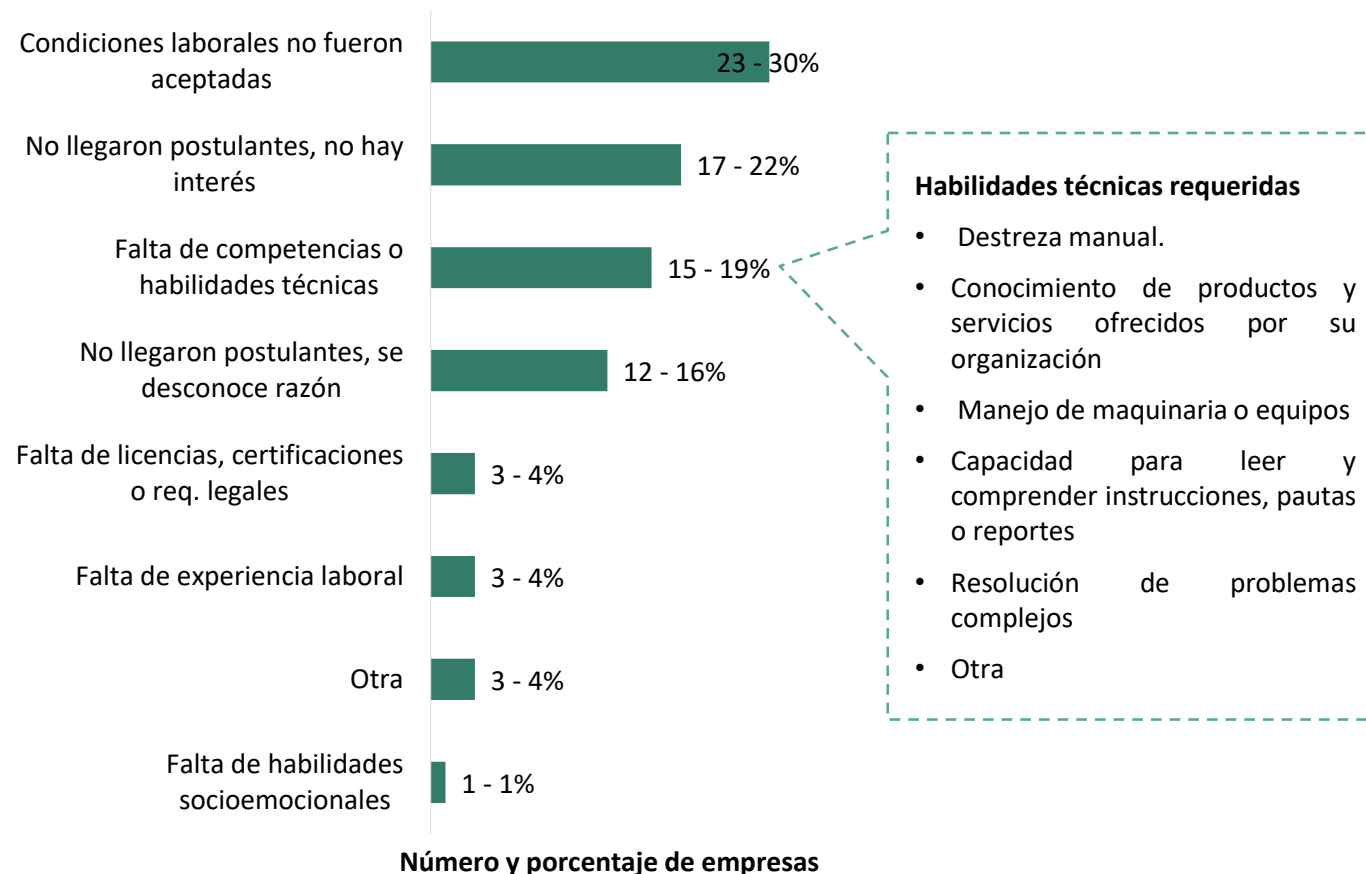
Según se observa en el Gráfico 6, las mayores dificultades que han presentado estos puestos corresponden a que las condiciones laborales no fueron aceptadas en el 30% de los casos y a que no llegaron postulantes por falta de interés en el 22%. Además, el 19% de las menciones señala una falta de competencias o habilidades técnicas, principalmente destreza manual, conocimiento de productos y servicios ofrecidos por la organización y manejo de maquinaria o equipos.

Las personas entrevistadas, de igual manera, consideran que la preparación de los trabajadores de la zona no es la adecuada, ya que carecen de las competencias técnicas necesarias. Esto trae como consecuencia que existan vacantes laborales no cubiertas, y se produzca una escasez de trabajadores especializados. Además, hay déficit en la acreditación formal de sus conocimientos.

Problemas en la accesibilidad a la zona norte- déficit de transporte público, autopistas costosas y altos niveles de tráfico- es otra dificultad que las empresas enfrentan al momento de reclutar personal. Ante estos problemas, una importante proporción de trabajadores deciden trabajar en la zona centro de Santiago.

Finalmente, existe la percepción que las condiciones laborales ofrecidas por las empresas no son valoradas por los trabajadores. Existe bajo interés en trabajar con turnos rotativos, situación que complica especialmente a mujeres responsables del cuidado de terceras personas.

Gráfico 6. Número y porcentaje de las dificultades de contratación

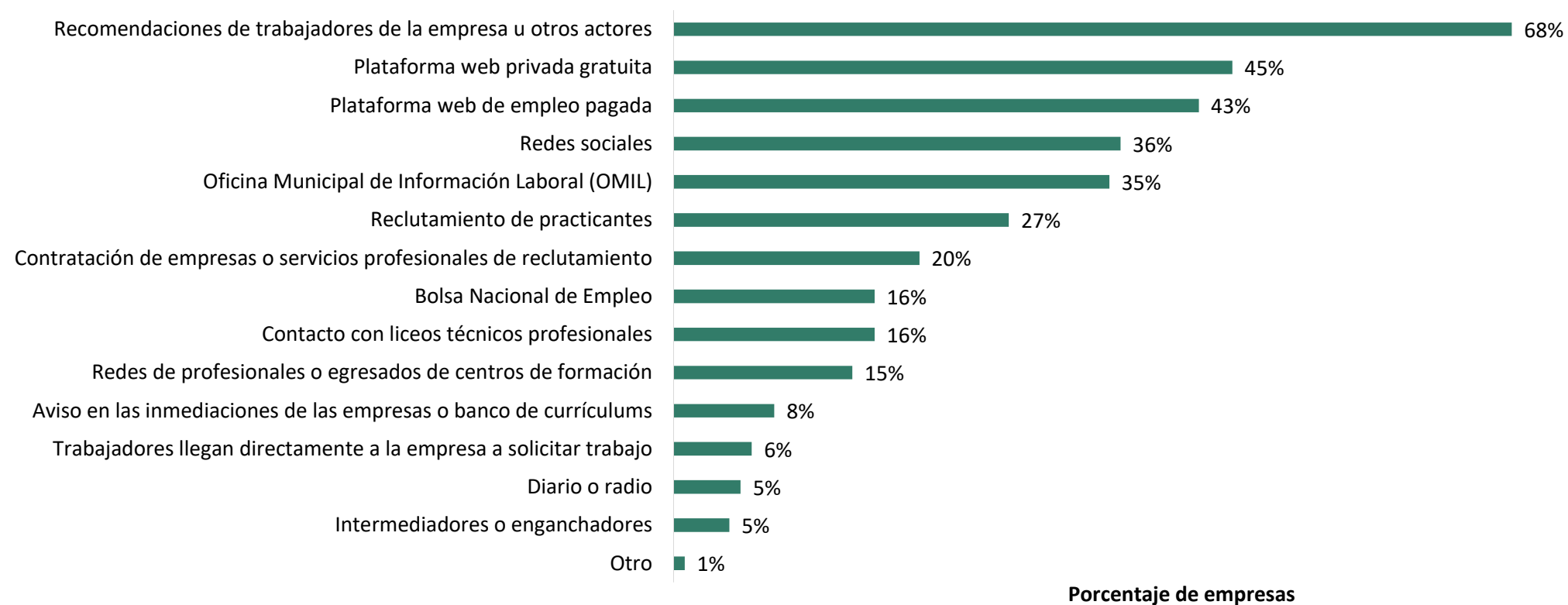


Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Demanda Laboral Zona Norte RM.

Canales de reclutamiento

El Gráfico 7 indica que el 68% de las empresas declara contratar personal a partir de recomendaciones de trabajadores de la empresa u otros actores. También son ampliamente usadas las plataformas web, ya sean privadas gratuitas o de empleo pagadas, con un 45% y 43% de las empresas, respectivamente. Las publicaciones en la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) también tiene un amplio uso, con el 35% de las organizaciones encuestadas. Estos resultados coinciden con lo reportado por los actores entrevistados, quienes identifican a los portales de empleo como Laborum, Trabajando, la Bolsa Nacional de Empleo y los portales ofrecidos por los institutos de educación superior técnicos como canales de reclutamiento altamente utilizados. De igual manera, señalan vincularse directamente con las OMIL para contratar trabajadores.

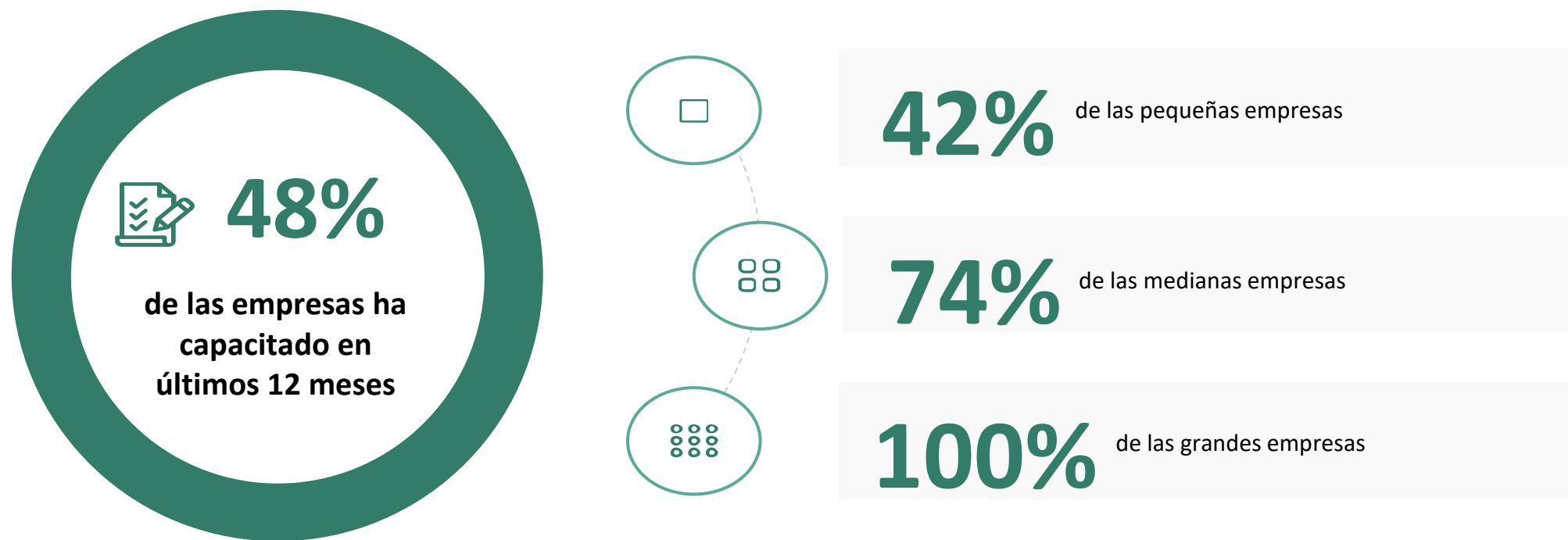
Gráfico 7. Distribución de principales canales de reclutamiento utilizados por las empresas



Necesidades de capacitación

Otra dimensión relevante en la encuesta es la capacitación. El 48% de las empresas encuestadas, correspondiente a 52 empresas, indicó haber capacitado a sus trabajadores en los últimos doce meses, con diferencias relativas al tamaño de la empresa: el 42% de las empresas pequeñas, el 74% de las medianas y el 100% de las empresas grandes capacitó a sus trabajadores en el último año. Por actividad económica, transporte y logística (71%), educación (60%) y comercio (57%) son los sectores en que más se capacitó, y construcción (33%), servicios administrativos y de apoyo (25%) y consultoría y otros servicios empresariales (25%) en los que menos.

Las personas entrevistadas, por su parte, identifican los cursos de OS-10 para guardias de seguridad, operadores de grúa horquilla, electricidad y logística como los más necesitados en la zona. En términos generales, los actores consideran que la oferta de capacitación en las comunas estudiadas es insuficiente, además de no estar orientada a las necesidades del mercado laboral del territorio. Debido a ello, se han forjado instancias de vinculación con instituciones formativas (como OTEC) para implementar capacitaciones adecuadas a la realidad del mercado laboral.



Necesidades de capacitación

Las capacitaciones fueron valoradas positivamente por todas las empresas que capacitaron en el último año, con un 58% que evalúa bien y 42% que evalúa muy bien.

El Gráfico 8 muestra que, en particular, los aspectos más valorados son: los horarios flexibles y su adaptación a la jornada laboral, con 47 menciones; que las capacitaciones estén orientadas a lo práctico, con 45 menciones; y que los temas estén en coherencia con las necesidades de la empresa y el sector, con 38 menciones.

En el caso de empresas que no han capacitado en los últimos doce meses, las principales razones fueron que la empresa capacita de forma interna a sus trabajadores (71%) y que la empresa ya cuenta con las competencias requeridas (61%).

Valoración de las capacitaciones



Gráfico 8. Número de menciones de aspectos más valorados en los cursos de capacitación



Necesidades de capacitación

De todas formas, en la zona norte hay interés en la capacitación. Tal como se observa en la Tabla 9, el 60% de las empresas presenta intenciones de capacitar a sus trabajadores en los próximos doce meses, especialmente en empresas de mayor tamaño. El 58% de las empresas pequeñas, el 65% de las medianas y el 67% de las grandes declara tener planes de capacitar en los próximos doce meses.

El área en que se espera capacitar tiene una alta dispersión, destacando el 20% de los temas ligados a Administración, contabilidad y gestión, el 11% en Seguridad laboral y prevención de riesgos y el 11% en Ventas, atención al cliente y comercio.

Tabla 9. Número y porcentaje de las empresas con intención de capacitar según tamaño de empresa

Tamaño	Número de empresas	Porcentaje con intención de capacitar
Pequeña	50	58%
Mediana	13	65%
Grande	2	67%
Total	66	60%

Principales áreas a capacitar (porcentaje de empresas):

- 20% Administración, contabilidad y gestión
- 11% Seguridad laboral y prevención de riesgos
- 11% Ventas, atención al cliente y comercio
- 5% Edificación de obras menores, soldadura, climatización
- 5% Idiomas, comunicación y lenguas
- 5% Transporte y logística
- 3% Gastronomía, hotelería y turismo
- 3% Mecánica automotriz
- 3% Transformación digital

Ranking de los puestos de trabajo estandarizados con mayor demanda

De las 110 empresas encuestadas, el 43% reportó haber tenido dificultades de contratación en los últimos doce meses, con un total de 77 puestos de trabajo mencionados.

Al procesar de forma individual la información sobre las tareas y requisitos de estos, con la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) a dos dígitos, se obtuvo un total de 19 puestos de trabajo estandarizados. Los resultados se presentan en la Tabla 10*.

El puesto de operadores de instalaciones fijas y máquinas fue el que más se requirió, con 10 empresas que mencionaron haber tenido dificultades para llenar este puesto.

Tabla 10. Ranking de puestos de trabajo más demandados según número de empresas que los mencionan

Ranking	Nombre del puesto estandarizado	Número de empresas
1	Operadores de instalaciones fijas y máquinas	10
2	Operarios de la metalurgia y operarios de máquinas herramientas; mecánicos de vehículos, maquinarias, aviones y bicicletas	8
3	Auxiliares y ayudantes de registros contables y encargados del registro de materiales	8
4	Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados y móviles	8
5	Profesionales de la educación	8
6	Trabajadores especializados en electricidad y electrónica	7
7	Técnicos de las ciencias y la ingeniería	6
8	Técnicos en operaciones financieras y administrativas	5
9	Operarios de la construcción (no incluye electricistas)	4
10	Técnicos en educación	2
11	Vendedores	2
12	Profesionales de negocios y administración	2
13	Personal de los servicios de protección y seguridad	1
14	Obreros de la minería, la construcción, la industria manufacturera y el transporte	1
15	Obreros agropecuarios, pesqueros y forestales	1
16	Técnicos de la salud	1
17	Técnicos de servicios jurídicos, sociales, deportivos y culturales	1
18	Profesionales de la salud	1
19	Oficinistas	1

*En la sección de Anexos se detallan las 12 ocupaciones más demandadas, incluyendo descripción de sus tareas, nivel educativo exigido, años de experiencia, entre otros ítem.

Oportunidades de empleo

En forma complementaria a los puestos de trabajo más demandados levantados en la encuesta, en relación a las oportunidades de empleo en la zona, las personas entrevistadas consideran que están en las actividades productivas vinculadas con el rubro industrial y manufacturero, y con el área de distribución, logística y bodegaje. Los puestos de trabajo mayormente requeridos por las empresas son en su mayoría operadores: operarios de producción, operadores de grúa horquilla, operadores de cargadores frontales y conductores con licencia profesional, además de guardias de seguridad.

Adicionalmente, los actores identificaron oportunidades de empleo en la zona norte para los próximos 5 a 10 años, señalando que se espera que las industrias modifiquen sus procesos productivos, reorientándolos a unos más sustentables. Así, se prevé la emergencia de empleos verdes y de actividades productivas en torno a las energías renovables. Se identifica también, como un elemento relevante para los próximos años el crecimiento de las cadenas logísticas y de almacenaje, situación que responde al crecimiento que han tenido el comercio y las ventas por internet. A su vez, se espera un aumento del comercio en ciertos ejes estratégicos de la zona.

Finalmente, se observan oportunidades en el desarrollo digital y tecnológico, debido a la creciente automatización y digitalización de ciertos procesos que están llevando a cabo la industria manufacturera y otros rubros.



“En particular, la zona norte de Santiago tiene un crecimiento super importante dentro de lo principal del área productiva, el almacenaje y bodegaje, todo lo que es la parte de bodega y logística se ve mucho acá en la comuna (...) operario de producción, mucho operario de bodega y también operadores de grúa horquilla y cosas así.” (Representante OMIL).



“Todas las empresas manufactureras que estamos ahí tenemos desafíos importantes en términos de innovar los procesos productivos, hacerlos mucho más sostenibles (...) nuevos profesionales de ingeniería que estén desarrollando, que estén mirando fuera de la caja y que puedan contribuir en eso, entonces, yo creo que va a venir un recambio importante en ese sentido porque todas las empresas ahí están super desafiadas a hacer mucho más eficientes sus recursos híbridos, energéticos.” (Representante empresas).

Uso de tecnologías

En línea con lo anterior, la automatización de ciertas actividades productivas- ya sea en procesos de producción, o en bodegaje y logística- ha sido incorporada por empresas de la zona. Destaca, además, la inclusión de tecnologías que permiten avanzar en la sustentabilidad de ciertas operaciones industriales.

De acuerdo a los entrevistados, la creciente adopción de tecnologías ha tenido impacto en la empleabilidad del territorio. Por un lado, se va reduciendo la cantidad de trabajadores que se necesitan en las líneas productivas, debido a que las nuevas herramientas son operadas por un número menor de personas. Por otro lado, y dado la falta de conocimientos y preparación técnica de los trabajadores para enfrentarse a estas nuevas tecnologías, se identifica como prioritaria la implementación de capacitaciones, especialmente sobre el uso de maquinarias y sistemas automatizados.

“

“...tenemos mucha población que está obsoleta en el tema de la tecnología, desde mandar un currículum; el tema de la alfabetización digital es super necesaria porque desde la pandemia a la fecha nos dimos cuenta de que se podía trabajar desde la casa en un horario más flexible en la oficina y todo va dependiendo de la tecnología o de cómo uno se maneje en esta área, de hecho, la firma o el ingreso, o la marca para tu asistencia ya es digital, de hecho, algunos de los cursos son digitales.” (Representante OMIL)-

Inclusión laboral

La inclusión laboral de grupos prioritarios presenta desafíos en las comunas estudiadas. En relación a la participación femenina, los bajos niveles de inserción responden a la dificultad de conciliar el trabajo con las labores de cuidado, lo cual se explica en parte por la baja flexibilidad de las empresas y por la mayor disponibilidad de empleos con sistemas de turnos. Además, las mujeres presentan poco interés en trabajar en determinadas industrias.

También hay barreras para incluir a jóvenes, debido a la percepción negativa que tienen algunos empleadores, asociados a faltas de responsabilidad y poca constancia de este grupo. Por su parte, los jóvenes se muestran poco dispuestos a trabajar por turnos rotativos. Para ello, las empresas reconocen el desafío de implementar mayor flexibilidad en las jornadas laborales.

“

“Hemos tenido dificultades con que muchas de las mujeres, post pandemia, han tenido dificultad para volver a insertarse porque han tenido problemas, por ejemplo, en el caso de quienes son madres de familia, temas con el cuidado, porque acá los horarios son un poco más extensos o porque a lo mejor el horario no es compatible con el horario del colegio de los niños, o por la falta de redes de apoyo... entonces esta incompatibilidad que se genera ha hecho que cueste un poco insertar a mujeres” (Representante OMIL).

2. Descripción de la oferta formativa de la zona norte

Caracterización de la oferta de Educación Media Técnico Profesional

En la zona norte, el 2022 hubo un total de 29.339 matriculados en enseñanza media, de los cuales el 14% corresponden a educación media técnico profesional (EMTP), con 4.090 alumnos (Tabla 11). Según muestra la Tabla 12, hay 19 establecimientos con EMTP, abarcando 10 sectores y 15 especialidades. El sector Administración y comercio representa el 30% de los alumnos de EMTP de la zona.

El 51% de los estudiantes de la EMTP son mujeres, destacando mayor presencia femenina en los sectores de salud y educación (87%) y alimentación (74%), y baja proporción de matriculadas en electricidad (17%), metalmecánica (18%) y construcción (18%).

Tabla 11. Número de establecimientos, dependencia y matrícula de educación media técnico profesional en la zona norte de la RM en 2022

Comuna	Número de establecimientos	Dependencia	Matriculados en EMTP
Colina	5	2 Municipales y 3 Subvencionados	1.345
Huechuraba	2	1 Municipal y 1 Subvencionado	217
Lampa	3	2 Municipales y 1 Subvencionado	512
Quilicura	7	1 Municipal y 6 Subvencionados	1.848
Tiltil	2	2 Municipales	168
Total	19	8 Municipales y 11 Subvencionados	4.090

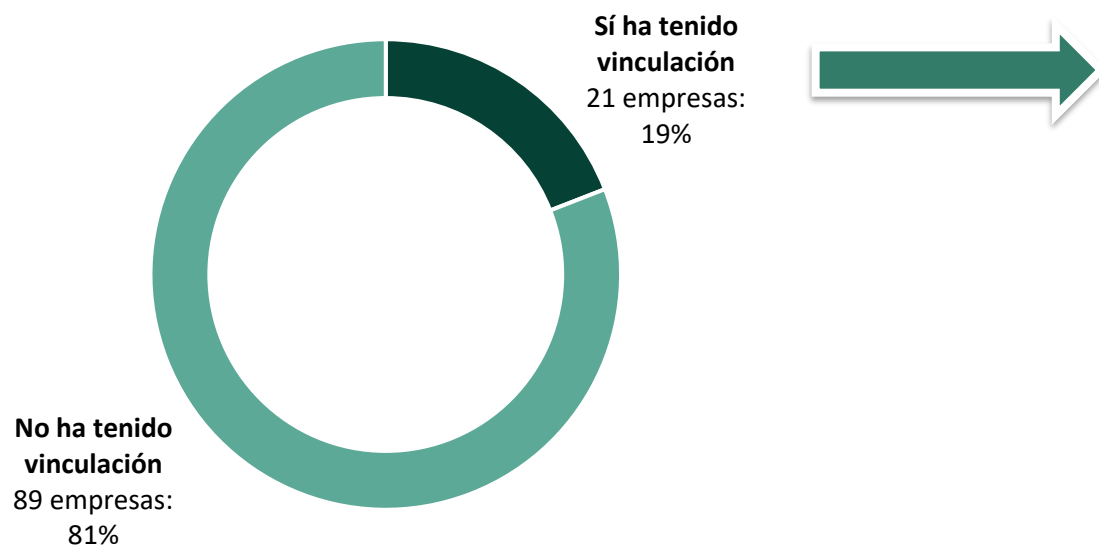
Tabla 12. Sector, especialidad, número de comunas, número de establecimientos y matrícula de educación media técnico profesional de la zona norte de la RM en 2022

Sector	Especialidad	N° de comunas con la especialidad	Número de establecimientos	Matrícula especialidad
Administración y Comercio	Administración	5	11	802
	Contabilidad	3	6	443
Alimentación	Gastronomía	3	3	294
Construcción	Construcción	2	2	153
Electricidad	Electricidad	3	3	299
	Electrónica	2	5	310
Gráfica	Dibujo Técnico	1	1	127
Metalmecánico	Mecánica Automotriz	1	2	130
	Mecánica Industrial	1	1	130
Minero	Metalurgia Extractiva	1	1	52
Químico	Química Industrial	2	2	107
Salud y Educación	Atención de Enfermería	3	3	357
	Atención de párvulos	3	5	366
Tecnología y Telecomunicaciones	Conectividad y Redes	1	1	53
	Telecomunicaciones	1	1	70
Sin información	Sin información	1	1	397
Total	-	-	19	4.090

Vinculación con Educación Media Técnico Profesional

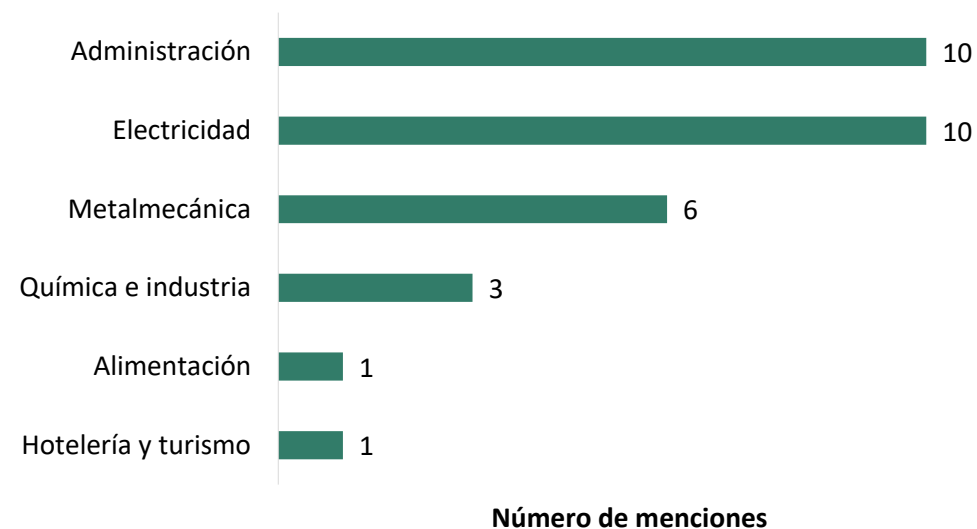
En la línea de estudiar las brechas laborales y formativas en la zona norte, un aspecto relevante es la vinculación que realizan las empresas con instituciones de Educación Media Técnico Profesional. De las 110 empresas encuestadas, 21 declararon haber tenido vinculación con instituciones EMTP, correspondiente al 19% de las empresas. La mayor parte de esta vinculación (90%) se realizó a través de la posibilidad de hacer prácticas laborales en la empresa (Gráfico 9).

Gráfico 9. Número y porcentaje de empresas según si han realizado vinculación con EMTP



El 96% de las empresas que tuvo vinculación con la EMTP evaluó de forma positiva la experiencia. Según se observa en el Gráfico 10, la actividad económica propia de la zona se ve reflejada en los programas de vinculación más preponderantes, estando estos ligados principalmente al área de Administración (10), Electricidad (10) y Metalmecánica (6).

Gráfico 10. Áreas en que ha habido vinculación según tipo de programa de EMTP

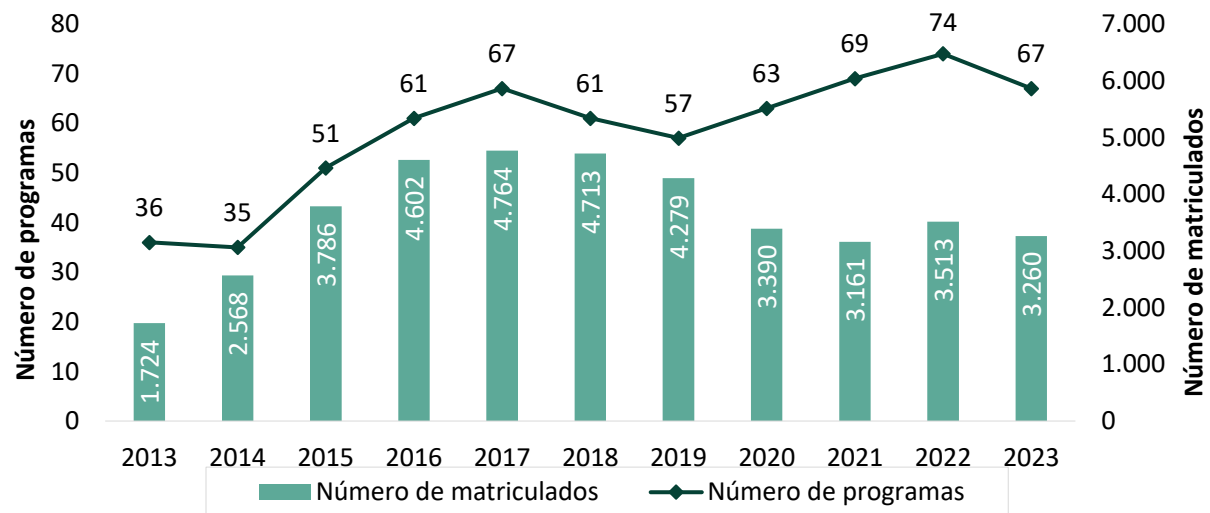


Caracterización de la oferta de Educación Superior Técnico Profesional

Actualmente hay 6 instituciones de educación técnica nivel superior en la zona, incluyendo a Conchalí por su cercanía: 3 Centros de Formación Técnica y 3 Institutos Profesionales, que imparten un total de 67 Programas en las comunas de Colina, Quilicura, Huechuraba y Conchalí.

Como muestra el Gráfico 11, se observa una tendencia al aumento del número de programas y de disminución de los matriculados. El área que concentra un mayor número de matriculados es tecnología, con 1.381 alumnos en 2023, con programas de Prevención de riesgos, Mecánica automotriz y autotrónica, y Electricidad y automatización industrial. Le sigue el área de salud, con 680 matriculados, cuyos programas principales son Enfermería y Odontología. En administración y comercio (577 matriculados) destacan los programas de Administración de empresas y Contabilidad general, mientras que en el área de educación (457 alumnos) están los programas de Educación y Asistente de párvulos.

Gráfico 11. Evolución del número de programas y matriculados en educación superior técnico profesional en la

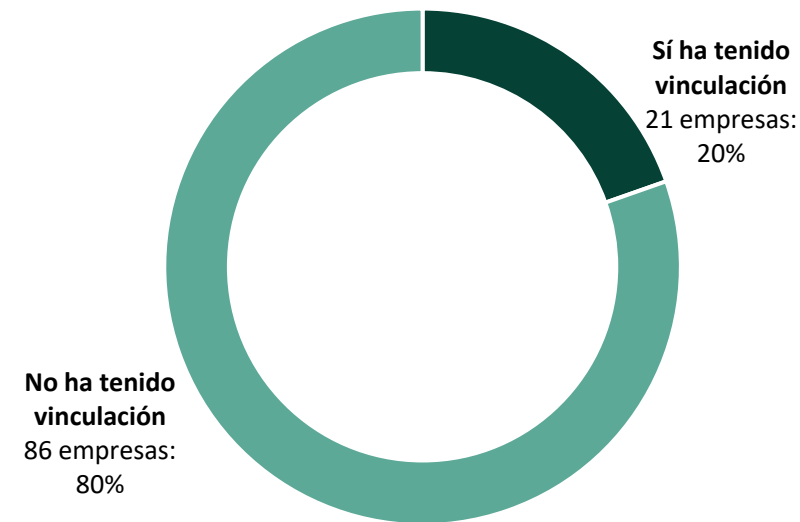


Fuente: elaboración propia en base a Índices de Educación Superior 2013 – 2023, CNED.

Vinculación con Educación Superior Técnico Profesional

Como se observa en el Gráfico 12, el 20% de las empresas de la zona declaró haber tenido vinculación con programas de ESTP, equivalente a 21 empresas, de las cuales 20 lo hacen a través de prácticas laborales. De quienes tuvieron vinculación, el 96% evaluó de forma positiva la experiencia.

Gráfico 12. Número y porcentaje de empresas según si han realizado vinculación con ESTP



Fuente: elaboración propia en base a Encuesta Demanda Laboral Zona Norte RM.

Instancias de vinculación

En forma complementaria a los datos ya entregados, las personas entrevistadas indican que existen instancias en las que actores relevantes del mercado laboral y formativo – empresas, instituciones formativas y OMIL- se relacionan y desarrollan acciones en conjunto.

La primera de tales instancias es la oferta de prácticas laborales por parte de las empresas a los estudiantes, ya sea para EMTP o ESTP. Esta instancia busca, principalmente, que los alumnos conozcan directamente los requerimientos de la industria, y que puedan trabajar con las maquinarias y herramientas que, en la actualidad, utilizan las empresas de la zona.

En general, es una acción bien evaluada y considerada fundamental para la formación de los estudiantes. Sin embargo, hay algunas brechas importantes de superar. Actualmente, no existe una comunicación clara y fluida entre empresas e instituciones formativas, lo que genera una incongruencia entre las expectativas de ambos actores. Así, se sugiere que haya un mayor involucramiento de las instituciones formativas en los procesos de prácticas (definición de objetivos, conversaciones con las empresas, etc.); así como las empresas deben ser más explícitas en cuáles son sus requerimientos.



"Yo creo que tenemos que generar un vínculo más fuerte con los establecimientos para también contarles cuál es la expectativa que tenemos nosotros cuando nos envíen un practicante, yo creo que esas conversaciones hay que tenerlas con los profesores, porque efectivamente tenemos una distancia entre la expectativa versus lo que los chicos finalmente vienen a hacer" (Representante empresas).

Otra forma de vinculación importante entre instituciones formativas (media y superior) es la convalidación de módulos y la implementación de programas de alternancia por parte de los institutos técnicos de educación superior. La primera busca fomentar la continuidad de estudios de alumnos de EMTP en el nivel superior, mientras que la segunda, complementa la formación de los liceos, implementando talleres y facilitando infraestructura para ello. Ambas instancias son valoradas positivamente y consideradas fundamental para la inserción laboral posterior de los estudiantes.

Finalmente, existen otras instituciones que buscan ser impulsores de dichas instancias. Algunas OMIL, por ejemplo, están creando estrategias de vinculación entre Liceos TP de la comuna y empresas, con el fin de abrir oportunidades de práctica o formación dual para los jóvenes provenientes de establecimientos EMTP.

Evaluación de la educación media técnica profesional

Para la mayoría de los actores entrevistados existe una desactualización de las mallas curriculares ofrecidas por la educación media técnica profesional (EMTP) respecto a las reales necesidades del mercado laboral de la zona. Esta incongruencia provoca que la inserción laboral de los jóvenes egresados de estos establecimientos sea dificultosa.

Cabe señalar que una importante proporción de los estudiantes de este tipo de establecimientos no cuenta con los medios económicos para continuar estudiando en la educación superior. Debido a esto, la actualización de los contenidos de las mallas curriculares de la EMTP es fundamental para facilitar la inserción laboral de los jóvenes de la zona.

“Si nos enfocamos en la parte de educación técnica profesional que salen de cuarto medio, está bastante obsoleta, al menos la educación municipal, por ejemplo, si un alumno que está estudiando mecánica, trabaja con un motor que está obsoleto en el mercado, entonces, al salir de cuarto medio (...). Entonces, volviendo al tema del motor, al salir a un motor real no coincide con lo que practicó, lo que les enseñaron en el colegio, entonces ya queda fuera de... de que ya está titulado como un mecánico, no puede ejercer porque no tiene las competencias o las habilidades de lo que ahora está actualizado en el mercado.”
(Representante Institución Formativa).

Evaluación de la educación superior técnica profesional

Los actores entrevistados consideran que la educación superior técnico profesional (ESTP) en la zona es deficiente. En las comunas más alejadas como Lampa o Til Til no existen institutos ni centro de formación técnica, lo que desincentiva la participación de los jóvenes en la educación superior. Es así como quienes logran ingresar a este nivel educativo lo hacen también en otras zonas de Santiago, incurriendo en mayores costos y tiempo asociados al traslado.

Adicionalmente, se percibe que la oferta de carreras de aquellos institutos que se localizan en las comunas estudiadas es insuficiente, relevándose la necesidad de diversificar y aumentar la presencia de educación superior en la zona norte de la región.

No obstante, las especialidades técnicas que se imparten en la zona actualmente son valoradas positivamente y, en general, se señala que sus mallas están alineadas con las necesidades del mercado laboral. Además, sus egresados reportan altas tasas de inserción laboral.

“La educación superior es muy escasa en estos territorios, muy escasa. Hemos escuchado constantemente que tienen que ir al centro de Santiago para poder estudiar porque en estas comunidades no hay oferta.” (Representante empresas)

3. Brechas entre formación y demanda laboral

Para identificar las brechas que existen entre formación y demanda laboral, se realizó un análisis de congruencia entre las ocupaciones levantadas en el estudio y la oferta disponible de especialidades técnico profesional a nivel medio y superior, y de cursos de capacitación Sence en la zona.

En primer lugar, se analizaron los puestos de trabajos altamente demandados y la descripción de sus tareas para, luego, identificar si es que había correspondencia con alguna de las especialidades de enseñanza media técnico profesional disponible en la zona norte. Para ello se utilizaron las descripciones curriculares que entrega el Mineduc. De esta manera, se buscó correspondencia o brechas en la medida que las especialidades de EMTP asociadas a cada ocupación se imparten o no en la zona. Las mayores brechas en este nivel se encontraron en el área de Metalmecánica, en mecánica automotriz y mecánica industrial y en las áreas Construcción y Electricidad. El detalle de este análisis se presenta en la Tabla 13.

En segundo lugar, a nivel de educación superior técnica profesional, se hizo un análisis de correspondencia entre las áreas de conocimiento abarcadas por los CFT e IP de la zona y ocupaciones demandadas en las comunas en estudio, obteniendo resultados que indican que, en general, hay congruencia entre demanda laboral y oferta formativa en este nivel, principalmente en las áreas de Tecnología, Administración y Comercio; y Educación.

Los 23 programas del área de Tecnología se vinculan con ocupaciones altamente demandadas en la zona como: Operadores de instalaciones fijas y máquinas, Operarios de la metalurgia y operarios de máquinas herramientas; mecánicos de vehículos y maquinarias; Trabajadores especializados en electricidad y electrónica, Técnicos de las ciencias y la ingeniería y Operarios de la construcción. Por otra parte, los 16 programas del área de Administración y comercio se asocia con ocupaciones como auxiliares y ayudantes de registros contables y encargados del registro de materiales; Técnicos en operaciones financieras y administrativas y Profesionales de negocios y administración; ocupaciones demandadas en el territorio. Finalmente, los 8 programas del área Educación se vinculan a ocupaciones como profesionales y técnicos de la educación.

Por último, a nivel de la oferta de capacitación, se identificaron los cursos de Sence que abordan las ocupaciones prioritarias para la zona para identificar la correspondencia o las brechas entre los puestos de trabajo requeridos y la oferta de capacitación en el territorio impartida el año 2021 y 2022. Los resultados de este análisis se presenta en la Tabla 14, mostrando que las principales brechas están cursos para operadores de maquinaria, operarios de la construcción y vendedores.

La brecha corresponde al nivel de congruencia que hay entre los puestos de trabajo demandados y la oferta de EMTP disponible en la zona (Tabla 13). El color rojo indica que hay brechas (sólo 1 comuna o ninguna tiene la mención EMTP correspondiente al puesto de trabajo), el amarillo indica que hay una congruencia entre oferta formativa y demanda laboral mediana (2 comunas enseñan la mención), y el color verde refleja un buen match (3 o más comunas imparte la mención asociada al puesto de trabajo).

Tabla 13. Brechas entre Educación Media Técnica Profesional y puestos de trabajos más demandados en la zona

Puesto de trabajo	Sector EMTP	Especialidad EMTP	Mención EMTP	Comunas con la especialidad	Matrícula	Brecha*
Operarios de la metalurgia y operarios de máquinas herramientas; mecánicos de vehículos, maquinarias, aviones y bicicletas	Metalmecánica	Mecánica automotriz	-	2 Quilicura	130	
		Construcciones metálicas	-	-	-	
Operadores de instalaciones fijas y máquinas	Metalmecánica	Mecánica industrial	Mantenimiento electromecánico	1 Colina	130	
Técnicos de las ciencias y la ingeniería	Electricidad	Electricidad	-	1 Colina, 1 Lampa, 1 Quilicura	299	
		Electrónica	-	1 Colina, 4 Quilicura	310	
	Metalmecánica	Mecánica industrial	-	1 Colina	130	
Trabajadores especializados en electricidad y electrónica	Electricidad	Electricidad	-	1 Colina, 1 Lampa, 1 Quilicura	299	
		Electrónica	-	Colina, 4 Quilicura	310	
Auxiliares y ayudantes de registros contables y encargados del registro de materiales	Administración	Administración	Logística	1 Colina, 2 Huechuraba, 2 Lampa, 2 Quilicura, 1 Tiltil	581	
Técnicos en operaciones financieras y administrativas	Administración	Contabilidad	-	1 Colina, 1 Lampa, 4 Quilicura	443	
Profesionales de la educación	Salud y educación	Atención de párvulos	-	2 Colina, 1 Lampa, 2 Quilicura	366	
Técnicos en educación	Salud y educación	Atención de párvulos	-	2 Colina, 1 Lampa, 2 Quilicura	366	
Operarios de la construcción (no incluye electricistas)	Construcción	Construcción	Edificación Terminaciones de la construcción	1 Colina, 1 Tiltil	153	

Solo se incluyen aquellos puestos de trabajo que tiene correspondencia con algún programa EMTP en Chile . Se excluyen de la tabla aquellos puestos cuyas tareas no se contienen en los programas disponibles.

La brecha corresponde a si se implementan o no cursos de capacitación asociados a los puestos de trabajos demandados en la zona. El color rojo indica que, durante el año 2022, no se impartió cursos asociados al puesto de trabajo en las comunas estudiadas. El color verde, en cambio, indica que sí se implementó cursos asociados al puesto de trabajo durante el año 2022 en la zona.

Tabla 14. Brechas entre cursos de capacitación Sence y puestos de trabajos más demandados en la zona

Puesto de trabajo	Comunas en que se demanda la ocupación	Curso 2021 y 2022	Brecha*
Operarios de la metalurgia y operarios de máquinas herramientas; mecánicos de vehículos, maquinarias, aviones y bicicletas	Colina, Lampa, Quilicura	Soldadura al arco y MIG con calificación y estructuras metálicas; Técnicas de soldadura por arco voltaico	
Auxiliares y ayudantes de registros contables y encargados del registro de materiales	Lampa, Quilicura, Tilttil	Supervisión de operaciones logísticas	
Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados y móviles	Colina, Lampa, Quilicura	Operación de grúa horquilla; Operación de grúa horquilla con licencia clase D y logística	
Trabajadores especializados en electricidad y electrónica	Colina, Huechuraba, Quilicura	Instalación y mantenimiento de sistemas solares voltaicos	
Operadores de instalaciones fijas y máquinas	Colina, Huechuraba, Lampa, Quilicura, Tilttil		
Operarios de la construcción (no incluye electricistas)	Colina, Quilicura		
Vendedores	Huechuraba, Lampa		

Solo se incluyen aquellos puestos de trabajo que tiene correspondencia con algún programa de capacitación SENCE en Chile. Se excluyen de la tabla aquellos puestos cuyas tareas no se contienen en los programas disponibles



Conclusiones

Conclusiones

01.

Existe una demanda laboral relevante en la zona Norte de la Región Metropolitana, con una alta proporción de empresas con vacantes de empleo, sin embargo es necesario profundizar en las dificultades de contratación que truncan la empleabilidad en la zona.

Según los datos levantados en este estudio 5 de cada 6 empresas de las zona norte de la Región Metropolitana abrió vacantes de empleo en el último año, lo cual indica que hay una alta demanda laboral por parte de las empresas de la zona. Así también el estudio reveló que la mitad de las empresas presentó dificultades al momento de encontrar candidatos para los puestos de trabajo ofrecidos, las cuales se relacionaron principalmente con condiciones laborales no aceptadas, falta de postulantes o déficit de competencias técnicas de los candidatos, todas brechas que se pueden considerar como oportunidades de empleo o capacitación para poder llenar esas vacantes laborales en la zona.

A su vez, la zona norte de la RM presenta dificultades de empleabilidad que tienen que ver con condiciones particulares de los empleos en los sectores productivos predominantes, como la existencia de turnos rotativos, o bien dificultades de acceso, por el aislamiento del sector o déficit de transporte, lo cual hace también más complejo la inclusión laboral de grupos como mujeres o jóvenes, presentando desafíos para las comunas en este aspecto.

El estudio de demanda laboral, nos da una primera mirada acerca las particularidades de los territorios de la zona norte de la región en términos de su matriz productiva, oportunidades de empleo y distintas dificultades que se enfrentan, información que no nos entregan otros instrumentos de análisis de mercado laboral y que es relevante de considerar para la toma de decisiones en materia de capacitación y empleo a nivel local.

02.

Los rubros económicos más relevantes y que generan mayor empleo en la zona son la industria manufacturera, el comercio y la construcción, todas actividades que están sufriendo modificaciones en sus procesos para enfrentar desafíos actuales relativos a la sustentabilidad o el cambio tecnológico. Así mismo también se proyectan nuevos empleos en sectores emergentes en el sector asociados a las energías limpias, y a la logística.

La demanda por puestos de trabajos en la zona corresponden, en su mayoría, a empresas cuyo principal giro es el comercio y la industria manufacturera y la construcción abarcando gran parte de los puestos de trabajo mas requeridos. A su vez, destacan sectores emergentes en el sector, como la Logística y distribución adquiriendo creciente importancia en comunas como Colina, Quilicura y Huechuraba, especialmente debido al auge que han tenido las ventas online; y sector de energías renovables en comunas como Til Til o Lampa, los cuales se proyectan como mayores oportunidades para el empleo local.

Asimismo, se proyectan cambios en la estructura productiva que se requiere tomar en consideración al momento de proyectar el mercado laboral local y las necesidades formativas en los próximos años, pues las empresas están orientando sus procesos productivos a hacia la sustentabilidad- cobrando especial relevancia el uso de energías limpias y las ocupaciones verdes- así como introduciendo tecnologías que lleven hacia la mayor digitalización y automatización de procesos, lo cual es relevante considerar en términos de visualizar la demanda laboral prospectiva y las necesidades de capacitación y reconversión laboral de los trabajadores de la zona.

03.

Los puestos de trabajo más demandados en la zona norte de la Región Metropolitana no exigen altos niveles educativos, aun cuando cada vez más se requieren mayores niveles de calificación y competencias tecnológicas. Los técnicos a nivel medio o superior son también altamente demandados en la zona.

A partir de este estudio se pudo obtener que los puestos de trabajo que las empresas de las comunas del norte de la región más demandan son prioritariamente trabajadores de oficios y operadores de maquinaria, los cuales no exigirían mayores credenciales educativas, aun cuando ha aumentado la demanda por operadores más calificados, con certificaciones y con competencias tecnológicas desde diferentes rubros, principalmente por los procesos de transformación digital.

Por otro lado, los perfiles que requieren nivel de formación técnico profesional a nivel medio y superior se requieren desde diferentes actividades económicas con conocimiento especializado en diferentes ámbitos como la electricidad, o la educación o salud. Además se demandan otras ocupaciones a nivel administrativo, trabajadores de servicios y comercio, además de otras de baja calificación.

Lo anterior releva la importancia de idear estrategias de adaptación de los trabajadores a los nuevos procesos de transformación productiva y digital, potenciar instancias de capacitación y de formación para cubrir la demanda de ocupaciones y competencias del mercado laboral local.

04.

En las empresas de la zona norte se muestra un alto interés en capacitar a sus trabajadores y trabajadoras, con mayor énfasis en temáticas de áreas administrativas, de seguridad laboral y ventas.

Los resultados del estudio arrojan una alta valoración de la capacitación y amplio interés de las empresas en capacitar a sus trabajadores. Aspectos bien valorados y que mejoran la disponibilidad para capacitar son la flexibilidad de horarios, la orientación hacia lo práctico y la coherencia de los cursos con las necesidades de las empresas. En ese sentido, la congruencia entre cursos impartidos y demanda laboral encontrados en la zona refuerzan esta alta valoración.

Si bien, hay ciertas áreas de capacitación que suscitan mayor interés en las empresas, como la Administración y contabilidad, seguridad laboral y prevención de riesgos, o ventas y atención al cliente, también surge la idea de que la oferta de capacitación es insuficiente, y que se requieren cursos que además entreguen certificaciones que se exigen en el mercado laboral, como para soldadores, electricistas o guardias de seguridad. En este sentido, y conociendo los puestos de trabajo con mayor demanda, y la necesidad de actualización tecnológica de los sectores productivos de la zona, se abren espacios para generar o articular instancias de capacitación, considerando además grupos más rezagados como jóvenes o mujeres.

05. Existe congruencia entre la demanda laboral y la oferta formativa en la zona, a nivel técnico y de capacitación. Sin embargo, las empresas tienen dificultades para encontrar trabajadores con competencias requeridas y se identifican ciertas brechas que son necesarias de cubrir.

A nivel de enseñanza media técnica profesional el análisis de correspondencia demostró que las especialidades tienen una buena cobertura en la zona y que se asocian a la mayoría de los puestos de trabajos más demandados, aun cuando hay brechas sin cubrir en algunos casos. De todos modos, se reconoce un déficit de competencias técnicas requeridas para ejercer los puestos de trabajo en la zona, en tanto las mallas curriculares de los liceos técnicos profesionales se consideran desactualizadas, sin la infraestructura técnica adecuada y que no se ajustan a las necesidades del sector productivo.

En relación a la educación superior técnica profesional, las carreras impartidas en la zona se asocian en general a puestos de trabajos requeridos por las empresas. Sin embargo, la oferta educativa en este nivel en la zona es considerada escasa, forzando a los estudiantes en muchas ocasiones a trasladarse a otras localidades de Santiago para acceder a la educación superior.

De igual manera, aun cuando hay congruencia con algunos cursos impartidos en las comunas con los requerimientos del sector productivo, se perciben que las instancias de capacitación implementadas no están del todo alineadas a las necesidades del mercado laboral territorial, dejando espacio para seguir creciendo en pertinencia y cobertura de capacitación en el futuro.

06.

Positiva evaluación de instancias de vinculación entre instituciones formativas, empresas y oficinas de información laboral, las cuales ayudan a disminuir las brechas de capital humano en la zona, aún cuando se puede seguir fortaleciendo su articulación en post de mayor impacto en la empleabilidad de la zona.

Los actores del ámbito formativo y productivo valoran positivamente la vinculación entre los Liceos TP, instituciones de educación superior técnica y las empresas de la zona. Se destacan buenas instancias de colaboración; especialmente implementado prácticas laborales principalmente. Sin embargo, también se requiere fortalecer esta articulación en la zona para mejorar la pertinencia de la formación técnica y la capacitación con los requerimientos de las empresas. En concreto, urge una mejor comunicación entre actores fundamentales para acercar las destrezas y habilidades requeridas en las industrias a las instituciones formativas.

Otra forma de vinculación importante para la promoción de las trayectorias formativas es la convalidación de estudios, instancia que permite a los estudiantes de enseñanza media técnica profesional ingresar al nivel superior convalidando ciertas materias o ramos que ya haya abordado previamente en el liceo. Si bien esta articulación existe en algunos programas aún es escasa considerando la cantidad de liceos de la zona.

Se sugiere crear nuevas formas de vinculación entre actores relevantes de la zona, considerando además el potencial que tienen las OMIL como articuladores entre las empresas, las personas, las instancias formativas. Además, potenciar aquellas que existen para aumentar su impacto y mejorar la empleabilidad, disminuyendo las brechas de capital humano.



Anexos

Ficha 1: Operadores de instalaciones fijas y máquinas (CIUO: 81)

Puestos de trabajo	Operario de producción; Operario de sondaje; Mecánico hidráulico; Ayudante de manufactura
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> Operar y manejar distintas máquinas en líneas de producción. Algunos ejemplos son el manejo de máquinas hidráulicas, máquinas rellenas de productos químicos, máquinas para la producción de vasos de polipapel, máquina de extrusión, máquinas perfiladoras, entre otras. Supervisar las labores de los operadores. Velar por el cumplimiento de los estándares de seguridad y calidad de los productos elaborados. Realizar mantenencias y limpieza a las máquinas, preocupándose por el correcto funcionamiento de éstas. Realizar registros/informes sobre el trabajo realizado durante la jornada laboral.
N° total de vacantes	52 vacantes
N° total de vacantes futuras	20 vacantes
Dificultades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones laborales (ubicación, horario y/o jornada) o remuneración no fueron aceptadas. No llegaron postulantes, no hay interés en este tipo de trabajos.

Empresas que demandan	N° de empresas	10 empresas
	Tamaño de empresas	Pequeñas y medianas
	Actividad empresas	Industria manufacturera y Comercio
Requisitos para la contratación	Nivel educativo	En general, las empresas exigen tener educación científica humanista completa. Sin embargo, algunas empresas no tienen requisitos educativos.
	Especialidades	No aplica
	Años de experiencia	La mayoría de las empresas no exige experiencia o solicitan menos de 2 años de experiencia.
	Licencia, examen o certificación	<ul style="list-style-type: none"> Licencia: clase D, A4 Examen: Psicosenotécnico, psicológico Otros: Certificado de experiencia laboral, recomendaciones laborales certificadas
Habilidades técnicas requeridas		No se mencionan
Uso de tecnología		<p>Diversas máquinas de producción: perfiladora, cortadora, bobinas, inyectoras, imprentas, troqueladoras, máquinas para embolsado, máquinas hidráulicas y de sondaje, termoformadoras, entre otras.</p> <p>Otros: Grúa horquilla, detectores de metal</p>
Condiciones de contratación	Sueldo promedio	\$738.000
	Tipo de contrato	Contrato indefinido, con periodo de prueba.
Contratación de grupos prioritarios		Migrantes, jóvenes, mujeres y personas en situación de discapacidad.

Ficha 2: Operarios de la metalurgia y operarios de máquinas y herramientas; Mecánicos de vehículos, maquinarias, aviones y bicicletas (CIUO: 72)

Puestos de trabajo	Técnico en mantención de maquinaria; Tornero; Soldador; Rigger; Mecánicos, Maestro reparador.
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Revisan, diagnostican y reparan fallas de distintos vehículos: autos, motos, buses, entre otros. • Interpretan planos, reparan, arman y sueldan distintos objetos metalúrgicos. • Realizan inducciones a los operarios respecto a usos de herramientas. • Mantienen un registro de las labores llevadas a cabo durante la jornada laboral.
N° total de vacantes	28 vacantes
N° total de vacantes futuras	16 vacantes
Dificultades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales (ubicación, horario y/o jornada) o remuneración no fueron aceptadas. • No llegaron postulantes, no hay interés en este tipo de trabajo. • Candidatos sin competencias o habilidades técnicas necesarias.

Empresas que demandan	N° de empresas	8 empresas
	Tamaño de empresas	Pequeñas
	Actividad empresas	Industria manufacturera; Comercio; Construcción; Transporte y logística.
Requisitos para la contratación	Nivel educativo	En general, las empresas exigen educación científica humanista completa. Sin embargo, algunas empresas solicitan educación técnica nivel superior.
	Especialidades	ESTP: Técnico en mantención industrial, Técnico mecánico, Mecánico automotriz
	Años de experiencia	La mayoría de las empresas exigen 1 a 2 años de experiencia.
	Licencia, examen o certificación	<ul style="list-style-type: none"> • Licencia: clase B • Certificados: Electromovilidad, soldador 3g • Examen: Preocupacionales, altura física y altura geográfica
Habilidades técnicas requeridas		<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para leer y comprender instrucciones, pautas, manuales o reportes • Destreza manual (reparar, ensamblar, construir o ajustar cosas) Manejos de maquinaria o equipos
Uso de tecnología		Herramientas: Máquinas de soldar, scanner para vehículos, herramientas de mecánica, de precisión, alexómetro, llaves de distintos tipos, esmeriles, entre otros. Computadores y programas Office
Condiciones de contratación	Sueldo promedio	\$881.000
	Tipo de contrato	Contrato indefinido, con periodo de prueba.
Contratación de grupos prioritarios		Migrantes, jóvenes, mujeres y personas en situación de discapacidad.

Ficha 3: Auxiliares y ayudantes de registros contables y encargados del registro de materiales (CIUO: 43)

Puestos de trabajo	Operarios de bodega; Auxiliar de contabilidad; Cajero; Administrativo.
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenan y ubican productos en el lugar correspondiente. Llevan un registro del inventario de los productos. Participan en las labores de almacenamiento y despacho. • Revisan balances de ingresos y gastos de la empresa. Además, revisan e ingresan facturas y boletas emitidas. • Elaboran informes diarios de caja y de cobranza. • Realizan cobranza mediante llamados telefónicos a clientes. • Gestionan el pago a proveedores y el dinero que se les da a los funcionarios para gastos administrativos.
N° total de vacantes	20 vacantes
N° total de vacantes futuras	11 vacantes
Dificultades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales (ubicación, horario y/o jornada) o remuneración no fueron aceptadas. • Candidatos sin competencias o habilidades técnicas necesarias.

Empresas que demandan	N° de empresas	8 empresas
	Tamaño de empresas	Pequeñas y medianas
	Actividad empresas	Comercio y Agropecuaria, silvícola y pesca
Requisitos para la contratación	Nivel educativo	Educación media científica humanista. Sin embargo, algunas empresas solicitan estudios superiores técnico profesional.
	Especialidades	ESTP: Contabilidad
	Años de experiencia	2 años de experiencia o menos.
	Licencia, examen o certificación	<ul style="list-style-type: none"> • Licencias: Clase B, A2 • Exámenes: examen de salud generales, test psicológico • Otros: Referencias de trabajos anteriores, antecedentes penales.
Habilidades técnicas requeridas		<ul style="list-style-type: none"> • Manejo básico de computadores o de herramientas digitales • Resolución de problemas complejos • Destreza manual (reparar, ensamblar, construir o ajustar cosas)
Uso de tecnología		<p>Herramientas computacionales: Software ERP, Software MMS, software Defontana, Softland, Excel, correo electrónico.</p> <p>Otros: automóvil, pistola de picking</p>
Condiciones de contratación	Sueldo promedio	\$566.000
	Tipo de contrato	Indefinido, con periodo de prueba. Además, algunas empresas ofrecen contratos definidos, a plazo o por obra.
Contratación de grupos prioritarios		Migrantes, jóvenes, mujeres y personas en situación de discapacidad.

Ficha 4: Conductores de vehículos y operadores de equipos pesados y móviles (CIUO: 83)

Puestos de trabajo	Operador de grúas; Chofer; Ayudante de mantención
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de distintos vehículos para transporte y/o despacho de productos. Los vehículos utilizados son: camiones, autos, motos, entre otros. Además, ayuda en la carga y descarga de productos manualmente. Operar grúas para el traslado de productos y para la carga y descarga de camiones. Las principales grúas que se utilizan son: horquilla, pluma e hidráulicas. Revisan que las máquinas estén en buen estado y que cumplan con las condiciones de seguridad. Deben tener actualizada la documentación sobre el despacho de producto y la ruta que deben manejar.
N° total de vacantes	16 vacantes
N° total de vacantes futuras	20 vacantes
Dificultades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> No llegaron postulantes, se desconoce la razón. Condiciones laborales (ubicación, horario y/o jornada) o remuneración no fueron aceptadas.

Empresas que demandan	N° de empresas	8 empresas
	Tamaño de empresas	Pequeñas, medianas y grandes
	Actividad empresas	Industria manufacturera; Construcción; Comercio; Transporte y logística.
Requisitos para la contratación	Nivel educativo	En general, las empresas exigen educación científica humanista completa. Sin embargo, algunas empresas no solicitan nivel educativo.
	Especialidades	No aplica
	Años de experiencia	La mayoría de las empresas no exigen experiencia previa. No obstante, algunas solicitan entre 1 a 2 años, y entre 3 a 6 años.
	Licencia, examen o certificación	<ul style="list-style-type: none"> Licencia: clase A4, A5, A6, B Certificados: Certificación de competencias técnicas sobre uso de maquinarias y tonelaje Examen: Preocupacionales, altura física y altura geográfica Otros: Recomendaciones de experiencias laborales previas.
Habilidades técnicas requeridas		No se mencionan
Uso de tecnología		<p>Vehículos y grúas: grúas hidráulicas y estructurales, grúa torre, grúa horquilla, auto, vehículos pesados, entre otros.</p> <p>Otros: Computadores, herramientas Office, celular, GPS</p>
Condiciones de contratación	Sueldo promedio	\$775.000
	Tipo de contrato	Contrato indefinido, con periodo de prueba.

Ficha 5: Profesionales de la educación (CIUO: 23)

Puestos de trabajo	Profesor de enseñanza media; Profesor de enseñanza básica general; Profesor de educación diferencial.
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Preparar material audiovisual, planificar las clases presenciales y diseñar evaluaciones. • Hacer clases presenciales y tomar pruebas a los alumnos. • Realizar talleres docentes.
N° total de vacantes	9 vacantes
N° total de vacantes futuras	6 vacantes
Dificultades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> • No llegaron postulantes, no hay interés en este tipo de trabajos

Empresas que demandan	N° de empresas	8 empresas
	Tamaño de empresas	Pequeñas y medianas
	Actividad empresas	Educación
Requisitos para la contratación	Nivel educativo	Universitario
	Especialidades	Superior: Pedagogía general básica; Pedagogía con mención en: física, lenguaje, matemáticas, química y biología; Educación diferencial o psicopedagogía.
	Años de experiencia	No se requiere experiencia previa.
	Licencia, examen o certificación	<ul style="list-style-type: none"> • Habilitación para trabajar con menores de edad y certificado de antecedentes penales. Para la mención en religión, se requiere documento habilitante del arzobispado.
Habilidades técnicas requeridas		No se mencionan
Uso de tecnología		Herramientas computacionales: computador, internet, Office (word, power point), CMI escolar.
Condiciones de contratación	Sueldo promedio	\$812.500
	Tipo de contrato	Definido, a plazo o por obra.
Contratación de grupos prioritarios		Migrantes y mujeres.

Ficha 6: Trabajadores especializados en electricidad y electrónica (CIUO: 74)

Puestos de trabajo	Técnico eléctrico; Técnico electromecánico; Técnico en mantenimiento de ascensores.
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisan y realizan mantención a la parte eléctrica y mecánica de distintos equipos, tales como grúas, máquinas de producción, transformadores eléctricos, entre otros. Para ello utilizan algunas herramientas como llaves de torque, pie de metro y amperímetros. • Instalación de la infraestructura de tableros eléctricos e instalación de soporte para cableado. • Proponen mejoras para optimizar los tiempos de respuestas de las máquinas.
N° total de vacantes	34 vacantes
N° total de vacantes futuras	19 vacantes
Dificultades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales (ubicación, horario y/o jornada) o remuneración no fueron aceptadas. • Candidatos sin competencias o

Empresas que demandan	N° de empresas	7 empresas
	Tamaño de empresas	Pequeñas y grandes
	Actividad empresas	Construcción; Industria manufacturera.
Requisitos para la contratación	Nivel educativo	Educación técnico profesional. Algunas empresas exigen solo enseñanza media, mientras que otros solicitan estudios superiores.
	Especialidades	<ul style="list-style-type: none"> • EMTF: Técnico en electromecánica, electricidad o electromecánica • ESTP: Técnico en electromecánica, Técnico en automatización o mantenimiento.
	Años de experiencia	En su mayoría, las empresas solicitan entre 3 a 6 años de experiencia. No obstante, una proporción importante exige entre 1 a 2 años.
	Licencia, examen o certificación	<ul style="list-style-type: none"> • Exámenes: preocupaciones, de salud y de drogas • Otros: Certificados de estudios
Habilidades técnicas requeridas		<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para leer y comprender instrucciones, pautas, manuales o reportes, Resolución de problemas complejos • Destreza manual (reparar, ensamblar, construir o ajustar cosas), Conocimientos de productos y servicios ofrecidos por su organización y organizaciones similares a la suya • Manejo de maquinaria o equipos
Uso de tecnología		<ul style="list-style-type: none"> • Maquinarias: Tornos, máquinas inyectoras, máquinas hdpe, tableros electrónicos. • Herramientas: Llaves de torque, pie de metro y amperímetros, instrumentos de medición y calibración de voltaje. • Otros: Celular; computador a nivel office.
Condiciones de contratación	Sueldo promedio	\$714.286
	Tipo de contrato	Contrato indefinido, con periodo de prueba.
Contratación de grupos prioritarios		Migrantes, jóvenes y mujeres.

Ficha 7: Técnicos de la ciencia y la ingeniería (CIUO: 31)

Puestos de trabajo	Técnico mecánico; Técnico geólogo; Técnico eléctrico; Supervisor de obras; Mecánico hidráulico
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> Realizar revisiones y mantenimientos de los vehículos y maquinarias mediante diversas herramientas, como llaves de torque, desatornilladores eléctricos, entre otros. Realizar supervisiones y administrar el trabajo diario: Distribuir al personal en las plantas donde se ejecutan las obras; hacer cumplir las normativas de seguridad de los trabajadores; controlar la asistencia de los trabajadores y los avances según lo planificado. Generar informes técnicos y reportes detallando las actividades semanales y mensuales.
N° total de vacantes	12 vacantes
N° total de vacantes futuras	11 vacantes
Dificultades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> No llegaron postulantes, no hay interés en este tipo de trabajos Condiciones laborales (ubicación, horario y/o jornada) o remuneración no fueron aceptadas Candidatos sin competencias o habilidades técnicas necesarias

Empresas que demandan	N° de empresas	6 empresas
	Tamaño de empresas	Pequeñas y grandes
	Actividad empresas	Industria manufacturera; Consultorías y otros servicios empresariales
Requisitos para la contratación	Nivel educativo	Educación técnica profesional, ya sea a nivel superior o de enseñanza media.
	Especialidades	<ul style="list-style-type: none"> EMTP: Técnico mecánico, Técnico electromecánico ESTP: Técnico en mecánica hidráulica, Técnico en geología y control de sondaje.
	Años de experiencia	En general, las empresas exigen 1 a 2 años de experiencias. Sin embargo, algunas elevan sus requerimientos a 3 o 6 años
	Licencia, examen o certificación	<ul style="list-style-type: none"> Certificados: Certificaciones de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles tipo a, b, c y d Licencias: Clase B, A4, A5, D Exámenes: psicosenotécnico, preocupacionales y ocupacionales, examen de altura geográfica y altura física, examen de drogas y alcohol; examen de ruido y de sílice.
Habilidades técnicas requeridas		No se mencionan
Uso de tecnología		<p>Herramientas y maquinarias: Taladros, desatornilladores eléctricos, tester, esmeriles angulares, llaves de torque, equipos topográficos.</p> <p>Computacionales: Computador, Office, Software True Connect, Autocad</p>
Condiciones de contratación	Sueldo promedio	\$900.000
	Tipo de contrato	Indefinido, con periodo de prueba.

Ficha 8: Técnicos en operaciones financieras y administrativas (CIUO: 33)

Puestos de trabajo	Vendedor; Ejecutivo de ventas; Contador; Analista de abastecimiento, Analista contable.
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Venden productos o servicios y mantienen la cartera de clientes actualizadas. Envían correos y/o llama por teléfono para contestar dudas de clientes y ofrecer productos. Realizan informes semanales de ventas. • Realizan cotizaciones y estiman presupuesto. Comparan precios de mercado. • Ingresan y registran facturas. Además, revisan órdenes de compra y elaboran nómina de pagos. • Concilian las cuentas, contabilizan los ingresos y egresos, generan reporte de resultados.
N° total de vacantes	9 vacantes
N° total de vacantes futuras	4 vacantes
Dificultades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones laborales (ubicación, horario y/o jornada) o remuneración no fueron aceptadas. • Falta de experiencia laboral. • Candidatos sin competencias o habilidades técnicas necesarias.

Empresas que demandan	N° de empresas	5 empresas
	Tamaño de empresas	Pequeñas y medianas
	Actividad empresas	Comercio; Restaurantes y hoteles
Requisitos para la contratación	Nivel educativo	Técnico nivel superior (CFT o IP)
	Especialidades	<ul style="list-style-type: none"> • ESTP: Contabilidad, Administración
	Años de experiencia	En general, las empresas solicitan 1 a 2 años de experiencias. Sin embargo, algunas aumentan sus requerimientos a 5 años o más.
	Licencia, examen o certificación	<ul style="list-style-type: none"> • Licencia: Clase B • Examen: Psicológicos • Certificado de experiencia laboral
Habilidades técnicas requeridas		<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de computadores o de herramientas digitales. • Comunicación en un idioma extranjero. • Conocimientos de productos y servicios ofrecidos por su organización y organizaciones similares a la suya.
Uso de tecnología		Computadores, Softwares como SAP, Softland, sistema de inventario de la empresa, herramientas Office.
Condiciones de contratación	Sueldo promedio	\$862.500
	Tipo de contrato	Indefinido, con periodo de prueba.
Contratación de grupos		Migrantes y mujeres.

Ficha 9: Operarios de la construcción (CIUO: 71)

Puestos de trabajo	Montajista; Maestro pintor, Maestro de la construcción
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> Realizan labores de carpintería de obra gruesa, como alisar las paredes y esquinas, ocuparse del moldaje, fabricar hormigones, entre otros. Realizan labores de albañilería Preparación y pintura de estructuras metálicas mediante herramientas como discos de traslape, discos de corte y pistolas de aire.
N° total de vacantes	26 vacantes
N° total de vacantes futuras	12 vacantes
Dificultades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> Candidatos sin competencias o habilidades técnicas necesarias. No llegaron postulantes, no hay interés en este tipo de trabajos.

Empresas que demandan	N° de empresas	4 empresas
	Tamaño de empresas	Pequeñas
	Actividad empresas	Industria manufacturera; Comercio
Requisitos para la contratación	Nivel educativo	Sin requisitos
	Especialidades	No se especifica
	Años de experiencia	En general, las empresas solicitan menos de 1 año o nada de experiencia.
	Licencia, examen o certificación	<ul style="list-style-type: none"> Exámenes: De altura y de drogas Antecedentes penales
Habilidades técnicas requeridas		<ul style="list-style-type: none"> Capacidad para leer y comprender instrucciones, pautas, manuales o reportes. Destreza manual (reparar, ensamblar, construir o ajustar cosas) Conocimientos de productos y servicios ofrecidos por su organización y organizaciones similares a la suya Manejos de maquinaria o equipos
Uso de tecnología		Herramientas: Martillo, serrucho eléctrico, taladros, llana, palustre, demolidores, herramientas topográficas, trompos concreteros, betoneras, pistola hilti, discos de corte y traslape, pistolas de aire para pintar.
Condiciones de contratación	Sueldo promedio	\$712.500
	Tipo de contrato	Indefinido, con periodo de prueba.
Contratación de grupos prioritarios		Migrantes, jóvenes y mujeres

Ficha 10: Técnicos en educación (CIUO: 36)

Puestos de trabajo	Asistente técnico de sala, Asistente pedagógico de educadora
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboran material pedagógico. Además, aportan con ideas para la realización de las clases. • Acompañamiento de niños y asistencia a las educadoras en sus labores diarias.
N° total de vacantes	6 vacantes
N° total de vacantes futuras	2 vacantes
Dificultades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de experiencia laboral. • Candidatos sin licencias, certificaciones o requisitos legales requeridos para ejercer la ocupación.

Empresas que demandan	N° de empresas	2 empresas
	Tamaño de empresas	Pequeñas y medianas
	Actividad empresas	Educación
Requisitos para la contratación	Nivel educativo	Técnico nivel superior (CFT o IP)
	Especialidades	ESTP: Asistente técnico de nivel superior; Técnico parvulario; Técnico en educación diferencial
	Años de experiencia	No se requiere experiencia
	Licencia, examen o certificación	<ul style="list-style-type: none"> • Examen: Psicológico exigida por el ministerio de educación y examen de salud física. • Certificado de antecedentes para trabajar con menores
Habilidades técnicas requeridas		<ul style="list-style-type: none"> • No se mencionan
Uso de tecnología		Computadores, celulares y Office a nivel básico
Condiciones de contratación	Sueldo promedio	\$485.000
	Tipo de contrato	Indefinido, y algunas empresas con periodo de prueba.
Contratación de grupos prioritarios		Mujeres, migrantes y jóvenes

Ficha 11: Vendedores (CIUO: 52)

Puestos de trabajo	Vendedor
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Entregar asesoría técnica sobre los productos a los clientes. • Atender a los clientes de manera online o presencial. • Vender los productos, ya sea online o en caja. • Posicionar las marcas de la empresa, buscando la captación de clientes.
N° total de vacantes	5 vacantes
N° total de vacantes futuras	4 vacantes
Dificultades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> • No llegaron postulantes, no hay interés en este tipo de trabajos. • Candidatos sin competencias o habilidades técnicas necesarias.

Empresas que demandan	N° de empresas	2 empresas
	Tamaño de empresas	Pequeñas y medianas
	Actividad empresas	Comercio
Requisitos para la contratación	Nivel educativo	Sin requisito o educación técnica profesional
	Especialidades	EMTP: Control industrial
	Años de experiencia	2 años o menos
	Licencia, examen o certificación	<ul style="list-style-type: none"> • Licencia: Clase B
Habilidades técnicas requeridas		<ul style="list-style-type: none"> • Destreza manual (reparar, ensamblar, construir o ajustar cosas) • Resolución de problemas complejos • Conocimientos de productos y servicios ofrecidos por su organización y organizaciones similares a la suya
Uso de tecnología		Vehículo, computador, celular, Office nivel básico y sistema de ventas RP
Condiciones de contratación	Sueldo promedio	\$650.000
	Tipo de contrato	Algunas empresas ofrecen contrato indefinido, y otras a plazo.
Contratación de grupos prioritarios		Mujeres, jóvenes y personas en situación de discapacidad

Ficha 12: Profesionales de negocio y administración (CIUO: 24)

Puestos de trabajo	Vendedor técnico en terreno; Jefe de ventas
Tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar a los vendedores a través de acompañamiento y monitoreo del cumplimiento de visitas. • Visitar clientes claves para vender productos. Para la venta debe tener conocimientos técnicos sobre los servicios y/o productos de la compañía. • Realiza visitas técnicas post venta y ayudar al cliente ante dudas o problemas.
N° total de vacantes	2 vacantes
N° total de vacantes futuras	2 vacantes
Dificultades de contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de experiencia laboral. • Candidatos sin competencias o habilidades técnicas necesarias.

Empresas que demandan	N° de empresas	2 empresas
	Tamaño de empresas	Pequeñas y medianas
	Actividad empresas	Comercio
Requisitos para la contratación	Nivel educativo	Universitario o técnico nivel superior (CFT o IP)
	Especialidades	<ul style="list-style-type: none"> • Universitario: Comercio y administración • ESTP: Mecánica
	Años de experiencia	3 o más años de experiencia
	Licencia, examen o certificación	<ul style="list-style-type: none"> • Licencia: Clase B • Examen: De altura, test de droga • Certificado de experiencia laboral
Habilidades técnicas requeridas		<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos de productos y servicios ofrecidos por su organización y organizaciones similares a la suya
Uso de tecnología		Tablet, computador, Office (nivel intermedio), correo empresarial, software SAP
Condiciones de contratación	Sueldo promedio	\$1.000.000
	Tipo de contrato	Indefinido, pero con periodo de prueba
Contratación de grupos prioritarios		No se especifica