

Informe cualitativo:

**Panorama Regional de Sectores
Económicos relevantes**

Magallanes y Antártica Chilena



Con el apoyo y financiamiento de:



Mayo de 2018

Índice

1. Introducción	3
2. Marco Conceptual	4
2.1 Objetivo General	5
2.2 Objetivos Específicos	5
3. Diseño Metodológico	6
3.1 Muestreo.....	6
3.2 Técnica de Recolección de la Información	9
3.3 Técnicas de Análisis y Procesamiento de los Datos.....	9
4. Resultados	11
4.1 Panorama Regional	11
4.1.1 Condiciones productivas	12
4.1.2 Condiciones laborales	14
4.1.3 Dinámica intersectorial	16
4.2 Sectores Económicos Relevantes en Magallanes	19
4.2.1 Comercio	20
4.2.2 Transporte y Logística.....	23
4.2.3 Industria Manufacturera	26
4.2.4 Construcción.....	29
4.2.5 Gastronomía, hotelería y turismo	33
4.2.6 Clúster Pesca	37
5. Síntesis y Conclusiones.....	43
5. Referencias	47
6. Anexos.....	48

1. Introducción

El Observatorio Laboral de la Región de Magallanes (OLM), formado en el año 2018 al alero de la Universidad de Magallanes, supervisado técnicamente por SENCE y financiado por OTIC SOFOFA, tiene por objetivo poner de manifiesto las condiciones del mercado laboral con énfasis en brechas de capital humano existente, a nivel regional y sectorial. Para el cumplimiento de esta meta debe producir información identificando actores relevantes, clientes y proveedores de información, políticas públicas o fenómenos estacionales que influyen en el empleo, la evolución demográfica y migratoria, inversiones locales e información producida por otras instituciones.

A partir de lo anterior, considerando que no es posible abarcar todos los sectores de la economía regional de una sola vez, la primera tarea es identificar y seleccionar los sectores económicos en los cuales el OLM se enfocará. La definición de cuáles serán trabajados se sustenta en una propuesta que el observatorio magallánico realizará, la cual debe ser validada posteriormente por el Consejo Asesor. En este mismo ejercicio se busca identificar y perfilar ocupaciones requeridas en la región, proveyendo información sobre las causas que explican la escasez o desajuste entre oferta y demanda. Dicha propuesta se sustentará por medio de un proceso de “Priorización de Sectores”, constituido por la elaboración de reporte cualitativo y otro cuantitativo que posteriormente serán articulados en un informe de síntesis. Se espera que todo lo anterior contribuya a la toma de decisiones en el ámbito público y privado, a la elaboración de políticas de empleo y al desarrollo de planes de formación efectivos y pertinentes.

El reporte que se presenta a continuación es el de tipo cualitativo dentro del mencionado proceso. Incluye los resultados obtenidos en el levantamiento de información primaria con distintos actores claves, tanto transversales como sectoriales, pertenecientes a distintos sectores y ámbitos de influencia de la Región de Magallanes y Antártica chilena. En términos específicos, tiene como propósito describir el panorama económico, productivo y laboral de sectores prioritarios de la región, con énfasis en el análisis de las “brechas de capital humano” con foco en ocupaciones, integrando además una sección de interés regional que consiste en una caracterización de las diferencias de género en el ámbito del trabajo.

Este reporte cualitativo de priorización de sectores contiene en la primera sección un marco conceptual que explica y define las principales categorías utilizadas. Dentro de ellas se encuentran los conceptos de “Sector Económico Relevante”, “Sector Económico Prioritario” y “Brecha de Capital Humano”. En el segundo apartado se exponen los objetivos que guían el reporte y el diseño metodológico que se siguió, evidenciando de esta manera los métodos de investigación utilizados. Se explican las razones que sustentan el uso del enfoque cualitativo para conocer principalmente los sectores económicos y las

brechas ocupacionales presentes en la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, además de explicitar el método de selección de casos, las técnicas de recolección de la información, las técnicas de procesamiento y de análisis de los datos. En tercer lugar, se exponen los resultados del análisis de datos, los cuales se ordenan en los subapartados panorama regional y panorama sectorial. Para finalizar, en quinto lugar, se ofrece una síntesis del reporte que pretende ser un insumo para priorizar sectores económicos.

2. Marco Conceptual

A continuación, se presentan algunas definiciones que dan a conocer y explican qué se entiende cada vez que se alude a los conceptos de “Sector Económico Relevante”, “Sector Económico Prioritario” y “Brecha de Capital Humano”. Estas definiciones están inspiradas en lo indicado en el Manual de Priorización de Sectores del año 2018, redactado por el Observatorio Laboral Nacional.

Cuando se habla de sector económico en términos genéricos se alude a un tipo de clasificación de la economía que diferencia según el tipo de actividad, identificando semejanzas y afinidades. A partir de lo anterior, buscando un uso analítico de esta diferenciación, en este informe se entenderá como **Sector Económico Relevante** aquel que i) destaque por su aporte al empleo y/o la producción regional, ii) tenga un crecimiento o cambio significativo a futuro, iii) represente un rol estratégico para la región y/o iv) tenga impacto en diversas dimensiones del desarrollo y el bienestar de Magallanes y la Antártica Chilena.

A su vez, cuando se habla de **Sector Económico Prioritario** se identifica aquel sector que presenta i) brechas ocupacionales; ii) brechas ocupacionales que son cubierta por trabajadores con origen en otras regiones, es decir, a través de conmutación y/o iii) escasez general de mano de obra, atribuible a múltiples causas.

Se entiende como **Brecha ocupacional** a la existencia de un desajuste entre la oferta demanda de ocupaciones. Esto implica que cuando la demanda supera la oferta, las empresas tendrán dificultades para llenar sus ocupaciones vacantes con trabajadores cualificados para el cargo. Al revés, cuando la oferta supera la demanda, las consecuencias tienen relación con que los trabajadores que ejercen aquella ocupación tendrán dificultades para encontrar un trabajo para desempeñarse, trayendo consigo mayores tasas de cesantía o debiendo emplearse en ocupaciones distintas.

Específicamente y de acuerdo al Observatorio Laboral Nacional una **brecha de capital humano con foco en ocupaciones** consiste en la “brecha que existe entre la oferta y la demanda de ocupaciones, tomando en cuenta diversas dimensiones asociadas a ellas, tales como competencias, cualificaciones y condiciones laborales, entre otras” (OLN, 2017).

Partiendo del modelo de Mulligan y Sala-i-Martin (en OIT/CITERFOR, 2017) donde el trabajador genera capital humano a través de la experiencia y la educación, y la empresa por consiguiente retribuye a modo de salario la productividad de cada trabajador, la productividad depende directamente del capital humano entrelazado con la educación y la experiencia rentables al mercado. De este modo, las brechas de capital humano se generan por el perfilamiento de oferentes de mano de obra hacia el empleador en un sector productivo con perfiles determinados para el cargo, ya sea por ocupación ejercida, experiencia laboral, programas de certificación o capacitación, vigencia u obsolescencia de competencias y conocimientos por la innovación tecnológica en contextos de automatización, o también brechas de temporalidad, de tiempos en que tarda un cargo en ser ocupado o viceversa un trabajador en ser empleado. A su vez, las brechas están asociadas a la formación de mano de obra capacitada donde exista disparidades entre los contenidos de programas educativos y las competencias requeridas actuales y futuras; además de las ocupaciones y cargos que demanda el sector productivo (OIT/CITERFOR, 2017). Por ende, el análisis realizado de brechas de capital humano con énfasis en ocupaciones amplía el espectro de desarrollo investigativo enriqueciendo sus resultados.

2.1 Objetivo General

- Identificar sectores y/o subsectores económicos relevantes, con énfasis en brechas de capital humano, en la Región de Magallanes y la Antártica Chilena.

2.2 Objetivos Específicos

- Caracterizar cada sector económico relevante, identificando requerimientos de capital humano.
- Indagar en las razones que explican la relevancia de cada sector o subsector económico.
- Describir el mercado laboral de la región según sectores y subsectores relevantes.
- Conocer las condiciones de inserción laboral de la fuerza de trabajo femenina en la región.

3. Diseño Metodológico

A continuación, se expone el diseño metodológico que se ha seguido en este reporte para el levantamiento de información, teniendo siempre por horizonte contribuir a la priorización de sectores con foco en ocupaciones. Este diseño está inspirado en el Manual de Priorización de Sectores 2018 redactado por el Observatorio Laboral Nacional, el cual se ha adecuado según las condiciones y necesidades del territorio magallánico. Cabe mencionar que una de las cualidades de la metodología cualitativa es que permite tomar decisiones durante todo el proceso de investigación y trabajo, según el surgimiento de dificultades, complejidades y nuevos antecedentes, razón por la que estos procesos de investigación son identificados como emergentes, flexibles y no lineales (Sandín, 2003).

En el caso de la labor de los observatorios laborales la importancia de incluir un reporte con enfoque cualitativo radica en que a través de este acercamiento es posible identificar no sólo grandes sectores económicos de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, sino también incorporar en este ejercicio datos emergentes que permitan reconocer subsectores, actividades específicas y brechas ocupacionales que no se habían considerado o conocido con anterioridad. Junto a ello, se destaca también que la metodología cualitativa permite indagar en la opinión de los informantes, profundizando en los énfasis que los propios entrevistados comenten.

3.1 Muestreo

La muestra es no probabilística, ya que se construyó a través de un diseño estructural. Éste, como dice su nombre, busca que los casos cumplan el requisito de “representación estructural”, es decir, que sean actores con perfiles tipológicos que den cuenta de la heterogeneidad del mundo social implicado en los sectores económicos magallánicos.

La selección de los casos se hizo por medio de una estrategia bietápica. En la primera fase, el OLM realizó dos listados diferenciando entre actores transversales, aquellos que tienen conocimientos del conjunto de la economía regional, y actores sectoriales, con dominio sobre sectores y subsectores específicos del territorio. Dentro de estos actores se incluyeron expertos en la economía o mercado laboral magallánicos, empresarios o representantes del ámbito privado, trabajadores o representantes de gremios de trabajadores, portavoces del sector público relacionados con empleo y productividad y, finalmente, actores asentados en la sociedad civil u ONG. El listado se compartió al Comité Asesor para que éste pudiese revisar e incluir casos que no se habían integrado hasta aquel momento. La segunda etapa siguió una estrategia de bola de nieve que consistió en entrevistar actores transversales del listado inicial y preguntarles si conocen casos que pudieran incluirse en el estudio, teniendo en cuenta que esos nuevos informantes

representan a sectores/subsectores relevantes para la región. El listado definitivo se construyó compilando los casos acordados junto al Comité Asesor con aquellos que durante la aplicación del instrumento los informantes identificaron como claves.

Tabla1. Actores Transversales Regionales Entrevistados

Actores Transversales Regionales	Institución o Agente	Tipo Institución
1	Bi SEREMI de Hacienda y Economía	Público
2	SEREMI de Trabajo	Público
3	SERNAMEG (Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género)	Público
4	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)	Público
5	SEREMI de Educación (SECREDOC)	Público
6	Consejo Regional de Magallanes y Antártica Chilena	Público
7	Confederación de la Producción y el Comercio (CPC)	Privado
8	Cámara Chilena de la Construcción (CChC)	Privado
9	Organismo Técnico Intermedio de Capacitación (OTIC) SOFOFA	Privado
10	Empresa Nacional del Petróleo (ENAP)	Privado
11	INACAP	Privado
12	ANEF	Sindicato
13	Organización Peruana de Migrantes	Sociedad Civil
14	Asociación Gremial de Industrias y Artesanos de Magallanes (AGIA)	Privado
15	José Fernández Palma	Experto
16	Marco Antonio Barticevic Sapunar	Experto

Tabla 2. Actores Transversales Provinciales Entrevistados

Actores Transversales Provinciales	Institución	Tipo de Institución
1	Gobernación de Magallanes	Público
2	Gobernación de Última Esperanza	Público
3	Gobernación de Tierra del Fuego	Público
4	Oficina de Intervención Laboral (OMIL) Punta Arenas	Público

Tabla 3. Actores Sectoriales Regionales Entrevistados

Actores Sectoriales Regionales	Institución	Tipo de Institución	Sector
1	Ministerio de Obras Públicas (MOP)	Público	Construcción
2	Asociación de Productores de Salmón y Trucha de Magallanes (APSTM)	Privado	Pesca
3	Cámara de Comercio e Industrias de Magallanes (CCIM)	Privado	Comercio
4	Transbordadora Austral Broom (TABSA)	Privado	Transporte y Logística
5	Empresa Portuaria Austral (EPA)	Privado	Transporte y Logística
6	Geopark	Privado	Minería
7	Cámara de Turismo Austro Chile	Privado	Gastronomía, Hotelería y Turismo
8	Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)	Público	Administración Pública

Tabla 4. Actores Sectoriales Provinciales Entrevistados

Actores Sectoriales Regionales	Institución	Tipo de Institución	Sector
1	Asociación de Ganaderos de Magallanes (ASOGAMA)	Privado	Silvoagropecuario
2	Cámara Franca	Privado	Comercio
3	Methanex	Privado	Minería
4	Dreams	Privado	Gastronomía, Hotelería y Turismo

En definitiva, el total de la muestra es de 32 casos, de los cuales 20 corresponden a actores transversales y 12 a actores sectoriales.

3.2 Técnica de Recolección de la Información

La técnica utilizada para este reporte fue la entrevista semiestructurada. Se optó por este instrumento, debido a que se caracteriza por constituir una guía de interrogantes donde el entrevistador tiene la libertad de realizar preguntas adicionales durante el transcurso de su aplicación para obtener información sobre temas determinados, profundizando en datos relevantes o emergentes. Asimismo, dada las condiciones de accesibilidad de los informantes, se priorizó la utilización de instrumentos de aplicación individual por sobre los de aplicación colectiva.

El diseño de la entrevista se construye a partir del Manual de Priorización de Sectores, actualizado al año 2018, elaborado por el Observatorio Laboral Nacional. Este manual sugiere que se aplique una versión de entrevista (manteniendo una estructura general) según el tipo de informante diferenciando entre transversal-regional, transversal-provincial, sectorial-regional y sectorial-provincial. Bajo este marco el Observatorio Laboral de Magallanes revisó las pautas y propuso algunas modificaciones a las preguntas originales, junto con agregar como tema de relevancia regional la dimensión “Condición de la Inserción Laboral de la Fuerza de Trabajo Femenina”. En específico, las sugerencias que se hicieron sobre el instrumento estuvieron enfocadas en facilitar su aplicación más que en su contenido o en la búsqueda de otro tipo de datos, por este motivo los principales cambios estuvieron centrados en la simplificación de las preguntas y en redactar un fraseo que facilitara el entendimiento por parte de los entrevistados. A su vez, la dimensión incluida se constituye de tres preguntas relativas a la condición de la población femenina en relación a

la fuerza de trabajo. Todos estos cambios y sugerencias finalmente fueron consensuados y revisados en conjunto con el Observatorio Laboral Nacional.

3.3 Técnicas de Análisis y Procesamiento de los Datos

Las técnicas de análisis de datos utilizadas en este reporte es el análisis de contenidos, el cual consiste en interpretar el contenido manifiesto y el latente, junto con el contexto social donde se desarrolla el mensaje. De este modo, a través de una interpretación deductiva se categorizaron y clasificaron enunciados textuales relacionados a las características regionales sobre sectores/subsectores de la economía relevantes y la presencia de brechas educacionales. Asimismo, siguiendo una estrategia inductiva se realizó la categorización y clasificación de la dimensión que aborda la condición de la fuerza de trabajo femenina.

El procesamiento de los datos se centró en reducir la complejidad de todo el material obtenido a través de la aplicación de entrevistas. Para ello se utilizó un meta-matriz por casos en la cual se operacionalizaron las dimensiones y subdimensiones, para luego ordenarlas según los entrevistados.

De este modo el procesamiento siguió los siguientes pasos:

- Clasificación de todo el material en carpetas: identificación, audio, notas de campo y consentimiento informado.
- Resumen de entrevistas y observación de notas de campo.
- Transcripción de entrevistas.
- Vaciado de textos de entrevistas en matriz.
- Análisis e interpretación de los datos según el contenido organizado en la matriz de vaciado.
- Identificación de citas textuales que respaldan la interpretación de datos.
- Revisión de la coherencia interna y resultados finales.
- Sistematización de la información.

4. Resultados

En esta sección se comparten los principales hallazgos del proceso de levantamiento de datos cualitativos realizado por el OLM, gracias a la aplicación de entrevistas en profundidad. Se presentan así dos apartados, el primero consta de una breve revisión del panorama magallánico respecto a condiciones económicas, productivas y laborales; mientras que, en el segundo, un tanto más extenso, se comparte el panorama sectorial. En este último se aborda la dinámica de comportamiento y relaciones entre todos los sectores económicos, para luego de manera más detallada examinar cada uno de los sectores relevantes identificados. En cada sector se indagan sus condiciones económicas y productivas, las brechas de capital humano que presenta y, finalmente, se evalúan los criterios que cumplen para definirlos como sectores relevantes o prioritarios.

4.1 Panorama Regional

La visión de los informantes sobre la condición económica de Magallanes y la Antártica Chilena es ampliamente positiva. En general se destaca que tiene índices económicos de crecimiento, inversión y desempleo muy alentadores, lo que genera la percepción que Magallanes es una región aventajada en comparación con el resto del país. Esta perspectiva es compartida por todo tipo de actor, ya sea público, privado o de la sociedad civil, incluyendo todos los territorios. La mirada positiva se sustenta con fuerza en el conocimiento que tienen los actores respecto a la expansión del PIB y el desempleo regional.

La Región de Magallanes según el último INACER es la región que más crece en el país, el último INACER es el 17%. Eso da cuenta que con las mediciones establecidas que existen, esto tiene sin duda un efecto positivo. Hay fluctuaciones de áreas de la producción que tienen cierta movilidad, la construcción ha bajado en el último tiempo, lo silvoagropecuario, la minería, los servicios financieros y empresariales (...) (Transversal, regional, privado).

Como se aprecia, el crecimiento no ha sido un fenómeno estático o inmutable, sino que la relevancia de los sectores, subsectores y actividades más bien fluctúa. Esta movilidad ha hecho que sectores y subsectores históricamente ligados a la identidad económica regional como la ganadería o los hidrocarburos hayan disminuido su influencia, mientras que otros en el mismo tiempo hayan emergido. Ejemplo de esto último es la importancia que ha adquirido el comercio por su expansión, la instalación de la acuicultura a través de la industria salmonera y el turismo como nueva vocación de desarrollo regional.

En este contexto, la inversión regional tiene una prospección también positiva que permite estimar que en el mediano plazo el panorama económico magallánico continuará en buenas condiciones. Se espera que varios sectores económicos continúen expandiéndose o en una situación de moderación optimista, como sucede con la pesca en el primer caso o con los hidrocarburos en el segundo.

De esas 4 empresas que te nombré, 2, Nova Austral y Salmenes Magallanes son empresas que sólo producen acá en la región, Sermac y Australis producen acá, en Puerto Montt, en Aysén... hay 2 empresas que están partiendo este año, que una es Bluriver y la otra es Multiexport que se acaba de unir al gremio y empieza sus operaciones este año. Son 6 empresas las que van a producir durante los próximos años, yo creo que por un buen tiempo (Sectorial, regional, privado).

Continuando, la inversión en Magallanes depende de manera significativa de políticas públicas como el Plan de Zonas Extremas y la Ley Navarino. La primera permite, entre otras cosas, que los proyectos de infraestructura y conectividad tengan evaluaciones que incluyen criterios sociales y territoriales junto con los económicos, permitiendo así que se concreten inversiones que de otra manera no se realizarían. Se destaca el impacto que tiene esta política en el sector construcción en zonas apartadas. La Ley Navarino por su parte establece franquicias tributarias y aduaneras en las comunas de Porvenir, Primavera, Timaukel y Navarino (provincias de Tierra del Fuego y Antártica Chilena), los informantes destacan que a través de este instrumento público se han instalado iniciativas en Porvenir que realizan actividades dentro del sector manufacturero.

Respecto la diversificación de la economía regional los entrevistados dicen que en comparación con diez años atrás, ha tendido a diferenciarse más y ya no depende tan intensamente de los subsectores ganadero e hidrocarburos.

Baja diversificación productiva, nos encontramos en proceso de progreso paulatino en ampliar aquella diversificación, la matriz productiva es más diversa que 10 años atrás (...) o distante de la monodiversidad productiva del auge ganadero-petrolero (Experto, regional).

Se identifica que ha existido un proceso paulatino de crecimiento e influencia de otros sectores dentro de los cuales se menciona los sectores pesca, comercio, construcción y las actividades relacionadas con la gastronomía, la hotelería y turismo.

4.1.1 Condiciones productivas

Al detenerse en las condiciones territoriales de Magallanes y la Antártica Chilena hay una cualidad ineludible que genera efectos en toda su economía. Esta región se encuentra alejada del resto del país y de los principales centros productivos, tiene una condición de enclave conectándose de manera directa con las demás regiones sólo por vía marítima o aérea.

Es una región enclave, desconectada de Chile, que hace que los gastos sean diferenciados, más elevados que la realidad nacional (Transversal, regional, público).

Los gastos de los proyectos y el costo de la inversión se incrementan, debido al encarecimiento del transporte de materias primas y de la selección de personal por la limitada oferta en Magallanes. Por esta razón se hace tan necesaria que la política pública económica y laboral magallánica consideren criterios territoriales como sucede con las mencionadas Ley Navarino¹ y Plan de Zonas Extremas.

La extensión geográfica hace que las provincias tengan orientaciones productivas diversas. Se asocia así la Provincia de Tierra del Fuego al clúster pesca que integra la actividad acuícola (truchas y salmones) con la manufactura (procesamiento de pescados y mariscos), junto al cual se aprecia la presencia del sector administración pública que también es significativo en la isla. Si bien en esta provincia también están presentes los subsectores ganadería e hidrocarburos, la relevancia económica con foco en ocupaciones que le otorgan los informantes es notablemente menor. Por su lado, la Provincia de Última Esperanza se caracteriza en la reciente década por el crecimiento que han tenido el clúster acuícola-manufacturero (elaboración y conservación de pescado y mariscos) y el sector gastronomía, hotelería y turismo. En la Provincia Antártica también está presente el sector pesca con el subsector acuicultura, aunque a diferencia de las anteriores no alberga manufacturas relacionadas con la pesca. Asimismo, en esta última el sector administración pública también es muy relevante. Finalmente, la Provincia de Magallanes tiene la

¹ La Ley 18.392, también conocida como Ley Navarino, consiste en un instrumento público que otorga un régimen preferencial tributario y aduanero a favor de contribuyentes ubicados al sur de la costa sur del Estrecho de Magallanes. Está dirigido a empresas que desarrollen actividades industriales, mineras, de extracción de riquezas del mar, transporte y turismo, siempre que aseguren un uso racional de los recursos naturales y la preservación de la naturaleza y el medio ambiente. Se excluye de la franquicia a las industrias extractivas de hidrocarburos y procesamiento de éste. La ley se publicó en enero de 1985 con una duración de 50 años, es decir tiene vigencia hasta el año 2035. Más detalles en el sitio web de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, en www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29804.

particularidad de concentrar un mayor número de sectores, donde todos los presentes en la región se ubicarían.

Tierra del Fuego está más asociada al tema de la pesca y al servicio público, en Puerto Natales el tema de los servicios asociados al turismo, Magallanes concentra todos los sectores y Navarino es el sector público con la armada y la pesca (Transversal, provincial, público).

Ahora bien, la distribución demográfica también tiene tendrías implicaciones en la economía magallánica. En la capital regional se concentra el 79,0% del total de la población de Magallanes y la Antártica Chilena (INE, 2017), impactando en el aprovisionamiento de trabajadoras y trabajadores en las demás comunas y provincias, lo que generaría un aumento del costo de contratación de mano de obra que se desempeña en territorios apartados.

Aproximadamente el 80% de la población de la región vive en Punta Arenas, hay una distribución demográfica centralista que repercute en la distribución laboral de la región (Transversal, regional, público).

Como se aprecia, las condiciones que impone el territorio son determinantes para el desarrollo económico. Las fuerzas productivas de la Región de Magallanes y la Antártica deben enfrentar una situación de enclave, la extensión y la distribución demográfica desigual.

4.1.2 Condiciones laborales

En relación al desempleo, el panorama laboral es positivo. Los informantes destacan casi por unanimidad que la región tiene una de las cifras más bajas del país, en su mayoría indican que según los indicadores en Magallanes casi no hay cesantía. Bajo este contexto se construye una imagen positiva de la actividad económica, la cual estaría absorbiendo la mano de obra disponible.

Hay un escenario positivo, refiriéndome a las cifras de desempleo, que Magallanes es la región con la menor cifra de desempleo de nuestro país. Aún tenemos grandes desafíos que tienen que ver con la incorporación de las mujeres en el mundo laboral y en eso también observamos el ingreso de la población migrante a trabajo formal y que eso sin duda tiene que seguir siendo un escenario que dé oportunidades a los que vivimos acá (Transversal, provincial, público).

Sin embargo, como dice la cita, los informantes muestran que existen otros desafíos relacionados con el empleo que involucran ir más allá de las cifras. Ejemplo de ello es la pregunta que hoy existe sobre cómo integrar a sectores de la población que se encuentran en condiciones de desventaja como las mujeres y los migrantes.

A partir de lo anterior, van emergiendo datos que indican que es necesario comprender el empleo en Magallanes y la Antártica Chilena de manera más amplia y profunda. Los informantes mencionan que una de estas dimensiones tiene que ver con las capacidades, competencias y habilidades, que los demandantes de trabajo necesitan y que la mano de obra efectivamente ofrece.

Muchos de los proyectos de mayor complejidad no pueden ser cubiertos con mano de obra regional, porque no está capacitada adecuadamente y deben ser encontradas fuera de la región con los problemas que eso conlleva a futuro. (...) (Transversal, regional, privado).

Lo anterior genera un fenómeno de conmutación, es decir cubrir puestos de trabajo asentados en la región con personas que viven en otra, que se utiliza como estrategia para hallar competencias y habilidades que la fuerza de trabajo regional disponible no posee. La conmutación siempre ha existido en Magallanes, pero se está extendiendo a medida que emergen nuevos sectores económicos y la mano disponible es limitada o reducida.

El problema de escasez también se explica en algunos sectores por un cambio en las expectativas laborales de la mano de obra más joven. Esta última no busca de manera directa ni mecánica una inserción laboral en sectores, según informantes, “tradicionales” de la economía. Las y los jóvenes prefieren desempeñarse en ocupaciones temporarias o líquidas, consolidarse en otras áreas posteriormente.

Lo vemos principalmente en el sector de construcción y estamos preocupando de eso, porque nos estamos viendo con la realidad de que el trabajador de la construcción se está quedando como un tope y no está ingresando gente nueva, estamos hoy trabajando con colegios técnicos para incentivarlos en trabajar en el sector, vemos con preocupación la actualidad de las generaciones que están saliendo hoy día, que no hay fuerza de trabajo en ese sentido, de ir a la construcción, de ir a la pesca, de ir al sector ganadero... empresarios de otros lados tenemos el mismo problema, sino sale un *retail* van a estudiar, no están enfocándose en la parte más técnica (Transversal, regional, privado).

Ahora bien, a pesar de los esfuerzos de formación que los trabajadores y las instituciones educativas hacen, continúan presentes las brechas ocupacionales. Se mantiene la necesidad de contar con un número más elevado de trabajadores en la región con especialización en

determinados sectores u actividades, que cuenten con capacitación y experiencia. No contar con este tipo de mano de obra obliga a las compañías a buscarlos en otros territorios, profundizando el fenómeno de la conmutación. Ejemplo de lo anterior es lo que sucede en el sector de los hidrocarburos que busca mano de obra especializada en Argentina o con la pesca y la construcción que lo hacen en otras regiones del país.

Nos dimos cuenta era que faltaba mucha mano de obra tanto a niveles de boca de pozo, en el área de perforación, enganchadores. Incluso las empresas que contratábamos eran generalmente empresas de Argentina, porque ellos tenían la expertiz, lo que faltaba (...) es que la mano de obra sea local (Sectorial, regional, privado).

En definitiva, en la Región de Magallanes y la Antártica Chilena hay una condición laboral que se caracteriza por tener un desafío no tanto cuantitativo, centrado en los indicadores de desempleo, sino más bien cualitativo. Esto quiere decir que se requiere un mayor ajuste entre la oferta y demanda de ocupaciones especializadas, en competencias y habilidades, teniendo en cuenta que la formación de capital humano debe responder a los sectores económicos presentes en el territorio y sus actividades.

Las últimas dos características del empleo regional halladas en este reporte son la estacionalidad y la precariedad, en especial de mujeres. La estacionalidad alude a que ciertas actividades económicas operan durante un periodo determinado del año, generando trayectorias zigzagueantes. La inserción estacional genera trabajos de ocasión, que pueden otorgar ingresos satisfactorios, pero que tienen un limitado horizonte de desarrollo y cobertura (por ejemplo, de salud o pensiones).

Se marca fuerte el tema de la estacionalidad, la precarización y la invisibilidad de ciertas cosas, siendo que somos la región que más creció en Chile, ahora no se cual serán las condiciones, pero la característica que más marca acá es la estacionalidad, esto marca la permanencia de las mujeres en el mundo laboral, bueno eso va a depender del sector productivo, pero por ejemplo en el turismo la estacionalidad es un factor en la permanencia de las mujeres en el mundo laboral, en los sectores extractivos el sistema de roles también afecta a la permanencia de las mujeres, las mujeres se concentran en labores estivales (Transversal, regional, privado).

Este limitado horizonte de desarrollo y cobertura relacionado a la estacionalidad contribuye a la generación de trabajos atípicos², en condiciones más precarias. De lo anterior destaca que las mujeres magallánicas son uno de los segmentos de la población que están más afectados por esta condición, pues trabajan de forma intensiva durante la época estival o “temporada alta” (por ejemplo, en el sector gastronomía, hotelería y turismo) para dedicarse durante el año a otras labores más flexibles. Esto sucede porque ellas buscan también trabajos atípicos durante el resto del año que les permiten acceder a mayores niveles de flexibilidad en el uso del tiempo y, con ello, poder cumplir con la demanda de trabajo no remunerado que significan las labores domésticas

4.1.3 Dinámica intersectorial

En la región de Magallanes y Antártica chilena el panorama productivo es poco diversificado, pero hoy existe un proceso de expansión de los sectores en comparación a años atrás. Sin embargo, el proceso ha sido centralizado pues la mayor parte de la mano de obra la concentra la capital regional.

Baja diversificación productiva, nos encontramos en proceso de progreso paulatino en ampliar aquella diversificación, la matriz productiva es más diversa que 10 años atrás, o distante de la ‘mono diversidad’ productiva del auge ganadero/petrolero de antaño (Académico, regional).

La matriz productiva de la región se concentra principalmente en el sector terciario, basado en actividades relacionadas a los servicios asociados al comercio, transporte y logística, Gastronomía, hotelería y turismo y se presentan sectores secundarios como construcción e industria manufacturera y primario como la pesca (acuicultura).

La actividad de transporte y logística constituye un aporte estratégico para la región debido a su condición geográfica, es por eso que es necesario tener una conectividad que satisfaga la demanda de la región. Se menciona al sector como un aporte importante al desarrollo de otras divisiones productivas de la región debido al servicio que presta:

2 Se entiende por trabajos atípicos a aquellos que se caracterizan por un tener un contrato fijo, de corta duración o no permanente con bajos salarios, limitación o ausencia de beneficios de seguridad social, trabajo en múltiples lugares, baja capacitación (a veces media capacitación), inexistencia de horizonte de generar una carrera o sobre representación de mujeres o jóvenes y/o falta de organización o sindicalización. Un ejemplo clásico de éste es precisamente el empleo temporal. Serrano, Melisa R. ed. (2014), *Between Flexibility and Security: The rise of non-standar empleyoment in selected asean countries*, Jakarta: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) and the ASEAN Services Employees Trade Unions Council (ASETUC).

La empresa tiene vinculación con el agenciamiento naviero y aéreo [concesión del aeropuerto Presidente Carlos Ibáñez del Campo, y programación naviera del Programa Antártico Norteamericano], almacenaje de carga, transporte de carga en la región y conexión con resto de Chile, arriendo de contenedores, depósito de contenedores, arriendo de frigorífico, turismo, almacenaje y transporte acuícola (Sectorial, regional, privado).

Otros sectores interesantes de analizar en su dinámica son los sectores de hotelería gastronomía y turismo y el clúster o cadena de valor de la pesca que viven en una constante tensión por falta de políticas claras de desarrollo local a causa del impacto que genera la pesca en el entorno. Esto iría en contra del desarrollo turístico que aparece como prioritario en las políticas de desarrollo de la región de Magallanes y la Antártica chilena, Según los entrevistados es importante definir una estrategia de desarrollo para la región de Magallanes.

Hay que conservar características territoriales naturales, paisajísticas, pues el rubro obedece a las particularidades del territorio, entonces no se puede desarrollar industrias extractivitas de la manera que se está haciendo o es lo uno o lo otro veo difícil que puedan convivir los dos (Transversal, regional, sindical).

El sector turístico, la pesca y el sector construcción conviven con un factor que es particular al territorio, que de cierta manera aparece como un elemento cultural en el panorama productivo regional y que se puede establecer dentro de las dinámicas intersectoriales, esta es la mencionada estacionalidad. Ésta produce que en determinado periodo del año existan temporadas de alta producción y otro de baja o nula producción. Aquello genera mano de obra que rota en los distintos sectores estacionarios tanto en empleos de baja o media calificación, los informantes:

Magallanes es una región súper estacionaria a nivel de dinámica de marcos laborales, el periodo de abril a julio es su baja de vacantes de empleo por decirlo de alguna forma se reduce sustantivamente, pero partiendo agosto que es donde empieza el periodo de selección y contratación aumenta un promedio de 150 cupos mensuales de vacantes de empleo, hoy en día ya en declive tenemos 80, 70 vacantes de empleo entre diciembre y marzo porque ya el grueso se contrató en septiembre agosto y octubre, en todo el proceso de la temporada alta de turismo y esa es la dinámica (Transversal, regional, privado).

(...) tenemos trabajadores que por la estacionalidad tienen una subvención por parte del Estado, otros que con lo juntado en la temporada pueden vivir el resto del año y otros que van rotando de la temporada de pesca pasan al turismo o a la construcción (Transversal, regional, público).

En el caso de la construcción es un sector que tiene una relación directa con la inversión Estatal y en particular con el plan de desarrollo de zonas extremas aprobado en el año 2014 que modificaría la forma de evaluación de los proyectos de la región. Los sectores Manufacturero y Comercio, funciona bajo dinámicas que responden al incentivo por parte del Estado a la inversión, estas se reflejan en leyes de excepción tributaria como la Ley Navarino y Zona Franca, que han permitido el desarrollo de nuevos negocios y la absorción de nuevas fuentes de empleo. Principalmente en el caso del sector manufacturero existen empresas que derivan del sector pesquero que procesan los alimentos, empresas que le entregan valor agregado al gas y en la provincia de Tierra del Fuego se concentran industrias textiles.

Durante el año 2017 el indicador de actividad económica regional, (INACER) el sector Manufacturero fue el que más creció, principalmente por la elaboración de combustibles, la elaboración y conservación de pescados y mariscos, presento un aumento en la producción de elaboraciones del salmón del atlántico y trucha arcoíris, entre otros recursos. Otro sector que incidió positivamente en el indicador general fue Transporte y Logística debido al aumento de pasajero aéreo y terrestre, actividades de almacenamiento. Servicios conexos tuvo un alza en el movimiento de pasajeros entrantes y salientes en aeropuertos. El sector Pesca registró una incidencia positiva debido a los subsectores Centros de cultivo y Artesanal, según el INACER se observaron mayores cosechas, especialmente de salmón del Atlántico, así mismo, la pesca artesanal presentó una mayor extracción de centolla debido a la extensión del periodo de captura.

Como desafío a futuro se plantea que la región debe abrirse a la globalización y al comercio exterior potenciando servicios y productos en el extranjero.

Si hablamos de futuro de una proyección intersectorial, esta región se debería abrir al mundo, exportar más, abrirse al comercio exterior no solo con productos, sino que también con los servicios, el turismo, la manufactura y comercio por ejemplo serian un buen comienzo (Transversal, regional, privado).

A modo de síntesis se puede decir que la dinámica intersectorial de la Región de Magallanes y Antártica chilena se entiende bajo la lógica de que es una región poco diversa en su matriz productiva, pero que ha tenido transformaciones en los últimos años que han

ayudado a la diversificación. En segundo lugar, es estacionaria, tenemos sectores productivos importantes en su proyección como son pesca y hotelería, gastronomía y turismo, que funcionan bajo esa lógica producto del factor climático. A partir de ello, se apunta al año 2022 terminar con la estacionalidad en la industria turística. Tercero, existe una tensión entre el clúster pesca y el desarrollo del sector turístico debido a distintas miradas de desarrollo sobre la región. En cuarto lugar, las condiciones geográficas de la región hacen que el sector de transporte y turismo tenga una gran importancia para el resto de los sectores, tanto en movilización de mano de obra o de producto.

4.2 Sectores Económicos Relevantes en Magallanes

A continuación, se presentan seis sectores económicos identificados como relevantes para la economía y el trabajo en la región de Magallanes y la Antártica Chilena. Se ofrece una pequeña definición, una caracterización según su perfil regional y luego se analizan algunas condiciones laborales que ofrecen.

Antes de ello, se expone un cuadro que permite visualizar el perfil de informantes transversales y la estimación de éstos respecto a los sectores económicos relevantes de la región.

Tabla 5. Sectores Relevantes Según Tipo de Informante

Sectores Relevantes	Público	Privado	Sociedad Civil	Trabajadores	Expertos
Comercio		X	X		X
Transporte y Logística		X			X
Industria Manufacturera	X	X			X
Construcción	X	X			
Gastronomía, Hotelería y Turismo	X	X	X	X	X
Clúster Pesca	X	X	X	X	X

Se aprecia que el sector gastronomía, hotelería y turismo junto al clúster pesca son los más identificados, logrando todas las referencias. El protagonismo del primero está fuertemente arraigado dado que en Magallanes es considerado un sector clave para el desarrollo, mientras que en el caso de la pesca su posición se debe a que ha existido una gran expansión del subsector acuícola. Luego se ubican los sectores comercio e industria manufacturera, ambas con tres identificaciones según tipos de informante, para luego aparecer con dos transporte y logística junto a construcción.

Desde otra óptica, los informantes privados son los que identifican más sectores relevantes, mencionándolos a todos, le siguen los expertos con cinco sectores y los informantes públicos con cuatro.

4.2.1 Comercio

El sector abarca las actividades vinculadas tanto al comercio minorista como mayorista, además de la venta, mantención y reparación de vehículos automotores y motocicletas (INE, 2014). En la región de Magallanes y Antártica Chilena los ocupados del sector comercio en el año 2017 alcanzaron a 13.402 personas, siendo el sector que concentra el mayor porcentaje de trabajadores en la región con un 16,2%, destacando que la participación femenina alcanza el 41% del total de la fuerza laboral del sector (ENE, 2017). El sector comercio tiene particularidades que son propias de la región que refieren a leyes de excepción como La Ley 1.055 de Zona Franca, la cual fue creada con los objetivos de agilizar el comercio exterior, impulsar la inversión privada y rebajar el costo de los productos extranjeros con total exención tributaria permitiendo también al comercio e inversionista recuperar el crédito fiscal. Esta característica particular, además de estar a pocos kilómetros de la ciudad de Punta Arenas, hace que el comercio no solo involucre a personas de la región, sino también a clientes de Argentina. Si bien este sector fue nombrado por la mayoría de los informantes, éstos no profundizan en la descripción del sector.

El sector comercio es un sector diverso debido a su tamaño. Según datos del 2012 en la región de Magallanes y Antártica Chilena concentra el 32,3% del total de las empresas de la región (INE; 2014), sector lo comparten tanto grandes tiendas del *retail*, tiendas de productos específicos y almacenes de barrio cada uno con necesidades y sus niveles de desarrollo distintos. Esta diversidad produce que existan distintas necesidades en términos de absorción de mano de obra. El Comercio posee brechas ocupacionales, pues los informantes mencionan que existen dificultades para encontrar trabajadores con las competencias requeridas por empleadores.

El comercio concentra gran parte de la empleabilidad regional por su diversa gama de actividades (Experto, regional).

Los grandes demandantes de mano de obra en el comercio son las grandes tiendas que están en el mall, la Zona Franca o supermercados ahí hay una alta rotación de personal, la gente no dura mucho en esos trabajos el horario del *retail* y los bajos sueldos hace que la gente se canse (Transversal, regional, público).

La señora o el señor que tiene un negocio de barrio quizás su aporte a la absorción de empleo sea mínima o nula, la contratación de empleo y por ende las brechas laborales están presentes en el comercio mediano y en las grandes tiendas (Sectorial, provincial, privado).

Según informantes, este sector tiene una alta rotación y es complejo obtener trabajadores que permanezcan en el tiempo que desarrollen una carrera dentro de la empresa. Esto se explica en parte a que un gran porcentaje de los contratados en el sector son jóvenes que buscan su primer empleo, de ahí que los informantes asocian que las personas que ellos contratan tienen un bajo nivel de compromiso. Asimismo, también las bajas remuneraciones y el horario de trabajo donde es necesario estar disponibles fines de semana y festivos generan altas renunciaciones en el sector. Este problema que presenta el sector se ha subsanado con la contratación de mano de obra migrante, que ha sido visto de manera positiva por parte de los entrevistados, ya que el perfil de los trabajadores extranjeros en cuanto a calidad de atención y compromiso con el empleo resulta deseable para el sector.

En el comercio existen remuneraciones bajas, entonces las brechas no están siendo cubiertas por trabajadores magallánicos y cada vez más están siendo cubiertas por extranjeros (Transversal, regional, público).

El Magallánico ya no quiere hacer ciertas pegas y de repente no tiene la calificación para poder enfrentar un empleo en el comercio, sentimos que los extranjeros que han llegado tienen cualidades innatas para la atención de público, son educados, hablan bien, cumplen con los requerimientos que queremos para el negocio (Sectorial, provincial, privado).

Se proyecta en el corto plazo una alta demanda de trabajadores especializados en venta y atención al cliente. Desde el sector privado existe una crítica a la falta de competencias por parte de los trabajadores en temas como atención al cliente, comunicación efectiva y conocimientos básicos de los productos que ellos mismos venden.

Se requiere capacitación, preparar a la gente que está detrás del mostrador, para que sepan que están vendiendo porque hasta eso pasa, no saben lo que venden, deben ser atentos y amables una buena venta hace que ese cliente vuelva (Sectorial, regional, privado).

Gestionar eficazmente el proceso productivo de mano de obra. Reconversión en supermercado en cuanto a atención y calidad de los productos, falta política de supermercado (Sectorial, provincial, privado).

Esta crítica va dirigida a los liceos técnicos profesionales y a los centros de formación técnica, en términos de cómo estos se van adecuando a las necesidades productivas de la

región. Para esta mutación los informantes plantean que los liceos deben tener una conexión con los sectores productivos para poder formar estudiantes con las necesidades que necesita la industria.

La necesidad de profesionalizar el oficio para poder entregar un mejor servicio, los cabros ahora carecen de herramientas de comunicación para atención de clientes, y acá se forman en la práctica en el día a día, pero no hay instituciones que los capaciten o los formen como vendedores certificados (Sectorial, regional, privado).

El sector comercio, en especial el *retail*, absorbe una gran cantidad de mujeres en su fuerza laboral las cuales son trabajadoras de medio tiempo o de fines de semana, sobre todo en temporadas de aumento del consumo. No está más decir que al momento de consultarles a los informantes en qué actividades se insertaban las mujeres en el mundo laboral, estos no dudaban en nombrar comercio dentro de las actividades más importantes.

La participación femenina en la región se puede concentrar en el comercio o como asesoras del hogar son porcentajes altos de participación, uno lo ve en el centro, en el Mall y en la Zona Franca como la mayoría de las personas que te atienden son mujeres (Transversal, regional, público).

Acá en por lo general la participación femenina es alta, igual contratamos personal para reforzar los fines de semana o los festivos o por temporadas de altas ventas como Navidad, día del niño (Sectorial, provincial, privado).

Según informantes, la mano de obra femenina que se concentra el sector estaría en los supermercados ocupando labores de mediana y baja calificación.

Yo la veo más en los supermercados, ahí las mujeres tienen harta oferta para trabajar de cajera o propineras (Transversal, regional, sociedad civil).

Finalmente, los proyectos a futuro que se desarrollarán en la región proyectan una transformación en el sector comercio debido a la instalación de la fibra óptica, esto conllevaría la aceleración de procesos y cambios en la forma de vender productos.

El proyecto de fibra óptica para la región, es de suma importancia, nos abre las puertas al mundo del comercio virtual, la instalación de empresas importantes del rubro en la región generara necesidades de contratar mano de obra calificada y hay que estar preparados para eso (Transversal, regional, público).

Otro de los proyectos a futuro, pero más a corto plazo habla de la ampliación de Zona Franca, que abrirá más tiendas y espacios de ocio y esparcimiento como un cine y un *bowling* y en donde necesitaran alrededor de 200 trabajadores nuevos para poder cubrir estos nuevos espacios, esto presenta un desafío debido a que la región presenta pleno empleo y la cantidad de trabajadores que se necesita es considerable. Aquel es el reto que presentan los nuevos proyectos productivos que se quieren desarrollar en la región, que es la falta de mano de obra.

Estamos a meses de inaugurar la ampliación de Zona Franca y estamos buscando como poder llenar 200 plazas de trabajo nuevas estamos realizando ferias laborales para la contratación especialmente, necesitamos vendedores y gente para operaciones logísticas, pero es difícil personas que estén desocupadas, entonces eso sube los costos operacionales porque tienes que salir a buscar y mejorar los sueldos actuales para llenar los cupos (Sectorial, provincial, privado).

Según lo indicado, el sector comercio cumple con los criterios de ser un sector con un importante aporte al empleo y/o al PIB regional, tiene una proyección que continuará demandando mano de obra, tiene un rol estratégico para el desarrollo de Magallanes y tiene brechas ocupacionales que necesita cubrir. Lo anterior lo convierten en un sector relevante y posiblemente en uno priorizado por el OLM durante el año 2018.

4.2.2 Transporte y Logística

Considera las actividades de transporte de pasajeros o de carga, regular o no regular, por ferrocarril, por carretera, por vía acuática y por vía aérea, y de transporte de carga por tuberías, así como actividades conexas como servicios de terminales y de estacionamiento, de manipulación y almacenamiento de la carga, etc. Abarca también el alquiler de equipo de transporte con conductor u operador. Se incluyen también las actividades postales y de mensajería (INE, 2014). En la región, el aporte al PIB entre los años 2013-2015 tuvo una variación al alza de un 13,3%, a su vez concentra un 7,3% de la fuerza laboral de la región que corresponde a 6.055 ocupados (Banco Central, 2013-2016)

En Magallanes, el sector transporte y logística tiene un rol estratégico para el desarrollo de la región, debido a las condiciones geográficas de aislamiento y dificultad de acceso de ésta, por lo que su funcionamiento es vital para la conectividad dentro como también fuera del territorio (nacional e internacional).

Si no existiera esta empresa no habría conectividad entre Punta Arenas y Tierra del Fuego o a Puerto Williams, solo habría conectividad aérea, pero nosotros movemos mucho más volumen de gente, el papel de la empresa es primordial para el desarrollo de la región (Sectorial, regional, privado).

El transporte marítimo permite poder mover mayor capacidad de carga y de pasajeros que por vía aérea, de esto no solo dependen las personas, si no que para las empresas y los sectores productivos es muy importante para el movimiento de los productos y materiales a zonas aisladas. Es un sector altamente diverso en sus labores, regido por reglamentos, leyes y una rígida especialización que dificultan la contratación de trabajadoras y trabajadores, con especial énfasis en el sector marítimo:

(...) Además es especial porque estas personas para poder trabajar en los buques necesita autorización de la autoridad marítima; por lo tanto es muy difícil encontrar personas en comparación a cualquier otra industria del rubro, que no necesitan ningún requisito especial excepto las exigencias del empleador, pero por ejemplo acá no puedo contratar a personas que no cumpla con los requisitos porque la autoridad marítima nos dice que no; porque no tienen título profesional que nosotros validamos, no tienen los cursos internacionales, no tienen los certificados de competencias que solicitamos, o no tiene los exámenes médicos, por ejemplo quiero contrata a una persona con discapacidad ahora que esta la famosa inclusión la famosa inclusión desde el punto de vista marítimo no se puede contratar a una persona con discapacidad incluso parcial, tampoco se puede contratar una persona con SIDA, sífilis, en cualquier otro tipo de trabajo sería una discriminación, en el ámbito marítimo existe la discriminación legal y eso hace que difícilmente encuentres personal (Sectorial, regional, privado).

El crecimiento del sector Transporte y logística en términos de absorción de mano de obra, es gracias al crecimiento y al desarrollo de otros sectores o industrias los cuales requieren de sus servicios como la Acuicultura.

Hay un crecimiento laboral por 'arrastre', la acuicultura lleva al crecimiento productivo de la logística, la administración, y servicios lo cual hace que aumente la empleabilidad en la región, diversificando y complejizando la matriz productiva y laboral de Magallanes (Sectorial, regional, privado).

Este sector es quizás el que tiene una relación directa o indirecta con la mayoría de los sectores productivos de la región, esa transversalidad lo hace un actor preponderante en el desarrollo de otras industrias, como las del petróleo y gas, servicios, ganadería, turismo etc.

Nosotros acá les prestamos de manera indirecta servicios a casi todos los sectores productivos, ellos necesitan mover trabajadores o sus productos en el caso de la ganadería o la producción de lana, transportamos turistas y a los trabajadores de ENAP y de las otras empresas que están en la isla (TDF) explotando o buscando gas (Sectorial, regional, privado).

Los informantes aseveran que hay escasez de trabajadores que quieran optar a trabajar el sector de transporte marítimo, considerando que se necesita mano de obra técnica especializada y que es necesario tener todos los permisos que otorga la autoridad marítima. Además, el curso de capitán de lancha, que es donde existe una gran brecha, no se dicta en Magallanes, sino solo en la región de Valparaíso y Los Lagos.

Es complejo encontrar mano de obra especializada para el sector porque los jóvenes no quieren en estudiar para ser capitán de lancha, creo que es por falta de difusión acá la remuneración es alta y egresas en dos años del instituto a los 20 años estas ganando muy bien (Sectorial regional, privado).

Los informantes reconocen que es un sector poco conocido, en términos de que sea atractivo como fuente laboral, hay poca difusión de la carrera.

Los jóvenes no nos conocen, como empresa hemos hecho esfuerzos con los liceos técnicos para poder formar personal, pero es súper difícil porque a los jóvenes no les llama la atención y no postulan a la especialidad, entregamos becas de formación para que vayan a sacar el curso a Valparaíso o a Puerto Montt pero son pocos y cuando se capacitan trabajan un tiempo y se cambian de empresa (Sectorial, regional, privado).

Esto ha generado problemas en que la mano de obra del sector está envejeciendo y no existe recambio de jóvenes para poder reducir la brecha, esto eleva los costos para la empresa y los sueldos debido a la escasez de mano de obra calificada.

Lo otro en lo que se caracteriza el sector es por tener personas de mucha edad, personas que se hacen por esfuerzo la mayoría tiene un promedio de edad 60 años, 50 años, la gente joven no le llama la atención trabajar en buques, cuesta mucho encontrar, pero esto ocurre en todos lados, en todas

las ciudades que tienen puerto, desde el punto de vista marítimo (Sectorial, regional, privado).

Este es un buen rubro para un chico que recién sale del liceo, estudias dos años y sale ganando 2 millones, dime en qué carrera partes ganando eso a los 20 años, pero creo que les falta información a los jóvenes para que se puedan formar (Sectorial, regional, privado).

La brecha laboral que existe en el sector transporte marítimo hace que los trabajadores roten entre empresas y vuelvan según las condiciones laborales. Según informantes la demanda de mano de obra es tan grande que trabajadores que han cometido faltas graves en las empresas son despedidos y re contratados a las semanas y con mejor remuneración.

Los currículos de las personas que trabajan dentro de esta área son extensos pasan por todas las empresas del rubro y vuelven a las empresas, esto eleva los costos porque hay que pelear los sueldos debido a la escasez de personal (Sectorial regional, privado).

Este es un sector donde por lo menos en el transporte marítimo no existe conmutación y tampoco se puede contratar personal inmigrante debido a la ley 6415 de 1956 de cabotaje, que en su artículo 3 plantea que “Para los efectos de la presente ley, se reputará chilena la nave cuyo propietario sea chileno y residente en Chile; que esté mandada por capitán y oficialidad chilenos, y cuya tripulación, a lo menos en sus tres cuartas partes, sea chilena” (Art 3. Ley. 6415).

En el ámbito logístico, en especial en el rubro portuario, se cuenta con una carencia de especialización de competencias técnicas que no se están formando en la región.

Déficit de operarios especializados en vinculación con la falta de un mercado formativo en especializaciones portuarias, no se imparten técnicos ni en liceos ni en Centros de Formación Técnica; Problema formación del oficio portuario, cursos no certifican experiencia marítima especialmente en buzos y soldadores (Sectorial, Regional, privado).

Finalmente, el sector cuenta con una baja participación femenina en su fuerza de trabajo que sólo alcanza al 11,8% del total de trabajadores (ENE, 2017). Este es un sector machista y con mitos en relación al papel de la mujer en los barcos y en la industria.

Es mala suerte tener mujeres arriba de un barco... Jajajaja, es broma, pero son mitos fuertes en el sector, poco a poco se han abierto espacio en el mundo laboral, acá aun no, no tenemos capitanas, solo personal

administrativo, creo que esto en un futuro cercano se debería abrir al mundo femenino (Sectorial, regional, privado).

En logística, la realidad es que a nivel de profesionales en cargos medios existiría una paridad, pero en términos de gerencias o de trabajo operario de baja calificación sigue estando dirigido a los hombres. Estos son rubros que históricamente han estado relacionados a lo masculino y relega a la mujer a sectores administrativos u otros. “La mujer ha ganado espacios que antes era imposible ver, creo que aún falta que el sector se abra más a la contratación de mujeres, más allá de lo administrativo o de labores de aseo” (Sectorial, provincial, privado).

Finalmente, la proyección a futuro del sector transporte y logística es preponderante, sin existir directamente grandes proyectos a futuro para el sector, pues tiene una condición en la cual siempre va a crecer debido a su labor estratégica en el desarrollo magallánico.

Según lo indicado, el sector Transporte y Logística cumple con los criterios de ser un sector con un importante aporte al empleo y/o al PIB regional, tiene una proyección que continuará demandando mano de obra, tiene un rol estratégico para el desarrollo de Magallanes y tiene brechas ocupacionales que necesita cubrir. Lo anterior lo convierten en un sector relevante y posiblemente en uno priorizado por el OLM durante el año 2018.

4.2.3 Industria Manufacturera

El sector de industria manufacturera se compone de los subsectores de alimentos, bebidas y tabaco; celulosa, papel e imprentas; maderas y muebles; minerales no metálicos y metálica básica; química, petróleo, caucho y plástico; productos metálicos, máquinas y equipos; textil, prendas de vestir y cueros. Las unidades dedicadas a actividades manufactureras se suelen describir como plantas, factorías o fábricas y se caracterizan por la utilización de maquinaria y equipo de manipulación de materiales que funcionan con electricidad. Sin embargo, las unidades que transforman materiales o sustancias en nuevos productos manualmente o en el hogar del trabajador y las que venden al público productos confeccionados en el mismo lugar en el que se venden, como panaderías y sastrerías, también se incluyen en esta sección (INE, 2014). En la región de Magallanes y Antártica Chilena, el sector manufacturero aglutina el 7,4% de los ocupados de la fuerza laboral, donde sólo el 31,3% son mujeres (ENE, 2017). A su vez este sector es el que más aporta al PIB regional en comparación a los otros sectores y entre los años 2013-2015 hay variaciones al alza que alcanzan a un 10,3% (Banco Central, 2013-2015). Este es quizás el

sector con más heterogeneidad podemos encontrar debido a que su definición es muy amplia y abarca muchas y distintos tipos de empresas.

Según los informantes los subsectores que emergen como relevantes desde una perspectiva regional y ocupacional es “elaboración y conservación de pescados, crustáceos y mariscos” el cual se relaciona de manera íntima con el sector pesca. Éste se distingue por tener una demanda intensiva de trabajadoras y trabajadores en plantas de procesamiento que en general requiere de ocupaciones de baja calificación (operarios) y por tener brechas en puestos técnicos y profesionales. El segundo, trata del subsector “elaboración de productos minerales no metálicos”, en específico la actividad “fabricación de coque y productos de refinación del petróleo”, que tiene brechas ocupacionales en labores técnicas dadas la necesidad de contar con altos niveles de especialización.

Pertecemos al área Energía, a través de un proceso de manufactura entregar valor agregado principalmente al gas natural, somos una planta con procesos bastante tecnificados tanto en la parte operación como en la parte mantenimiento y en Chile la parte manufactura de todo lo que es la parte energía, operación de compresores, sistema de control distribuido no es muy común entonces la brecha laboral es bastante grande (Sectorial, provincial, privado).

Otro subsector que fue mencionado por los informantes es el de elaboración y conservación de carne especialmente relacionada a la industria de los frigoríficos, que exportan gran parte de sus productos.

Los frigoríficos, como Simunovic o Marín y hay otros también que generan harta oferta de empleo y son bastante importante para la región por la exportación de corderos (Transversal regional, público).

Se informa de una escasez de mano de obra en el subsector de manufactura de productos químicos esto se debe a la falta de especialización y capacitación, donde existe un bajo conocimiento en nuevas técnicas o procesos que ayuden al mejor desarrollo de la industria, esto tiene como resultado que las empresas hayan tenido que recurrir a la contratación de mano de obra proveniente de otras regiones del país (conmutación).

Para nosotros es complejo poder contratar gente de la región por que no existen personas con la experiencia para manejar estos procesos que son tan tecnificados, hemos tenido que traer gente de otras partes de Chile como Concepción, nos demoramos 2 años en capacitar a una persona para que pueda manejar solo todas sus funciones dentro de la empresa (Sectorial, provincial, privado).

Otro subsector informado que se muestra dentro del sector manufacturero al alza tiene que ver con la artesanía, rubro que tiene una fuerte relación con el sector turismo y que en cierta manera ha tenido que transformarse y aglutinar.

Este es un rubro (artesanía) que ha crecido bastante, han conformado cooperativas especialmente con el tema de la lana y el fieltro y tienen una relación especial con el turismo y la llegada de cruceros (Transversal, regional, público).

La Industria Manufacturera tiene una fuerte presencia regional en especial en la provincia de Tierra del fuego y Antártica debido a la ley de excepción tributaria llamada Ley Navarino, mediante esta ley se estableció por un periodo de 50 años una serie de franquicias tributarias y aduaneras a favor de los contribuyentes radicados en el territorio de la región de Magallanes y Antártica Chilena. Está dirigido a las empresas que desarrollen exclusivamente actividades, industriales, mineras, explotación de riquezas del mar, transporte y turismo, siempre que su actividad signifique la racional utilización de los recursos naturales y que se asegure la preservación de la naturaleza y del medio ambiente, con el objetivo de tener beneficios tributarios para las empresas. La finalidad de esta Ley es ayudar al desarrollo de zonas extremas por medio de la industria y la contratación de personas en los sectores más aislados de la región de Magallanes y la Antártica Chilena.

Acá en la Provincia tenemos algunas industrias textiles que se acogen a la ley de excepción son bastante pequeñas en términos de absorción de mano de obra, contratan señoras que tengan manejo en coser prendas, pero la que absorbe la mayor cantidad de mano de obra son las pesqueras y todos los productos relacionados con esa industria (Transversal, provincial, público).

La industria manufacturera y el subsector “elaboración y conservación de pescados, crustáceos y moluscos” tiene una alta demanda de mano de obra que no está cubierta en la región para trabajos específicos y es necesario traer trabajadores desde Puerto Montt o cuadrillas desde el extranjero que vienen a trabajar por la temporada.

Como te decía es mucho más intensivo en mano de obra y salvo ciertos puestos se requiere menos especialización. Hay ciertos puestos, ciertos fileteados del pescado o sacada de espinas que, claro, vienen de Puerto Montt, que son señoras que llevan años en una planta y son secas, pero también encuentras gente local y en los centros de cultivos la pega es bastante más específica. Entonces, se traen una o dos personas, en

promedio trabajan 8 personas por centro, una o dos pueden venir de fuera de la región, que puede ser un jefe de centro que es como un supervisor, en general operario a nivel local se encuentra, los mismos técnicos en acuicultura de la misma universidad de Magallanes o chicos que son técnicos de nivel medio, de liceos técnicos ingresan a trabajar y no tienen problemas de perder la pega o poder adaptarse (Sectorial, regional, público).

Finalmente, cabe mencionar que la industria textil asentada en Tierra del Fuego, comuna de Porvenir, en gran medida cubre sus puestos de trabajo con mano de obra femenina.

En Porvenir la industria de manufactura del salmón absorbe casi la mano de obra completa directamente contrata muchas mujeres para la planta de procesos y envasado del salmón (Transversal, sectorial, público).

Según lo indicado, el sector manufacturero cumple con los criterios de ser un sector con un importante aporte al empleo y/o al PIB regional, tiene una proyección que continuará demandando mano de obra, tiene un rol estratégico para el desarrollo de Magallanes y tiene brechas ocupacionales que necesita cubrir.

4.2.4 Construcción

Este sector abarca las actividades corrientes y especializadas de construcción de edificios e ingeniería civil, incluyendo obras nuevas, reparaciones, ampliaciones y reformas, elevación de edificios, estructuras prefabricadas y obras de construcción temporal (INE, 2014). El sector en el año 2017 representó el 8,0% del empleo regional, siendo el sector con menor inserción laboral femenina 6,1% (ENE, 2017). Según los datos obtenidos durante el trabajo de campo, la construcción tiene tres cualidades que merecen ser destacadas.

La primera de ellas es que en la región se confirma la noción común que indica que es un sector con una muy alta incidencia en la economía y en el panorama laboral. Así, la construcción tiene un carácter estratégico que moviliza a otros sectores económicos como el transporte y la hotelería, entre otros.

La construcción en todas partes del mundo, cuando la construcción se mueve todo se mueve. Es el carro que lleva a la economía, en la medida que hay más construcción significa que la gente tiene más confianza en que va a poder pagar una vivienda propia, que tiene futuro, que puede invertir en comprar una vivienda. La cantidad de mano de obra que necesita la construcción es enorme. Cuando la construcción se deprime, se deprime todo el resto (Transversal, regional, privado).

Como se ve, la construcción involucra el uso de materiales, mano de obra y servicios en altos volúmenes de manera directa e indirecta, encadenando con ello a empresas que necesitan cubrir puestos de trabajo. Gracias a su operación y obras de infraestructura dinamiza la economía, teniendo un rol importante incluso en territorios aislados como la provincia Antártica.

En segundo lugar, este sector es de alta intensidad en uso de mano de obra en todos sus niveles, tanto especializada y como no especializada. Tiene una demanda de ocupaciones diversa que incluye de manera directa a ocupaciones como jornales, eléctricos, ceramistas, enfierradores, especialistas térmicos, operadores de maquinaria, topógrafos, calculistas, constructores, entre otros. Asimismo, requiere de forma indirecta asistentes sociales, servicios domésticos, chefs o cocineros, transportistas, etc.

Se requieren de todo, con educación media completa, técnicos, profesionales, es variable. En una obra de construcción es variado el tiempo de educación que tuvo cada uno de los trabajadores (Transversal, regional, privado).

Como se aprecia, este sector demanda mano de obra con distintos niveles y tipos de especialización o cualificación. Requiere de ocupaciones con certificaciones formalmente acreditadas por organismos capacitadores o instituciones de educación, así como también de trabajadoras y trabajadores que han adquirido un oficio respaldado por su propia trayectoria y experiencia laboral. Esto último es el caso, por ejemplo, de enfierradores, ceramistas, carpinteros, por nombrar algunos.

En tercer término, en Magallanes la construcción está ligada y depende en gran medida de los programas de acción de la institucionalidad pública como el Plan de Zonas Extremas.

La construcción se encuentra condicionado a las políticas de gobierno, existe un plan de zonas extremas y ello invierte una buena cantidad de pesos para hacer obras en la región, de ahí salieron los hospitales, la pavimentación de Tierra del Fuego, etc. y sin esa plata no se puede hacer por un tema de evaluación económica... la rentabilidad para obras públicas no permitiría hacer obras por ejemplo en la isla [Tierra del Fuego], por concentración de gente, movimiento mano de obra... sin el Plan de Zonas Extremas no se podría hacer la pavimentación al Andino o lo que hoy es [la urbanización de] Puerto Williams (Transversal, provincial, público).

Según informantes alrededor del 80% de la inversión en el sector proviene del aparato público, lo que lo hace que el Estado sea un actor fundamental para su operación,

incluyendo en ello la contratación directa e indirecta de mano de obra. Del mismo modo, esta intervención permite que la construcción se ejecute en comunas y lugares apartados, que de otro modo no podrían acoger el mismo nivel de actividad.

Ahora bien, el panorama indica que hay escasez general de mano de obra calificada y no calificada disponible para el sector, lo que genera brechas ocupacionales. Esta situación tiene por efecto un incremento de los plazos necesarios para ejecutar las obras y el encarecimiento de éstas.

Construcción de edificios es la que más tiene, porque tiene una mano de obra calificada que va desde varios puntos, entonces cuesta encontrarlo en la región. No hay mucho especialista, encontrar ya jornales es complejo, que es mano de obra no calificada, entonces encontrar mano de obra técnica o con niveles más avanzados del área de la construcción es más complejo, por lo tanto, vienen de otros lados del país o del extranjero” (Sectorial, regional, público).

Como se aprecia en la cita, junto a la escasez general existen una brecha ocupacional generada por la insuficiencia de competencias y habilidades. Esto quiere decir que hay una demanda no cubierta de trabajadoras y trabajadores capacitados para desempeñar ocupaciones que revisten determinados grados de dificultad o precisión.

El efecto en el sector es que se torna más difícil desarrollar proyectos de mayor complejidad o envergadura como gasoductos, líneas de transmisión eléctrica, infraestructura portuaria, etc.

Mano de obra, ahí en la generalidad es tener mano de obra calificada, pero en lo particular cuando son temas más específicos, cuando es la construcción de líneas, de gasoductos enormes, ahí a gran carencia es la calidad del soldador, que incluso hay que traerlos de Argentina para poder cumplir el contrato. Calidad de soldadores, por ejemplo, es un tema delicado (Transversal, regional, privado).

Como es mencionado en las dos últimas citas, la estrategia más utilizada para suplir esta necesidad es la conmutación, es decir se cubren los puestos con mano de obra que vive en otro territorio y se desempeña en Magallanes. En el sector se cubre la demanda con personas de otros lugares del país, en especial de las regiones de Los Lagos y Biobío, pero también con trabajadoras y trabajadores provenientes de Argentina.

En torno a la formación de mano de obra debidamente capacitada para desempeñarse en el sector, con todas las exigencias que éste tiene, se observa que en la región existen dificultades de formación. Los entes capacitadores o instituciones de educación parecieran que no están generando técnicos y profesionales con las herramientas

adecuadas para insertarse en la construcción. Muchas empresas prefieren pagar el costo que implica la conmutación para asegurar trabajadores con las competencias y habilidades necesarias, evitando así tomar un supuesto riesgo al absorber mano de obra regional.

Tienes que pagar mucho por la mano de obra especializada para traerla desde otro lugar, en desmedro de profesionales que han generado año a año los institutos profesionales y la universidad. Es un golpe serio para la universidad y los institutos profesionales (Transversal, regional, privado)

Esto se profundiza al constatar que esta carencia no sólo implica a técnicos y profesionales, sino también a trabajadores que ejercen un oficio en la construcción. Cabe destacar que estos oficios son centrales para el desarrollo del sector, por lo que también la formación y experiencia de oficios es una necesidad en la Magallanes y la Antártica Chilena (...) La construcción es más complicado no son de la universidad ni de instituto no estoy hablando de constructor civil ni de topógrafos sino del maestro, que es motor de la construcción (Sectorial, regional, público).

Según informantes la construcción se ve afectada por el alza en la contratación de otros sectores que atraen a la misma mano de obra que podría insertarse en ella. Ejemplo de lo anterior es lo que sucedió durante el alza del petróleo, periodo en el cual la fuerza de trabajo disponible optó por ocuparse en el sector hidrocarburos por sobre la construcción, a pesar que este último tenía en aquel tiempo proyectos de gran envergadura.

La construcción tiene problema para ser cubierta, cuando fue el boom del petróleo allí el sector construcción estaba pésimo, y calzo que esos año salieron lo que fue el casino, el mall y Homecenter, y la misma empresa que fue SALFA tuvo que traer puros maestros de Santiago, entonces hoy día se está viendo un poco perjudicado por otras actividades donde se tan yendo los trabajadores porque no es lo mismo trabajar con una pala con un chuzo a la intemperie antes que empiece la obra, a que estés en un *retail* dentro de una oficina” (Sectorial, regional, privado).

Este panorama tiene una justificación interna que depende de las propias características de la construcción. Como dice la cita, las ocupaciones que ofrece el sector son menos estimadas como opción de inserción laboral frente a las oportunidades que brindan los hidrocarburos y el comercio; en el caso de los más especializados y en los con menor capacitación, respectivamente. Lo mismo sucede con las condiciones de trabajo en las que se desarrollan las tareas, hoy las y los trabajadores prefieren evitar condiciones laborales

adversas u hostiles como, por ejemplo, desempeñarse en la intemperie soportando el clima patagónico-austral.

Así pues, una alternativa que ha resultado provechosa para la construcción es cubrir parte de la mano de obra con trabajadores migrantes. Dentro de ellos se observa que ya hay un contingente de migrantes de origen colombiano ocupados en el sector y se espera que en el muy corto plazo comiencen a integrarse personas de nacionalidad haitiana.

La migración puede ser una buena fuente laboral en la región, hemos visto como cámara la capacitación de los migrantes, porque en la construcción hay mucha comunicación en una obra y han pasado muchos accidentes por falta de comunicación "pásame un martillo, por ejemplo", en preparar para que tengan una buena locución, en especial lo de los haitianos, pero todavía no han llegado, pero es una proyección, han llegado colombianos (...) (Sectorial, regional, privado).

El desafío de cubrir las brechas con migrantes abre la necesidad de generar habilidades que el sector necesita para una correcta integración. Estas habilidades son de vital importancia, pues involucran aspectos como la seguridad de los propios trabajadores en faena.

Finalmente, también destaca la bajísima inserción laboral femenina en este sector que representa tan sólo el 6,1% de la fuerza de trabajo (ENE, 2017). Ellas podrían ser un aporte para cubrir las brechas ocupacionales de la construcción, no obstante, los entrevistados evidenciaron que aún se mantiene una barrera relacionada a la división sexual del trabajo que asocia a las mujeres a otro tipo de ocupación dentro del sector. Suele vincularse a ellas con ocupaciones que son externas a la faena, más bien con labores administrativas y servicios domésticos.

La construcción cumple con los criterios de ser un sector con un importante aporte al empleo y/o al PIB regional, tiene una proyección que continuará demandando mano de obra, tiene un rol estratégico para el desarrollo de Magallanes y tiene brechas ocupacionales que necesita cubrir. Lo anterior lo convierten en un sector relevante y posiblemente en uno priorizado por el OLM durante el año 2018.

4.2.5 Gastronomía, hotelería y turismo

Este sector incluye a todas las actividades de unidades que brindan servicios de alojamiento para periodos cortos y preparación de comidas y bebidas para consumo inmediato. También considera la venta de servicios de viaje, transporte y alojamiento a público en general, clientes comerciales, organización de paquetes de viajes y otros servicios relacionados. El alojamiento a largo plazo se clasifica en el sector inmobiliario, mientras que las comidas y

bebidas que no están preparadas para su consumo inmediato son parte del sector manufacturero (INE, 2014).

Según informantes resulta difícil obtener datos de este sector por carencia de una cuenta satélite de turismo regional, lo que se confirma al considerar que el Banco Central trabaja construyendo el sector “Comercio, Restaurantes y Hoteles” y la Encuesta Nacional de Empleos usa el sector “Hoteles y Restoranes”, clasificando los servicios turísticos propiamente tales en otros sectores distintos. A pesar de lo anterior, se estima que “Gastronomía, Hotelería y Turismo” debiese ser un sólo clúster, incluyéndose así en el presente reporte debido a su carácter estratégico. Se justifica esta decisión al constatar que la “Estrategia Regional de Desarrollo 2012-2020 de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena” (IDER, 2012), es un instrumento que lo define como clave para el crecimiento y desarrollo regional.

A nivel general, los informantes indican que el sector gastronomía, hotelería y turismo está en clara expansión desde hace algunos años. En la región se observa que aumentan los visitantes nacionales e internacionales, los cuales demandan diversos paquetes de bienes y servicios. Ello tiene por consecuencia un crecimiento de la actividad económica y el aumento de la demanda de mano de obra para desempeñarse dentro del sector en un abanico diversas actividades.

El turismo, todo el mundo habla del peso de la industria que es una industria sin chimenea que está creciendo enormemente. Basta ver la zona del Paine, a zona de Natales, cada vez es mayor la cantidad de turistas que llegan a Magallanes, no sólo turistas extranjeros, sino que turistas nacionales (Transversal, regional, privado).

Se observa que hay una mirada positiva sobre el sector, el cual su actividad se vincula a un menor impacto socioambiental en comparación con otras actividades presentes en el territorio. No obstante, lo anterior, algunos entrevistados provenientes del ámbito público alertan que estas actividades también involucran riesgos y que hay que tenerlos en cuenta para evitar algún desastre. Ejemplo de ello son los incendios forestales que han sucedido en zonas de interés turístico como el Parque Nacional Torres del Paine.

Asimismo, este rápido crecimiento no está exento de desafíos que se deben abordar integralmente. Si bien existe infraestructura que logra responder a la demanda de bienes y servicios que tiene el sector, existe una clara debilidad relacionada con la calidad de los mismos servicios que ofrece.

Yo creo que no estábamos preparados para recibir esa magnitud de turistas y nos quedamos atrás de en cuanto, no tanto a hotelería. La hotelería respondió en cuanto a infraestructura, a hoteles, hostales...pero

la calidad del servicio es donde está nuestra falencia y eso se hace con capacitación y la capacitación no ha sido (Sectorial, regional, privado).

Para abordar el problema de la calidad se aprecia que existe una necesidad evidente que genera una brecha ocupacional. Ésta trata de la carencia de competencias y habilidades en la mano de obra que se inserta en gastronomía, hotelería y turismo. La rapidez de la expansión en infraestructura no ha podido ir de la mano de la formación y acumulación de conocimientos y experiencia de trabajadoras y trabajadores.

Ahora bien, otra de las características del sector en Magallanes y la Antártica Chilena es que su operación tiene efectos e influencias en otros sectores económicos y vice versa. Esto quiere decir que en el territorio confluyen sectores económicos que podrían interferir la actividad del otro, siendo gastronomía, hotelería y turismo un sector sensible.

Si hay minería puede haber un problema ambiental y eso puede alterar a los salmones. Esos salmones también generan un tema medioambiental con el turismo. Y el turismo no tienen interfiere en otra actividad. Entonces, esas tres actividades siempre están en conjunto (Transversal, regional, público).

A partir de la cita se aprecia que parece necesario tener en cuenta un ordenamiento o planificación territorial para que los diversos sectores se puedan desenvolver en la región. Los informantes señalan que habría que prestar especial atención a la gastronomía, hotelería y turismo, pues en gran medida sus actividades se relacionan con el patrimonio natural magallánico.

El sector se caracteriza también por estar condicionado, a pesar de diversos esfuerzos, por un régimen estacional en su operación, teniendo la demanda de trabajadores el mismo comportamiento temporal. Durante la temporada baja, es decir, el periodo que va entre los meses de mayo a agosto baja la intensidad de operación del sector, situación que afecta negativamente a las y los trabajadores que dejan sus ocupaciones para buscar otras inserciones laborales o trabajos.

La estacionalidad marca el turismo, la gente trabaja por temporada de septiembre a abril y nuevamente quedan cesantes, logran juntar el dinero en la temporada alta para vivir la temporada baja cesantes para volver a trabajar en septiembre, pero estos 4 meses de temporada baja no hay programa turístico ni oferta turística que permita que esta estacionalidad se acorte, y de los empleadores del sector turístico, las rentas a mi juicio no son muy altas (Transversal, regional, público).

En términos laborales, como se ha indicado anteriormente, esta forma de operación de la gastronomía, hotelería y turismo hace que se generen puestos laborales temporales, los cuales se clasifican como atípicos³. Así, quienes se insertan en este sector suelen tener trayectorias zigzagueantes, sin protección durante algunos meses del año. Frente a lo anterior, algunos actores tienen una mirada crítica sobre este sector, considerando las oportunidades que pudiese otorgar. Quienes tienen esta visión mencionan que muchos de los puestos de trabajo que se ofrece no son formales o de baja calidad.

No puse al turismo, porque no genera tanto, tiene mano de obra, pero funciona sin la adecuada formalización del trabajo o del pago de cotizaciones inclusive o porque muchos vienen a trabajar por la temporada o también muchas de las empresas no son de acá (Transversal, regional, público).

En este caso específico se habla de baja calidad de las condiciones de trabajo al ofrecer ocupaciones sin formalización del vínculo, sin cobertura de leyes sociales (como las cotizaciones) o por mantener relaciones temporales.

En este contexto también existe una alta rotación en los puestos laborales, en especial en los niveles bajos y medios, situación que no sucede con tanta frecuencia en los profesionales o las gerencias. Parte de esta rotación no se debe a situaciones relacionadas con el desempeño laboral, sino por “temas personales” que impiden ejercer la ocupación y que las empresas se ven impedidas de contrarrestar.

La rotación en niveles medios es harta, en hoteles trabajamos con staff que son de temporadas y dentro de la misma temporada igual hay rotación que va más allá de lo laboral que son temas personales que como empresas no tenemos como para resolver el 100% de esos problemas (Sectorial, provincial, privado).

La rotación laboral en las empresas, en especial de las del sector gastronomía, hotelería y turismo, genera un incremento en las remuneraciones de trabajadoras y trabajadores por efecto de la demanda. Sin embargo, para las empresas del sector significa una pérdida de productividad y talentos.

Tienes que pagar más por trabajadores que están en otras empresas para poder captarlos, lo que produce una rotación que afecta a todo el ciclo económico. Genera una captura indiscriminada de trabajadores más

3 Definición en nota al pie más arriba.

competentes para llevarlos de una empresa a otra. Genera un efecto positivo en los trabajadores, porque se traduce en un aumento de sus remuneraciones, pero hay una pérdida de productividad en las empresas, porque constantemente los puestos están siendo cubiertos por ciertas personas y nuevamente tienen que volver a la productividad del trabajador anterior. Esa es la parte negativa. (...) Fundamentalmente en los que es gastronomía, servicios, ganadería (Transversal, regional, privado).

Ahora bien, teniendo en cuenta que el sector tiene una alta demanda de ocupaciones, éste se distingue por la búsqueda de trabajadoras y trabajadores que tengan especialización y experiencia en el rubro. Según los entrevistados, para desempeñar cualquier ocupación o actividad de manera satisfactoria es necesario contar con competencias y habilidades que el sector exige. Como resultado se observan brechas ocupacionales, por ejemplo, en torno a garzones capacitados en atención al público, choferes con conocimientos del turismo, mucamas con experiencia en el oficio, recepcionistas capaces de llevar contabilidad y atender a clientes, personal de embarcaciones multilingüe, etc. Para el sector no basta con sólo cubrir alguna ocupación, sino que también es relevante que los perfiles se ajusten a los requerimientos.

En resumen, al igual que en el sector construcción la demanda de trabajadoras y trabajadores del sector está constituida por la necesidad de mano de obra profesional y técnica, pero también por personas capacitadas en oficios que no necesariamente tienen credenciales de instituciones de educación superior, sino también que han adquirido habilidades en el desarrollo de sus trayectorias.

Requerimos personas que tengan educación universitaria, hasta niveles técnicos y en el caso de la hotelería un nivel de capacitación que no se está dando en los niveles de muchos oficios como garzones y mucama (Sectorial, provincial, privado).

El trabajador de turismo trabaja con personas, por lo que el tema de habilidades blandas es súper potente (Sectorial, provincial, privado).

Frente a lo anterior, los actores sectoriales relacionados a gastronomía, hotelería y turismo mencionan que en la región hay una limitada oferta de capacitación y formación en oficios. Del mismo modo, expresan que como el sector cuenta con una operación temporal y una alta rotación de personal, necesita que los cursos de formación se impartan más veces en el año para cubrir las brechas que se van generando.

Bajo este contexto las empresas del sector valoran el aporte que hacen trabajadoras y trabajadores que provienen de otros países. La experiencia de inserción en gastronomía, hotelería y turismo ha resultado positiva en cuanto suelen tener competencias valoradas por

quienes demandan mano de obra. "Toda esta corriente migratoria aporta en este tema, la amabilidad, la responsabilidad es un cambio gradual que estamos teniendo" (Sectorial, provincial, privado).

Cabe mencionar que en el sector también hay una proporción relevante de trabajadoras y trabajadores conmutantes. Esta mano de obra, al igual que la regional, trabaja durante la temporada de mayor demanda, volviendo a su región de origen en los meses invernales. "Viene gente de afuera, si tú vas a Torres del Paine muchos guías son de otras regiones, en cruceros hay cualquier cantidad de guías que son de fuera de la región y fuera del país" (Sectorial, provincial, privado).

Respecto a la participación femenina en el sector, se valora que en gastronomía, hotelería y turismo que exista mayor inserción laboral de mujeres en comparación con los sectores de la minería e hidrocarburos y pesca. Para los informantes tener equipos de trabajo con géneros equilibrados genera mayor competitividad como empresas.

En turismo en general es mitad, tal vez porque acá los principales [rubros de la región] son el tema minero, pesquero, hidrocarburos... trabajadoras con rol en su mayoría las mujeres son jóvenes, sin hijos y con trabajo temporal, entonces se hace el sacrificio de arreglárselas. Si tienen hijos dejan a los hijos para juntar plata y con eso quedan el resto del año sin trabajar (Sectorial, provincial, privado).

La situación ocupacional de las mujeres en el sector es de un panorama expectante, pero es necesario advertir que también está altamente influenciado por el carácter estacional de la operación del sector y, en consecuencia, por la generación de ocupaciones temporales. De lo anterior se extrae que aquellas mujeres que deben cubrir labores de cuidados⁴ no logran articular la demanda doméstica con labores remuneradas. En síntesis, el sector gastronomía, hotelería turismo satisface los criterios de tener proyección de requerir mano de obra, de tener un rol estratégico para el desarrollo y bienestar de regional y contar con brechas ocupacionales en distintas actividades.

4.2.6 Clúster Pesca

El sector pesca se entiende como la utilización de recursos pesqueros marinos o de agua dulce, con el fin de capturar o recolectar peces, crustáceos, mariscos u otros productos marinos, incluyendo también las actividades de piscifactoría y acuicultura (INE, 2014). En la región de Magallanes y la Antártica Chilena se caracteriza por tener actividad relevante

4 Forma de trabajo no remunerado.

en los subsectores pesca industrial, pesca artesanal y acuicultura. Frente a esta definición, el OLM considera que la pesca debe considerarse como un clúster en el cual también interviene el subsector “elaboración y conservación de pescados, crustáceos y moluscos” del sector manufacturero. Esta composición se justifica porque las plantas procesadoras están ligadas a la operación de la acuicultura y la pesca, existiendo una estrecha vinculación. Desde una perspectiva territorial, la pesca es un sector muy presente e influyente en territorios apartados y en comunas distintas a la capital regional. De manera muy sobresaliente la variación del aporte al PIB regional del sector entre los años 2013 y 2015 fue de un 83,5% (Banco Central, 2013-2016). A pesar que los datos de la ENE 2017 incluye a la pesca en conjunto con los subsectores silvoagropecuarios, en esta medición estas actividades representan el 8,5% del empleo regional, donde apenas el 9,8% son mujeres.

Dentro del clúster destaca la expansión que ha tenido la acuicultura y sus actividades relacionadas (actividades manufactureras de las procesadoras), por sobre el menor crecimiento que ha tenido la pesca industrial y la pesca artesanal. Lo anterior, como se espera, ha significado que la demanda de trabajadores se concentre en este subsector.

La pesca...si es algo que está creciendo es la acuicultura. La acuicultura es algo que está en pleno crecimiento en Magallanes y es algo que está muy bien posicionado, todavía sin las problemáticas que ha tenido la zona de Los Lagos y de Aysén. Acá hay aguas prístinas y no hay el virus ISA, no se desarrollado como en otras partes todo tipo de cosas, como el afloramiento de algas. Entonces, eso hace que esté creciendo y creciendo, y la cantidad de trabajadores que está necesitando esa industria es grande (Transversal, regional, privado).

La expansión de la acuicultura se debe en alguna medida a la instalación de la industria salmonera, la cual busca hoy territorios y maritorios en condiciones naturales óptimas y libres de amenazas para la actividad.

Hoy la acuicultura en Magallanes y la Antártica Chilena lidera la exportación regional, debido al aumento significativo de la producción y los buenos precios internacionales. Ello ha permitido que junto con incrementar la demanda de mano de obra el sector haya generado nuevos proyectos de inversión que garanticen completar el ciclo productivo del salmón en la región.

Industria que lidera la exportación regional en 500 millones de dólares por aumento de la producción y por buenos precios internacionales. Impacto en el empleo y el desarrollo de nuevos proyectos que vienen de la mano de generar más empleos y de completar ciclos productivos en la

región que garantiza o disminuye la posibilidad de contagiar con enfermedades o bacterias que vengan desde otras regiones (Sectorial, regional, privado).

Esta actividad expansiva tenderá a normalizarse luego de que se establezcan las dos últimas empresas que obtuvieron concesiones acuícolas, pues actualmente operan cuatro y se espera se terminen de instalarse las restantes para llegar a un total de seis durante el presente y próximos años. Esto asegura que continuará el aumento del número de trabajadoras y trabajadores que requiere el sector y, como se ha logrado completar el ciclo reproductivo del salmón, la demanda del tipo de ocupaciones tenga más diversidad.

La expansión es positiva para la economía regional, sin embargo, no está exenta de riesgos y amenazas para el sector. En primer lugar, la pesca en general, ya sea industrial o artesanal, y la acuicultura son dependientes de cambios regulatorios que provengan de las institucionales del Estado. Las políticas públicas son instrumentos que pueden catalizar positiva o negativamente la actividad, por lo que su operación se relaciona con las instituciones de manera estrecha.

Es una industria muy propensa a los cambios regulatorios o incluso a medidas que se pueden decretar como ha estado fuertemente sonando en la región como la creación de áreas marinas protegidas de usos múltiples, las solicitudes de espacios costeros de pueblos originarios que son instancias que pueden restringir mucho la operación de la industria (Sectorial, regional, privado).

En segundo término, el sector pesca completo es afectado por amenazas como la marea roja, la veda de especies, la presencia virus (ISA, por ejemplo), bacterias, etc. que pueden minar la capacidad productiva. En tercer lugar, el funcionamiento del sector, con especial énfasis en la acuicultura, genera impactos que pueden involucrar a otros sectores de la economía regional. Esto podría suceder con el sector gastronomía, hotelería y turismo, el cual aprovecha las mismas condiciones prístinas del medioambiente magallánico.

La salmonicultura está desplazando al turismo con un 16% del PIB regional, esto es un cambio en el eje y lo que hay que hacer es normar para que las industrias sean complementarias, a la industria del salmón hay que ponerla en el turismo y para eso hay que regular (Transversal, regional, privado).

A partir de lo anterior, algunos informantes mencionan que se necesita un coordinación o planificación económica-territorial para que las industrias y actividades sean complementarias y no lo inverso.

Pues bien, al observar la demanda de trabajadores se aprecia que los informantes aluden en menor medida a los subsectores pesca industrial o pesca artesanal, más bien se manifiestan en repetidas ocasiones sobre la acuicultura y el procesamiento de pescados, crustáceos y moluscos. Los informantes asocian al sector especialmente con la industria del salmón y su instalación en la región; por lo tanto, cuando se refieren a la demanda de mano de obra, lo hacen en general en torno a estas actividades.

No obstante, lo anterior, algunos entrevistados aluden a la pesca industrial y artesanal, y su relación con las plantas procesadoras. Mencionan que este vínculo entre subsectores genera demanda de mano de obra que es difícil de cubrir con trabajadoras y trabajadores de las localidades aledañas y que aquello genera conmutación.

En la temporada alta del rubro pesquero traen [personas] de Concepción, de Puerto Montt. Por ejemplo, han traído una buena cantidad de gente peruana a trabajar a Porvenir, sus 100 personas y hacían lo siguiente: le pagaban los pasajes de ida y de vuelta cuando empieza y termina la temporada de la faena y les pagan pensión que eran como doscientos, doscientos cincuenta lucas, dependiendo, en una casa con comida y toda la cosa, y más encima le pagaban su sueldo porque en definitiva no podían parar la producción porque o si no perdían (Transversal, regional, público).

Esta brecha ocupacional se explica en parte por el desigual poblamiento territorial en Magallanes y la Antártica Chilena. Por ejemplo, en la provincia de Tierra del Fuego hay una planta que en la temporada de mayor intensidad requiere de más mano de obra que la disponible en la provincia, promoviendo así la conmutación. Otra vez, que esta estrategia encarece la cobertura de ocupaciones, pues suben los costos asociados a traslado, alojamiento y mantención de trabajadoras y trabajadores.

Continuando, según los entrevistados la acuicultura y el procesamiento de pescados, crustáceos y moluscos actualmente requieren de mano de obra para su operación. Mencionan que el clúster completo necesita distintos perfiles de ocupaciones, incluyendo profesionales con especialización; técnicos de nivel superior y medio, y también operarios que no requieren de mayores conocimientos o experiencia previa. “La pesca, la acuicultura, se necesitan desde cargos altamente cualificados como supervisores de plantas a cargos de menor cualificación como trabajadores acuícolas de cosecha” (Transversal, regional, público).

La demanda de profesionales se orienta a contar con ingenieros acuícolas o pesqueros, como también a biólogos marinos. Parte de esta necesidad se genera por el requerimiento de una mejor relación de la industria con el medio ambiente para asegurar su instalación en el largo plazo. A su vez, también existe demanda de trabajadoras y

trabajadores técnicos que tengan conocimiento de la acuicultura, de mantención, de procesos industriales, automatización, tecnologías de la información y comunicaciones.

En los centros de cultivos la pega es bastante más específica. Entonces, se traen una o dos personas, en promedio trabajan 8 personas por centro, una o dos pueden venir de fuera de la región, que puede ser un jefe de centro que es como un supervisor, (...) los mismos técnicos en acuicultura de la misma universidad de Magallanes o chicos que son técnicos de nivel medio, de liceos técnicos ingresan a trabajar y no tienen problemas de perder la pega o poder adaptarse (Sectorial, regional, privado).

En general, las ocupaciones profesionales y técnicas se desempeñan principalmente en los centros de cultivo, en agua dulce o agua de mar. Los centros de agua dulce son la primera etapa de la producción y en ellas se siembran los peces, mientras que los de agua salada son piscinas de engorda de las cuales se extraen los salmones para su cosecha. Para evaluar la operación de estas actividades también hay que tener en cuenta un factor territorial, pues se desarrollan en lugares apartados. En la cita anterior se aprecia que los cargos profesionales que se desempeñan en los centros de cultivo suelen ser cubiertos por una estrategia de conmutación. Las empresas trasladan trabajadores (principalmente hombres) de aquellas regiones en las que la acuicultura se ha instalado con anterioridad, asegurando así que exista experiencia y habilidades para cubrir la ocupación. Aquello demuestra una clara brecha ocupacional en Magallanes y la Antártica Chilena relacionada a una escasez de competencias y habilidades.

Por su lado, los informantes indican que la mayor proporción de demanda de mano de obra insertada se ubica en el subsector manufacturero “elaboración y conservación de pescados, crustáceos y moluscos”. Son las plantas de procesos las que generan el mayor número de ocupaciones que el sector necesita cubrir. Los puestos que requieren las plantas procesadoras son de operarios que se caracterizan por tener menor o poca especialización, en comparación con las demás ocupaciones. Entonces, la mayor generación de demanda de mano de obra, que también ha ido en aumento, es aquella de menor cualificación en competencias. Se demandan en menor medida ocupaciones operarias que es necesario que sean cubiertas por trabajadores y trabajadoras con mayores niveles de experiencia, sin embargo, varios de esos puestos son ocupados por mano de obra femenina que reside en otra región, demostrando que en aquellos casos también se conmuta y que en Magallanes nuevamente hay brechas ocupacionales relacionadas a competencias y habilidades.

Cabe destacar que en las ocupaciones operarias de las plantas, las empresas suelen capacitar a sus empleados. Se les otorga una certificación relacionada con el procesamiento de alimentos que exige el mercado internacional.

La empresa antes de contratarte te hace un curso de manipulación de alimentos para que tú puedas tener esa certificación, porque normalmente las empresas que trabajan en pesca te piden que tengas esa certificación de alimentos porque es una exigencia que hace el mercado europeo para que puedan vender sus productos (Transversal, regional, público).

Para finalizar, es necesario advertir que hay una diferenciación marcada entre géneros y las ocupaciones en las que se insertan al menos hombres y mujeres. En el caso del clúster de la pesca completo, ellas suelen desempeñarse en las plantas de proceso y ellos en los centros de cultivos y otras ocupaciones.

En el caso de las plantas de proceso, un buen porcentaje de las personas que trabajan ahí son mujeres, obviamente hay hombres porque hay tareas que requieren de otro tipo de esfuerzo, pero en general hay más mujeres que hombres. En el resto de los procesos ha sido más lenta la inserción (Sectorial, regional, privado).

La condición que se menciona implica que las mujeres trabajen en puestos que necesitan menor calificación, experiencia o especialización; mientras que en los hombres sucede lo contrario. Si bien los informantes dicen que se ha ido avanzando en mejorar esta diferencia, parece que aún hay brechas ocupacionales en razón del género.

El clúster pesca y elaboración y conservación de pescados, crustáceos y moluscos satisface los criterios para considerarse como un sector relente y priorizable por su demanda de empleo y/o aporte al PIB regional, tiene proyección en cuanto aún se está instalando la industria de la acuicultura, tiene presencia de brechas ocupacionales y actualmente genera inversión privada.

5. Síntesis y Conclusiones

A nivel general, el panorama de la región de Magallanes y la Antártica Chilena se observa de manera positiva. Existe una evaluación muy presente de los entrevistados respecto a que la región tiene mejores índices económicos en comparación al resto del país, destacándose que es mayor el crecimiento del PIB y que existiría una condición de pleno empleo. Esta visión es compartida por todos los actores, sin excepciones, ya sean del mundo privado, público, de la sociedad civil o expertos.

Bajo este panorama se observa que los sectores, subsectores o actividades que generan la condición positiva no son aquellos con los que históricamente se ha identificado la región como la ganadería, por el contrario, han emergido nuevos sectores que dinamizan la economía y el empleo. Destacan por ejemplo la expansión del comercio, la inversión de la acuicultura y la emergencia del turismo como vocación territorial. A partir de lo anterior, la inversión también tiene un panorama auspicioso, considerando que hay proyectos en marcha en los sectores de la pesca y la construcción. La inversión en Magallanes y la Antártica Chilena está vinculada a políticas públicas como la Ley Navarino y el Plan de Zonas Extremas, lo que ha permitido que se desarrollen proyectos que sin aquellos instrumentos no se hubiesen concretado. Es especial el caso del sector construcción, pues es uno de los que más se ha beneficiado creando un círculo virtuoso que genera más infraestructura que atrae mayor inversión privada.

En Magallanes y la Antártica Chilena la condición geográfica y la territorialidad son condiciones ineludibles al observar la actividad económica y el empleo. En primer lugar, la región tiene una condición extrema, alejada del resto del país y de los principales centros productivos, mientras la extensión del territorio hace que las provincias tengan orientaciones productivas diversas y que alberguen distintos sectores económicos. También impacta en la economía y la condición laboral la temporalidad, la cual conlleva que en los meses de invierno haya una menor actividad económica en sectores relevantes.

Como se indica más arriba los informantes remarcan que existiría una condición de pleno empleo, sin embargo, al observar en profundidad el panorama laboral regional el desafío que aparece no es simplemente continuar con las buenas cifras. En Magallanes hay una extendida presencia de brechas ocupacionales por habilidades y/o competencias que abarcan a todos los sectores. Existen brechas en los niveles ocupacionales más altos como profesionales con alta cualificación, en técnicos especializados y en operarios y/jornales con experiencia. Esta brecha es cerrada por medio de una estrategia de conmutación que, dentro de sus efectos, encarece la contratación y no instala capacidades dentro del territorio. Del mismo modo, existe una importante generación de trabajos atípicos a los cuales suelen asociarse condiciones de precariedad laboral. Una hipótesis para reportes posteriores es que las mujeres magallánicas suelen insertarse en mayor proporción en estas ocupaciones.

Los sectores acá analizados presentan brechas laborales que necesitan ser cubiertas, pues existe la necesidad de contratar nueva mano de obra con las competencias necesarias para su mejor desempeño. En el caso del sector comercio existen brechas ocupacionales en especialmente en grandes tiendas, donde la escasez de mano de obra se debe a que existe una alta rotación y es complejo obtener trabajadores que permanezcan en el tiempo que de formulen una trayectoria más lineal dentro de la empresa. Se produce también el fenómeno de que muchos jóvenes postulan como su primer trabajo, lo que para los informantes sería la razón de la falta de compromiso con el puesto laboral. Esta situación ha llevado al sector comercio a la contratación de mano de obra inmigrante con bastante éxito. Se proyecta en el corto plazo una alta demanda de trabajadores especializados en temas de venta y atención al cliente. Desde el sector privado existe una crítica a la falta de competencias por parte de los trabajadores en temas como atención al cliente, comunicación efectiva y conocimientos básicos de los productos que ellos mismos venden.

El sector comercio y en especial a lo que se refiere al *retail*, absorbe una gran cantidad de mujeres en su fuerza laboral, en especial como trabajadoras de medio tiempo o de fines de semana, en especial en temporadas de aumento del consumo por parte de los clientes, y en horarios de medio tiempo. No está más mencionar que al consultarles a los informantes en qué actividades se insertaban las mujeres en el mundo laboral, estos no dudaban en nombrar comercio dentro de las actividades más importantes.

Otro sector importante es Transporte y Logística, los informantes aseveran que hay escasez de trabajadores que quieran optar a trabajar el sector de transporte marítimo, considerando que se necesita mano de obra técnica especializada y es necesario tener todos los permisos que otorga la autoridad marítima. Además, la ocupación de capitán de lancha tiene una brecha problemática, el curso que certifica para el desempeño de ésta no se dicta en la región, solo en Valparaíso y Los Lagos. Lo anterior ha generado que la mano de obra del sector esté envejeciendo y no exista recambio de jóvenes para poder reducir la brecha, teniendo por consecuencia la elevación de costos para la empresa y los sueldos dada la carencia de mano de obra calificada.

En el sector manufacturero se informa de una escasez de mano de obra en el subsector de manufactura de productos químicos. Esto se debe a la falta de especialización y capacitación, donde existe un bajo conocimiento en nuevas técnicas o procesos que ayuden al mejor desarrollo de la industria. El resultado es que las empresas hayan tenido que recurrir a la contratación de mano de obra proveniente de otras regiones del país (conmutación). En la industria manufacturera y el subsector “elaboración y conservación de pescados, crustáceos y moluscos” tiene una alta demanda de mano de obra que no está cubierta en la región para trabajos específicos y es necesario traer trabajadores desde otros territorios que vienen a trabajar por la temporada.

La construcción tiene un carácter estratégico que moviliza a otros sectores económicos, gracias a su operación y sus obras de infraestructura, las cuales tienen presencia incluso en territorios aislados. En torno a lo laboral, el sector se ve afectado por la existencia de un reducido número de mano de obra calificada y no calificada, lo que genera brechas ocupacionales. Actualmente, es difícil encontrar trabajadoras y trabajadores en ocupaciones como jornales, maestros con experiencia en labores determinadas, técnicos especializados y profesionales. Esta situación tiene por efecto un incremento de los plazos necesarios para ejecutar las obras y el encarecimiento de éstas. Una de las estrategias más utilizada para suplir esta necesidad es la conmutación, es decir se cubren los puestos con mano de obra que vive en otra región y se desempeña en Magallanes.

El sector gastronomía, hotelería y turismo, tiene una alta demanda de ocupaciones, éste se distingue por la búsqueda de trabajadoras y trabajadores que tengan especialización y experiencia en el rubro. Según los entrevistados, para desempeñar cualquier ocupación o actividad de manera satisfactoria es necesario contar con competencias y habilidades que el sector exige. Como resultado se observan brechas ocupacionales, por ejemplo, en torno a garzones capacitados en atención al público, choferes con conocimientos del turismo, mucamas con experiencia en el oficio, recepcionistas capaces de llevar contabilidad y atender a clientes, personal de embarcaciones multilingüe, etc. Para el sector no basta con cubrir alguna ocupación, sino que es necesario contar con competencias y habilidades adecuadas.

En el clúster pesca la mayor demanda se concentra en las plantas procesadoras en puestos de operarios que se caracterizan por tener menor o poca especialización, en comparación con las demás ocupaciones. Se ha logrado cubrir con mano de obra del territorio los puestos con menor necesidad de habilidades y competencias, sin embargo, también se demandan ocupaciones operarias que requieren algo más de experiencia en las cuales se ha tendido a conmutar. En las ocupaciones profesionales y técnicas que se desempeñan en los centros de cultivo también existe conmutación, pues en la región de Magallanes y la Antártica es menor la oferta de trabajadoras y trabajadores con experiencia en el rubro.

Para sintetizar, a continuación, se presenta una tabla que contiene el resumen de las ocupaciones que los informantes identifican en situación escasa en la región, ordenadas por sector económico.

Tabla 6. Ocupaciones Escasas Según Sector Productivo

Sector Productivo	Ocupación
Comercio	Administrativo
	Contador
	Vendedor
Transporte y Logística	Encargado de Mantenimiento
	Operador de Maquinaria Portuaria
	Capitán Náutico
Industria Manufacturera	Operador de Grúa
	Maestro Soldador
Construcción	Jornaleros
	Maestros Especializados
	Operador de Maquinaria
Gastronomía, Hotelería y Turismo	Guías especializado
	Técnicos en turismo
	Mucama
	Recepcionista
Clúster Pesca	Supervisor de planta
	Operador planta procesadora
	Técnico Especializado

De la tabla se extrae que en el sector comercio las ocupaciones con dificultad para ser cubiertas son las de administrativo, contador y vendedor, considerando que los perfiles buscados son aquellos que manejan normativas especializadas. Los empleadores mencionan, por ejemplo, que quienes se desempeñen en este sector debiesen conocer las franquicias tributarias relacionadas a la Zona Franca y la Ley Navarino. En el sector transporte y logística las ocupaciones escasas son; encargado de mantenimiento, operador de maquinaria portuaria y capitán náutico. Destaca que el subsector transporte marítimo (portuario) sea intensa la presencia de brechas, pues las ocupaciones exigen determinadas cualificaciones y el cumplimiento de normativas estrictas. Respecto al sector industria manufacturera, las ocupaciones con brechas son operador de grúa y maestro soldador, lo que muestra que la carencia de mano de obra se sitúa en oficios especializados. En lo que respecta a la construcción, en este sector las ocupaciones con brechas son jornaleros, maestros especializados y operador de maquinaria. Como se aprecia, el sector necesita de mano de obra no calificada y también calificada, donde estos últimos son maestros que cuenten con experiencia comprobable en oficios específicos; pintores, enfierradores, ceramistas, gáster, electricistas, carpinteros, entre otros. En el sector gastronomía,

hotelería y turismo las ocupaciones con dificultades de contratación son guías especializados (de montaña y turismo), técnicos en turismo, mucamas y recepcionistas. En todos los casos, con especialización o no, la demanda de trabajadores se caracteriza por requerir de competencias relacionadas al manejo de lenguas extranjeras. Finalmente, en el clúster pesca, la brecha se encuentra en las ocupaciones de supervisor de planta, operador de planta procesadora y técnico especializado. Dentro de ellos es necesario advertir que los operadores de planta no revisten significativas dificultades de contratación, pero se incluye en este listado dado su alto volumen de demandas por parte de las empresas. A su vez, los técnicos especializados se refieren a diversos tipos de ocupaciones que necesitan ser cubiertas por personal cualificado, en especial de las áreas acuícola, mantenimiento, procesos industriales y automatización.

5. Referencias

Banco Central (2018). Cuentas Nacionales 2013-2015, Extraído el 20 de enero de 2018 en: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2017). Ley 18.392. Extraído el 15 de mayo de 2018 en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29804>

INE (2014). CIIU4.CL 2012: Clasificador Chileno de Actividades Económicas, Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Extraído el 6 de febrero de 2018 en: <http://www.ine.cl/docs/default-source/publicaciones/2014/ciiu4-2012.pdf?sfvrsn=4>

INE (2017). Censo 2017: resultados población, sexo y edad, Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Extraído el 17 de abril de 2018 en: <http://www.censo2017.cl/descargue-aqui-resultados-de-comunas/>

IDER (2012). Estrategia Regional de Desarrollo: Magallanes y la Antártica Chilena 2012-2020, Instituto de Desarrollo Local y Regional, Universidad de la Frontera, Chile. Extraído el 3 de marzo de 2018 en: <http://www.subdere.gov.cl/sites/default/files/documentos/erd-magallanes20201.pdf>

ENE (2017). Encuesta Nacional de Empleo 2017, Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Chile, Extraído el 15 de enero de 2018 en: <http://www.ine.cl/estadisticas/laborales/ene>

OIT/CINTERFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional) (2017). Metodología de identificación y medición de brechas de capital humano (IMBCH). Subdirección de Análisis, Monitoreo y Prospectiva Laboral, Colombia.

Sandín, Esteban, (2003). Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones. Mc Graw and Hill Interamericana de España, Madrid.

Serrano, Melisa R. ed. (2014). Between Flexibility and Security: The rise of non-standar employment in selected asean countries, Jakarta: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) and the ASEAN Services Employees Trade Unions Council (ASETUC).

6. Anexos

Anexo 1. Pauta de entrevistas

Pauta de entrevista individual a actores TRANSVERSALES REGIONALES

Objetivo:

Identificar sectores relevantes para la región, indagando en las razones que explican su relevancia, sus tendencias y la existencia de brechas ocupacionales.

Ámbito al que pertenece (productivo, gubernamental, académico u otro)	
Nombre de entrevistado/a	
Edad	
Sexo	
Profesión	
Organización o Empresa	
Cargo	
Comuna	
Perfil del informante (agregar descripción)	

Antes de comenzar la entrevista, realice una introducción que haga referencia al contexto de la aplicación y a los objetivos de la entrevista. Incluya cuestiones referida a la confidencialidad de los datos y los criterios éticos del tratamiento de la información.

<p>Tema 1:</p> <p>Base económica/productiva y panorama laboral de la región</p>	<p>1.1.) ¿Cuáles son las características de la base económica/productiva regional?</p> <p>1.2.) ¿Cuáles son las características más destacadas del panorama laboral regional?</p>	
<p>Tema 2: Sectores relevantes para la región</p>	<p>A partir de su experiencia y según lo señalado en el tema anterior:</p> <p>2.1.) ¿Cuáles son los sectores económicos que consideran relevantes para la región y que presentan dificultades para encontrar trabajadores con las competencias requeridas por los empleadores?</p> <p>2.2.) ¿Podría identificar cada uno los subsectores o actividades económicas que considera más relevantes? (mostrar plantilla).</p> <p>2.3.) ¿Por qué considera que estos sectores/subsectores son relevantes para la región?</p> <p>2.4.) En relación a los sectores y/o subsectores relevantes ¿Qué tendencia (crecimiento, estancamiento declive) ve en ellos y cuáles serían sus causas?</p>	

Tema 3: Mercado laboral regional a nivel sectorial	<p>Según los sectores y subsectores mencionados (distinguiendo entre cada uno de ellos):</p> <p>3.1.) Mencione, a grandes rasgos, el tipo de trabajadores u ocupaciones que están siendo requeridos.</p> <p>3.2) Actualmente ¿Qué ocupaciones tienen dificultades para ser cubiertas? ¿Por qué?</p> <p>3.3) ¿Qué impacto tiene este déficit o dificultad para el desarrollo del sector/subsector?</p> <p>3.4.) ¿Cómo se ha cubierto este déficit? (preguntar por conmutación e inmigración)</p>	
	<p>Y pensando en el futuro del sector/subsector:</p> <p>3.5.) ¿Podría mencionar proyectos de inversión, cambios regulatorios, tecnológicos, ente otros, que impactarán en la demanda de trabajadores?</p> <p>3.6.) ¿Qué tipo de ocupaciones podrían decaer y qué otras emerger en su reemplazo a raíz de estos cambios? (Enfatizar en la demanda).</p>	
Tema 4: Estudios sobre demanda ocupacional y fuentes	<p>En relación a los sectores y subsectores mencionados, pensando que el Observatorio va a realizar un estudio de la demanda ocupacional de éstos: (Preguntar por</p>	

<p>de información</p>	<p>cada sector y subsector relevado)</p> <p>4.1.) A su juicio ¿cuáles son las empresas y/o instituciones más importantes de cada sector y subsector nombrado?</p> <p>4.2.) ¿Podría nombrar informantes que pudieran dar información sobre sectores/subsectores y/o sobre las empresas o instituciones dentro de ellos?</p>	
<p>Tema 5: Tema de relevancia regional</p>	<p>Considerando el último dato de la encuesta ENE del 2017, el cual indica que en Magallanes las mujeres representan tan sólo el 40,1% de la Población Económicamente Activa:</p> <p>5.1.) ¿Qué podría explicar esta baja inserción femenina en la Fuerza de Trabajo?</p> <p>5.2.) ¿En qué ocupaciones y en qué condiciones se están insertando las mujeres en la Fuerza de Trabajo? ¿Por qué? (indagar también en sectores).</p> <p>5.3.) ¿Cómo se proyecta en el futuro la condición laboral de las mujeres en la región?</p>	

Comentarios o resumen temático de entrevista

Pauta de entrevista individual a actores TRANSVERSALES PROVINCIALES

Objetivo:

Identificar sectores relevantes o prioritarios para el diseño e instalación de un observatorio laboral.

Ámbito al que pertenece (productivo, gubernamental, académico u otro)	
Nombre de entrevistado/a	
Edad	
Sexo	
Profesión	
Organización o Empresa	
Cargo	
Comuna	
Perfil del informante (agregar descripción)	

--	--

Antes de comenzar la entrevista, realice una introducción que haga referencia al contexto de la aplicación y a los objetivos de la entrevista. Incluya cuestiones referida a la confidencialidad de los datos y los criterios éticos del tratamiento de la información.

<p>Tema 1:</p> <p>Base económica/productiva y panorama laboral de la región</p>	<p>1.1.) ¿Cuáles son las características de la base económica/productiva provincial?</p> <p>1.2.) ¿Cuáles son las características más destacadas del panorama laboral provincial?</p>	
<p>Tema 2: Sectores relevantes para la provincia</p>	<p>A partir de su experiencia y según lo señalado en el tema anterior:</p> <p>2.1.) ¿Cuáles son los sectores económicos que considera relevantes para la provincia y que presentan dificultades para encontrar trabajadores con las competencias requeridas por los empleadores?</p> <p>2.2.) ¿Podría identificar cada uno los subsectores o actividades económicas que considera más relevantes? (mostrar plantilla).</p> <p>2.3.) ¿Por qué considera que estos sectores/subsectores son relevantes para la provincia?</p> <p>2.4.) En relación a los sectores y/o subsectores</p>	

	relevantes ¿Qué tendencia (crecimiento, estancamiento o declive) ve en ellos y cuáles serían sus causas?	
Tema 3: Mercado laboral regional a nivel sectorial	Según los sectores y subsectores mencionados (distinguiendo entre cada uno de ellos): 3.1.) Mencione, a grandes rasgos, el tipo de trabajadores u ocupaciones que están siendo requeridos. 3.2) Actualmente, ¿Qué ocupaciones tienen dificultades para ser cubiertas? ¿Por qué? 3.3) ¿Qué impacto tiene este déficit o dificultad para el desarrollo del sector/subsector? 3.4.) ¿Cómo se ha cubierto este déficit? (preguntar por conmutación e inmigración)	
	Y pensando en el futuro del sector/subsector: 3.5.) ¿Podría mencionar proyectos de inversión, cambios regulatorios, tecnológicos, ente otros, que impactarán en la demanda de trabajadores? 3.6.) ¿Qué tipo de ocupaciones podrían decaer y qué otras emerger en su reemplazo a raíz de estos cambios? (Enfatizar en la demanda).	

<p>Tema 4: Estudios sobre demanda ocupacional y fuentes de información</p>	<p>En relación a los sectores y subsectores mencionados, pensando que el Observatorio va a realizar un estudio de la demanda ocupacional de éstos: (Preguntar por cada sector y subsector relevado)</p> <p>4.1.) A su juicio ¿cuáles son las empresas y/o instituciones más importantes de cada sector y subsector nombrado?</p> <p>4.2.) ¿Podría nombrar informantes que pudieran dar información sobre sectores/subsectores y/o sobre las empresas o instituciones dentro de ellos?</p>	
<p>Tema 5: Tema de relevancia regional</p>	<p>Considerando el último dato de la encuesta ENE del 2017, el cual indica que en Magallanes las mujeres representan tan sólo el 40,1% de la Población Económicamente Activa:</p> <p>5.1.) ¿Qué podría explicar esta baja inserción femenina en la Fuerza de Trabajo?</p> <p>5.2.) ¿En qué ocupaciones y en qué condiciones se están insertando las mujeres en la Fuerza de Trabajo? ¿Por qué? (indagar también en sectores).</p> <p>5.3.) ¿Cómo se proyecta en el futuro la condición laboral de las mujeres en la región?</p>	

Comentarios o resumen temático de entrevista

Pauta de entrevista individual a actores SECTORIALES REGIONALES

Objetivo:

Caracterizar en profundidad los sectores productivos identificando tendencias, oportunidades, subsectores y actividades relevantes para el diseño e instalación de un observatorio laboral.

Ámbito al que pertenece (productivo, gubernamental, académico u otro)	
Nombre de entrevistado/a	
Edad	
Sexo	
Profesión	
Organización o Empresa	
Cargo	
Comuna	

Perfil del informante (agregar descripción)	
--	--

Antes de comenzar la entrevista, realice una introducción que haga referencia al contexto de la aplicación y a los objetivos de la entrevista. Incluya cuestiones referida a la confidencialidad de los datos y los criterios éticos del tratamiento de la información.

Tema 1: Base económica/productiva y panorama laboral de la región	<p>1.1.) ¿Cuáles son las características de su sector en relación a los procesos productivos y panorama laboral?</p> <p>1.2.) ¿Cuál es el rol de su sector en el desarrollo productivo, económico y social de la región?</p>	
Tema 2: Sectores relevantes para la región	<p>A partir de su experiencia y según lo señalado en el tema anterior:</p> <p>2.1.) ¿Cuáles son los subsectores o actividades de su sector productivo que considera relevantes para la región y que presentan dificultades para encontrar trabajadores con las competencias requeridas por los empleadores? (Mostrar plantilla)</p> <p>2.2.) En relación a los subsectores ¿Qué tendencia (crecimiento, estancamiento o declive) ve en ellos y cuáles serían sus causas?</p>	

<p>Tema 3: Mercado laboral regional a nivel sectorial</p>	<p>Según subsectores o actividades mencionados (distinguiendo entre cada uno de ellos):</p> <p>3.1.) Mencione, a grandes rasgos, el tipo de trabajadores u ocupaciones que están siendo requeridos.</p> <p>3.2) Actualmente ¿Qué ocupaciones tienen dificultades para ser cubiertas? ¿Por qué?</p> <p>3.3) ¿Qué impacto tiene este déficit o dificultad para el desarrollo de su subsector?</p> <p>3.4.) ¿Cómo se ha cubierto este déficit? (preguntar por conmutación e inmigración)</p>	
	<p>Pensando en el futuro del subsector:</p> <p>3.5.) ¿Podría mencionar proyectos de inversión, cambios regulatorios, tecnológicos, ente otros, que impactarán en la demanda de trabajadores?</p> <p>3.6.) ¿Qué tipo de ocupaciones podrían decaer y qué otras emerger en su reemplazo a raíz de estos cambios?</p>	
<p>Tema 4: Estudios sobre demanda ocupacional y fuentes de información</p>	<p>En relación a los subsectores, pensando que el Observatorio va a realizar un estudio de la demanda ocupacional de éstos: (Preguntar por cada sector y subsector relevado)</p>	

	<p>4.1.) A su juicio ¿cuáles son las empresas y/o instituciones más importantes de cada sector y subsector nombrado?</p> <p>4.2.) ¿Podría nombrar informantes que pudieran dar información sobre el subsector, empresas y/o instituciones relacionadas?</p>	
<p>Tema 5: Tema de relevancia regional</p>	<p>Considerando el último dato de la encuesta ENE del 2017, el cual indica que en Magallanes las mujeres representan tan sólo el 40,1% de la Población Económicamente Activa:</p> <p>5.1.) ¿Qué podría explicar esta baja inserción femenina en la Fuerza de Trabajo?</p> <p>5.2.) ¿En qué ocupaciones y en qué condiciones se están insertando las mujeres en la Fuerza de Trabajo? ¿Por qué? (considerar también sectores).</p> <p>5.3.) ¿Cómo se proyecta en el futuro la condición laboral de las mujeres en la región? ¿Y en su sector?</p>	

<p>Comentarios o resumen temático de entrevista</p>

--

Pauta de entrevista individual a actores SECTORIALES PROVINCIALES

Objetivo:

Caracterizar en profundidad los sectores productivos identificando tendencias, oportunidades, subsectores y actividades relevantes para el diseño e instalación de un observatorio laboral.

Ámbito al que pertenece (productivo, gubernamental, académico u otro)	
Nombre de entrevistado/a	
Edad	
Sexo	
Profesión	
Organización o Empresa	
Cargo	
Comuna	
Perfil del informante (agregar descripción)	

Antes de comenzar la entrevista, realice una introducción que haga referencia al contexto de la aplicación y a los objetivos de la entrevista. Incluya cuestiones referida a la confidencialidad de los datos y los criterios éticos del tratamiento de la información.

<p>Tema 1: Base económica/productiva y panorama laboral de la provincia</p>	<p>1.1.) ¿Cuáles son las características de su sector en relación a los procesos productivos y panorama laboral?</p> <p>1.2.) ¿Cuál es el rol de su sector en el desarrollo productivo, económico y social de la provincia?</p>	
<p>Tema 2: Sectores relevantes para la provincia</p>	<p>A partir de su experiencia y según lo señalado en el tema anterior:</p> <p>2.1.) ¿Cuáles son los subsectores o actividades de su sector productivo que considera relevantes para la provincia y que presentan dificultades para encontrar trabajadores con las competencias requeridas por los empleadores? (Mostrar plantilla)</p> <p>2.2.) En relación a los subsectores ¿Qué tendencia (crecimiento, estancamiento o declive) ve en ellos y cuáles serían sus causas?</p>	
<p>Tema 3: Mercado laboral provincial a nivel sectorial</p>	<p>Según subsectores o actividades mencionados (distinguiendo entre cada uno de ellos):</p> <p>3.1.) Mencione, a grandes rasgos, el tipo de trabajadores u ocupaciones que están siendo requeridos.</p> <p>3.2) Actualmente ¿Qué ocupaciones tienen dificultades para ser cubiertas? ¿Por qué?</p>	

	<p>3.3) ¿Qué impacto tiene este déficit o dificultad para el desarrollo de su subsector?</p> <p>3.4.) ¿Cómo se ha cubierto este déficit? (preguntar por conmutación e inmigración)</p>	
	<p>Pensando en el futuro del subsector:</p> <p>3.5.) ¿Podría mencionar proyectos de inversión, cambios regulatorios, tecnológicos, ente otros, que impactarán en la demanda de trabajadores?</p> <p>3.6.) ¿Qué tipo de ocupaciones podrían decaer y qué otras emerger en su reemplazo a raíz de estos cambios?</p>	
<p>Tema 4: Estudios sobre demanda ocupacional y fuentes de información</p>	<p>En relación a los subsectores mencionados, pensando que el Observatorio va a realizar un estudio de la demanda ocupacional de éstos: (Preguntar por cada sector y subsector relevado).</p> <p>4.1.) A su juicio ¿cuáles son las empresas y/o instituciones más importantes de cada sector y subsector nombrado?</p> <p>4.2.) ¿Podría nombrar informantes que pudieran dar información sobre el subsector, empresas y/o</p>	

	instituciones relacionadas?	
Tema 5: Tema de relevancia provincial	<p>Considerando el último dato de la encuesta ENE del 2017, el cual indica que en Magallanes las mujeres representan tan sólo el 40,1% de la Población Económicamente Activa:</p> <p>5.1.) ¿Qué podría explicar esta baja inserción femenina en la Fuerza de Trabajo?</p> <p>5.2.) ¿En qué ocupaciones y en qué condiciones se están insertando las mujeres en la Fuerza de Trabajo en la provincia? ¿Por qué? (considerar también sectores)</p> <p>5.3.) ¿Cómo se proyecta en el futuro la condición laboral de las mujeres en la provincia? ¿Y en su sector?</p>	

Comentarios o resumen temático de entrevista

Anexo 2. Matriz de vaciado de entrevistas.

CARACTERIZACIÓN						CONDICIONES ECONÓMICAS Y LABORALES		
Caso	Folio Caso	Ámbito	Nivel (Transversal o Sectorial)	Territorio (Regional o Provincial)	Organización/Institución	Económicas y Productivas	Laborales	Dimensiones Emergentes

SECTORES ECONÓMICOS RELEVANTES										
Sector Económico con Dificultades de Contratación	Sector o Subsector Relevantes Identificados	Razones de Relevancia					Crecimiento			Dimensiones Emergentes
		Empleo	PIB	Cambios a Futuro	Rol Estratégico	Desarrollo y Bienestar	Crecimiento	Estancamiento	Declive	

MERCADO LABORAL								
Escasez de Mano de Obra (tipo de trabajadores u ocupaciones)	Brechas Ocupacionales		Estrategia de Cobertura de Déficit			Futuro del Sector		Dimensiones Emergentes
	Ocupaciones con Brechas	Impacto de las Brechas	Conmutación	Inmigración	Otras Estrategias	Cambios que impactarán la demanda	Ocupaciones que podrían emerger/decaer	

ESTUDIOS DE DEMANDA OCUPACIONAL			BRECHAS DE GÉNERO				
Empresas o Instituciones Importantes	Informantes Claves	Dimensiones Emergentes	Inserción Laboral Femenina				Dimensiones Emergentes
			Razones de Baja Inserción	Tipo de Ocupaciones Feminizadas	Razones de Feminización de Ocupaciones	Proyección de la Fuerza Laboral Femenina	