



REGIÓN DEL MAULE

PROPUESTA DE FOMENTO Y CALIDAD DEL EMPLEO

PRÓLOGO

En enero del 2012 la OIT y el Gobierno Regional del Maule firmaron un memorándum de entendimiento para establecer en la región una Agenda de Fomento y Calidad del Empleo. Esta Agenda pretendió articular una serie de estrategias y medidas dirigidas a favorecer el acceso a empleo, promover condiciones laborales de calidad y propiciar un clima de diálogo. Como firmantes de esta iniciativa partimos de la convicción que la formulación de políticas de empleo y desarrollo local efectivas requiere de articulación y diálogo entre múltiples actores.

Durante dos años el gobierno regional, los representantes de empleadores y trabajadores se han esforzado para lograr acuerdos y proponer acciones para mejorar el acceso de los habitantes de la región al trabajo decente. Se constituyeron comisiones tripartitas que, a base de un diagnóstico presentado en diciembre de 2012, propusieran líneas de acción con relación a los tres ejes temáticos de la agenda: productividad y condiciones laborales en el sector agrícola, empleo juvenil y seguridad y salud en el trabajo. El presente documento resume las propuestas acordadas en estas tres comisiones.

El trabajo que se realizó se fundamenta en la necesidad de colocar al empleo en el centro de las políticas regionales, ya que sabemos que solo por medio del trabajo de calidad se genera riqueza y se supera la pobreza. Para que se concreten avances en esta materia se requiere la participación activa de todos los actores y especialmente los vinculados al mercado del trabajo, trabajadores y empleadores, por medio de un genuino diálogo social.

Los cambios en las economías y los sistemas de producción generan nuevos desafíos en términos de competencias laborales, protección social, relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo, migraciones y la necesidad de incorporar y mantener a grupos vulnerables en el mercado laboral. Estos son también los desafíos de la Región del Maule, cuya importancia y rol estratégico en el desarrollo nacional le impone la necesidad de impulsar políticas que generen crecimiento económico junto con la superación progresiva de la desigualdad y la creación de oportunidades para el bienestar de sus habitantes.

La Región del Maule ha sido la primera región en Chile que ha aceptado el reto de establecer una Agenda de Fomento y Calidad del Empleo. Felicitamos a los representantes del gobierno, de las empresas y de los trabajadores por los importantes resultados logrados hasta el presente. Estamos convencidos de que esta valiosa iniciativa beneficia a los empleadores y trabajadores de la región por medio de mejoras en la productividad, las condiciones de empleo y las relaciones laborales.

Rodrigo Galilea
Intendente
Región del Maule

Guillermo Miranda
Director, Oficina de la OIT para el Cono Sur
de América Latina

Talca, agosto de 2013

Introducción: la Región del Maule

La Región del Maule se ubica al sur de Chile entre las regiones de O'Higgins y Biobío. Tiene una superficie de 30.269 km² y una población estimada al año 2010 de 1.007.831 habitantes. Administrativamente está dividida en cuatro provincias —Talca, Linares, Curicó y Cauquenes— y 30 comunas.

Esta región de alta importancia para el desarrollo del país presenta algunas características que son recogidas por los diversos diagnósticos expuestos en la Estrategia Regional de Desarrollo y cuyas variables para comprender oportunidades y deficiencias son de carácter multisistémico. Impactar en algunas de ellas —como lo busca la Agenda de Fomento y Calidad del Empleo— es afectar al sistema en su conjunto.

Si consideramos que el trabajo está en el centro del eje del desarrollo de las personas, de los territorios, de las regiones y el país, invertir en generar más y mejor trabajo incide directamente en todos los ámbitos del quehacer regional. Es por ello que al momento de suscribir el Memorándum de Entendimiento se identificaron tres ejes temáticos: La productividad y condiciones laborales en el sector agrícola y condiciones laborales, la salud y seguridad en el trabajo y el empleo juvenil.

La productividad y las condiciones laborales en el sector agrícola son preocupaciones regionales, en tanto la zona es principalmente agrícola y con una segunda vocación de sector forestal. Su economía se ha centrado en actividades productivas silvoagropecuarias, que aportan +32% del producto geográfico bruto regional y a la generación de energía eléctrica.

Existen en la región amplias posibilidades para mejorar la competitividad basadas en mejoras en el mercado del trabajo regional, la promoción del emprendimiento como eje articulador del desarrollo y el fortalecimiento de los encadenamientos productivos. Una mayor inserción internacional de la región y un sistema financiero fortalecido serían factores claves para bajar los niveles de pobreza, mejorar la distribución del ingreso y generar empleo de calidad.

Entre los más afectados por la falta de oportunidades de empleo de calidad, siguiendo la tendencia internacional, están los jóvenes. Tal como lo señala el diagnóstico presentado en diciembre de 2012, a pesar de la evolución positiva de un conjunto de indicadores económicos y sociales, el mercado laboral de la Región del Maule presenta diferencias importantes en menoscabo de los jóvenes. La tasa de desempleo entre jóvenes de 15 y 24 años en el tercer trimestre de 2012 más que triplicaba la tasa de desempleo de los adultos. La desocupación juvenil en la Región del Maule se encontraba en este periodo al mismo nivel que la del país (15,9%). En este factor determinante del desarrollo aparecen cuestiones como la formación técnica profesional, la adecuación de los contenidos curriculares basados en competencias, la articulación del sistema de formación y el desinterés generalizado de los jóvenes por cursar carreras que son claves para el desarrollo regional.

La seguridad y salud en el trabajo en los diversos sectores productivos es otro de los factores determinantes a la hora de pensar una agenda que mejore condiciones laborales y promueva la productividad y las oportunidades de mejores empleos para la región. Es necesario institucionalizar el trabajo conjunto e integrado entre los organismos públicos y privados relacionados con los ámbitos de prevención, seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores y empleadores para avanzar en conjunto hacia mejores condiciones laborales de los trabajadores.

Las comisiones tripartitas

La Agenda de Fomento y Calidad del Empleo de la Región del Maule estableció tres ejes temáticos: productividad y condiciones laborales en el sector agrícola; seguridad y salud en el trabajo y empleo juvenil.

Para ello se constituyeron tres comisiones regionales de trabajo tripartito con el objetivo de debatir y analizar estas temáticas y determinar factores transversales, líneas de acción y medidas posibles, las cuales una vez establecidas fuesen parte constituyente de las prioridades en la Estrategia y Plan de Desarrollo del Gobierno Regional del Maule.

Cada comisión, por separado, sesionó en cuatro reuniones de trabajo bajo una metodología de conversación y apoyadas, previamente, en un diagnóstico regional sobre cada eje temático. En la primera reunión se acordaron los subtemas de cada eje basados en los problemas identificados en los documentos de diagnóstico. En las siguientes reuniones, el debate y el análisis giraron en torno a posibles líneas de acción y medidas correspondientes a incorporar en la propuesta final. Cada reunión tuvo de producto un documento síntesis que ordenó las ideas planteadas y fue la base de discusión y análisis de la sesión siguiente. Cada sesión fue apoyada por un facilitador de OIT y cada comisión nombró tres cofacilitadores bajo criterio del tripartismo.

A continuación se presentan las propuestas transversales comunes a los ejes temáticos y para cada uno de ellos se propone un número determinado de líneas de acción detallando las propuestas a ejecutar en cada una de ellas.

Los ejes transversales

Fortalecimiento del diálogo social, igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, promoción de la responsabilidad social empresarial

En el proceso de construcción de la agenda por cada una de las comisiones se identificaron ejes transversales a todas ellas.

- La incorporación del enfoque de género a la agenda, que permita examinar toda la actuación considerando las brechas de género que el mercado de trabajo presenta y la necesidad de promover igualdad de género.
- El diálogo social y el fortalecimiento de los actores del mundo del trabajo. Existe el consenso que actores sociales informados, preparados y con capacidad de dialogar en igualdad de condiciones durante la implementación de la agenda, estarán en condiciones de impulsar los cambios y desafíos que ella presenta, trascendiendo intereses particulares y dando continuidad a los procesos.
- La relación con los parlamentarios regionales. Varios de los asuntos priorizados en las comisiones requieren de cambios y modificaciones legales que deberán contar con el apoyo de los parlamentarios. Un sano y frecuente diálogo con estos representantes hará posible alcanzar los objetivos señalados.
- La instalación de un observatorio laboral. Para monitorear e ir evaluando el desarrollo de los compromisos adquiridos en el marco de la agenda, es de interés del mundo tripartito contar con un instrumento que observe la realidad laboral de la región. Ello será posible con el aporte académico permanente que genere insumos para el fomento y calidad del empleo.

Línea de acción 1

RECOPIACIÓN Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN LABORAL DE MODO PERMANENTE Y PERTINENTE AL FOMENTO DEL TRABAJO DECENTE

Es necesario y urgente avanzar hacia más datos y cifras estadísticas adecuadas y precisas sobre los diversos temas que han cruzado al debate sobre productividad y condiciones laborales de los trabajadores en el sector agrícola.

De igual manera, recopilar los diferentes estudios e investigaciones realizados por universidades e instituciones públicas y producir mayor información y análisis que sean útiles para la toma de decisiones y las transformaciones que posibiliten avanzar hacia mayor trabajo decente en la región, aumentar la productividad y la calidad de vida de los habitantes del Maule.

MEDIDAS

- 1.1 Creación de un observatorio laboral regional que genere insumos, datos, cifras estadísticas y análisis, de modo permanente y pertinente sobre el mercado laboral, las condiciones laborales de los trabajadores, la seguridad y salud en el trabajo y la cobertura y calidad del empleo juvenil.
- 1.2 Realización de estudios específicos relacionados con el mercado laboral, la productividad agrícola y las condiciones laborales de los trabajadores, el estado de la seguridad y salud en el trabajo y el fomento y calidad del empleo juvenil.

Línea de acción 2

SEGUIMIENTO DE LA PROPUESTA DE LÍNEAS DE ACCIÓN Y MEDIDAS DE LOS FACTORES TRANSVERSALES Y DE LOS EJES TEMÁTICOS PRIORITARIOS

Las proposiciones planteadas en este documento deben ser apropiadas e instaladas al interior de las políticas regionales por medio de un mecanismo que funcione bajo los criterios del tripartismo, que tenga autonomía de funcionamiento y de toma de decisiones. Por otra parte, las líneas de acción priorizadas consideran modificaciones legales, las cuales deberán contar con el apoyo de los parlamentarios de la región.

MEDIDAS

- 2.1 Constitución de una mesa regional para velar por el cumplimiento de los acuerdos que contempla la propuesta para incorporar nuevos temas y observando su vigencia. Al mismo tiempo, institucionalizar el seguimiento de aquello.
- 2.2 Establecimiento de un diálogo permanente con los parlamentarios regionales y la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados sobre las prioridades establecidas en la propuesta que requieran cambios o modificaciones a la legislación laboral.

Productividad y condiciones laborales en el sector agrícola

El sector agrícola en la Región del Maule es la principal fuente de trabajo con alrededor del 27% de la fuerza laboral ocupada directamente en este sector económico. Ello equivale a más de 111 mil ocupados, dependiendo del trimestre del año, en contraste con el promedio nacional de ocupados en el agro que alcanza un 9%.

La Región del Maule cuenta con 41.904 explotaciones agropecuarias y forestales equivalente al 13,9% del total de explotaciones del país, que representan el 5,2% de la superficie explotada a nivel nacional.

Una característica relevante es el pequeño tamaño de las unidades agropecuarias. En la región el 89,5% son de tamaño inferior a 50 hectáreas y solo el 1% sobre 500 hectáreas. Sin embargo, el 59,2% de la superficie agrícola de las explotaciones está en el segmento sobre 500 hectáreas y el 16,2% en propiedades menores de 50 hectáreas.

Para la Región del Maule, el valor del producto interno bruto silvoagropecuario superó los 382 mil millones de pesos¹ en 2010, que representó un aporte del 16% del total del PIB regional. A ello hay que agregar los aportes de otros rubros e industria manufacturera, que están directa e indirectamente asociados a esta actividad.

Las exportaciones en 2011 superaron los 1,7 mil millones de dólares. El valor de las exportaciones silvoagropecuarias representa el 12% del valor de las mismas a nivel nacional, cifra desvalorizada pues las estadísticas oficiales señalan el punto de salida y no de producción. Los productos exportados más importantes son frutas frescas y procesadas (45,5%), vino (22,4%) y celulosa (17,1%). El 49% de la fruta fresca y procesada exportada a nivel nacional proviene del Maule.

En lo concerniente al empleo, la Región del Maule lidera a nivel nacional en cuanto a la proporción de los ocupados en el sector agrícola con un 26,9%, seguida por las regiones de O'Higgins (24,4%) y La Araucanía (21,8%). De los ocupados en el sector agrícola regional, el 22% son mujeres y el 78% hombres.

De 111.454 ocupados en el sector agrícola del Maule en el período marzo-mayo 2012, 85.705 eran trabajadores asalariados, 20.117 trabajadores por cuenta propia, 3.681 empleadores y 1.951 familiares o personal no remunerado. De los asalariados solo el 31% tenía contrato permanente y el 69% contrato temporal, que es mayor al porcentaje nacional de 56%. El tipo de contrato que prevalece es el contrato por obra o faena.

Del total de 18.374 mujeres asalariadas solo el 15% trabajan con contrato permanente y el 85% con contrato temporal. Entre los hombres, el 35% tiene contrato permanente y el 65% temporal.

En lo relativo a la disposición de mano de obra, según ODEPA 2012, en la Región del Maule existe un déficit de 9.900 trabajadores en el sector agrícola. Esta situación se explicaría por el auge de la construcción y la migración hacia el sector minero.

Respecto de la situación contractual de los asalariados en el sector agrícola, en enero-marzo 2011 solo el 57% había firmado un contrato por escrito, cifra bajo el promedio nacional que alcanza al 67%. Esta situación expone a los trabajadores agrícolas a condiciones laborales precarias.

En relación con la afiliación en sistemas de seguridad laboral, se mantienen dificultades de acceso real de los trabajadores de temporada a esos derechos laborales. Generalmente, las cotizaciones se las realizan sobre la base del salario mínimo y no sobre los sueldos reales. Las cotizaciones bajas y discontinuas desmotivan a los trabajadores de temporada para formalizar la relación laboral.

¹ Volumen a precios del año anterior encadenado.

Por último, en la región existe una baja tasa de sindicalización en el sector agrícola que representa solo el 6,1% de los trabajadores, siendo una de las más bajas del país. La sindicalización entre temporeros es aún más baja por la transitoriedad de las labores, la prevalencia de contratistas y por no acceso a la negociación colectiva con derecho a fuero y huelga.

Línea de acción 3

AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA DEL SISTEMA PREVISIONAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LA INCORPORACIÓN DE MÁS TRABAJADORES DE TEMPORADA Y DE TERRITORIOS AISLADOS DEL SECTOR AGRÍCOLA

Una preocupación compartida entre empleadores y trabajadores es la baja cobertura del sistema previsional en el sector agrícola. Existe un desconocimiento del funcionamiento del sistema previsional y de seguridad social por la no utilización de él. Los trabajadores no cotizan porque no saben y los que saben porque no quieren o no les conviene, pues el hecho de ser contratados les elimina automáticamente beneficios sociales que incrementan la economía familiar.

El sistema previsional requiere de modificaciones que incentiven la incorporación de trabajadores de temporada. A la vez, se debe crear conciencia de las leyes y de los derechos laborales, independiente de si los trabajadores están o no están informados. La mayoría de ellos desconoce los beneficios que conlleva estar en un sistema previsional y de seguridad social. Se requiere mayor conciencia sobre la protección frente a los riesgos de accidentes, de enfermedades, de la vejez, etcétera, y de la importancia de estar incluido en el sistema para hacer frente a esos riesgos.

MEDIDAS

- 3.1 Proposición de modificaciones al sistema previsional en favor de una mejor relación costo / beneficio de las cotizaciones / prestaciones para los trabajadores de temporada.
- 3.2 Diseño y ejecución de campaña de educación previsional orientada a socializar los beneficios previsionales y de seguridad social, dirigida a los trabajadores de temporada y de territorios aislados del sector agrícola de la región.

Línea de acción 4

ELABORACIÓN DE PROPOSICIONES PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES AGRÍCOLAS DE TEMPORADA POR MEDIO DE MODIFICACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL

El mejoramiento sustantivo de las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas de temporada se vincula necesariamente a cambios o modificaciones legales: desde aumento del mínimo de las remuneraciones hasta el establecimiento de nuevas normas que obliguen a los empleadores agrícolas a respetar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas y, particularmente, a los trabajadores agrícolas de temporada y que necesariamente debieran tener el respaldo y la aprobación del poder legislativo.

A raíz de una preocupación que la legislación laboral vigente no tome en cuenta las realidades del sector agrícola, se estableció un preacuerdo, actualmente sometido a la aprobación del poder legislativo, entre los trabajadores agrícolas y los empresarios sobre un estatuto laboral especial para el sector agrícola. La propuesta de estatuto laboral merece un debate en profundidad que debe estar orientado a establecer un compromiso de la región a participar activamente en este debate y aportar, en lo específico, a las mejoras laborales de los trabajadores de temporada.

Es necesario establecer un mecanismo legal excepcional que posibilite acuerdos entre trabajadores y empleadores para la realización de faenas que ameritan una extensión horaria de la faena, respetando el derecho al descanso, a la colación y a remuneraciones adecuadas. Este mecanismo solo debiera estar limitado a algunas faenas agrícolas, que por condiciones climáticas o por estar ligadas al tema exportador, puede significar pérdida de competitividad.

De igual manera, el estatuto laboral señalado debiera incluir indicaciones, por ejemplo, sobre contratación permanente o contrato fijo discontinuo, que aborde y establezca condiciones para la continuidad laboral de los trabajadores agrícolas de temporada y una mayor protección social. En este mismo marco es necesario evaluar los criterios que relativizan la entrega, por parte del Estado, de los subsidios sociales a trabajadores de temporada con contrato de trabajo.

MEDIDAS

- 4.1 Elaboración de propuestas en el marco del estatuto laboral especial para el trabajador agrícola por medio de un debate abierto de carácter tripartito con participación de las universidades y otros actores sociales de la región.
- 4.2 Elaborar un calendario y una convocatoria a las temporadas de cosechas que coayude y articule la continuidad laboral de los trabajadores agrícolas de temporada.
- 4.3 Estudiar y establecer modalidades de contratación laboral que generen niveles de mayor estabilidad a los trabajadores de temporada.
- 4.4 Generación de circuitos de empleabilidad entre empresas y acciones afirmativas para fortalecer la contratación directa, o la contratación mediante empresas de servicios transitorios formales, para generar continuidad laboral a los trabajadores de temporada más allá de la faena específica temporal, que les posibilite enfrentar las condiciones precarias de las temporadas sin empleo.
- 4.5 Generar un debate tripartito sobre la falta de mano de obra calificada en el sector agrícola y las ventajas y desventajas de las diferentes alternativas de políticas y prácticas para abordar esta temática (migración laboral, capacitación, mecanización).

Línea de acción 5

ELABORACIÓN DE NUEVAS POLÍTICAS DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL SECTOR AGRÍCOLA O MODIFICACIONES DE LAS EXISTENTES, QUE MEJOREN LA COMPETITIVIDAD Y LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE DICHO SECTOR

Existe una política agrícola construida durante largo tiempo que no se puede desconocer. A ella hay que incorporar las nuevas situaciones estructuradas en el sector agrícola, derivadas de cambios tecnológicos, de apertura a nuevos mercados y nuevas formas de comercio, de nuevos modos de producción, de la globalización de la economía, etcétera y complementar o modificar aquello que perjudica o desmejora la calidad de vida de los trabajadores, afectando fundamentalmente a aquellos trabajadores que participan del sector agrícola primario.

La política agrícola abierta a las exportaciones ha favorecido el crecimiento económico de la región, generando mejoras sustantivas de las condiciones laborales de los trabajadores que participan en esta área de la economía regional. En este sentido, se deben revisar las medidas sobre el tipo de cambio del dólar, el de las barreras para productos de afuera y las salvaguardas para las exportaciones.

Es necesaria una política energética regional de modo que los costos de la energía beneficien directamente a la productividad y la competitividad del sector agrícola y al mejoramiento de los salarios de los trabajadores agrícolas. De igual modo, una política para resguardar el uso del agua y evitar que el agua disponible en la región para riego se pierda y pueda ser acumulada.

MEDIDAS

- 5.1 Definición de políticas sectoriales que favorezcan la productividad, la mayor rentabilidad, la competitividad y sostenibilidad del sector agrícola frente a otros sectores de la economía.
- 5.2 Realización de debates tripartitos para la definición de política energética regional que convoque a todos los actores relacionados con el tema, orientada específicamente a disminuir los costos de la energía y revisar la política de regulación tarifaria establecida a favor de la producción agrícola y de sus trabajadores.
- 5.3 Estructuración y aplicación de plan de investigación que entregue información y análisis pertinente a la realidad productiva del sector agrícola para generar políticas de desarrollo agrícola y dimensionar, de modo particular, las necesidades energéticas y de utilización del agua en la región.
- 5.4 Definición de políticas para resguardar el uso del agua por medio de debates que convoquen a todos los actores relacionados y afectados por el tema que dé cuenta de los sistemas de uso inmediato y de acumulación de agua; de los comportamientos y cambios climáticos; de los periodos de concentración de lluvias y de la regularización de los derechos de agua.
- 5.5 Creación de beneficio o subsidio para compra de sistemas de riego que mejoren la utilización del agua y fomentar, en los pequeños y medianos productores agrícolas, la incorporación de nuevas tecnologías que favorezcan el uso planificado del recurso hídrico y la protección de las aguas subterráneas.
- 5.6 Elaboración de un plan de reuniones con los organismos correspondientes de los poderes ejecutivo y legislativo para generar una propuesta de política energética regional y el resguardo del uso del agua en beneficio de la competitividad del sector agrícola y de mejores condiciones laborales de los trabajadores.

Línea de acción 6

FORMULACIÓN DE UNA POLÍTICA DE
CAPACITACIÓN ORIENTADA AL FOMENTO
DEL TRABAJO DE CALIDAD Y DE MEJORES
CONDICIONES LABORALES PARA LOS
TRABAJADORES DE LA REGIÓN

La diversidad de la producción agrícola en términos de su ubicación territorial, faenas distintivas, distancias y aislamiento, debiera concluir en capacitaciones diferenciadas, implementadas en tiempos adecuados que no interfieran a los periodos de las cosechas según los rubros productivos correspondientes.

De igual modo, la capacitación debiese enfocarse a los sectores agrícolas de mayor vulnerabilidad social —medianas y pequeñas empresas agrícolas— y en menor medida a los grandes empresarios que cuentan con recursos propios.

Es necesario generar una instancia tripartita que oriente y conduzca procesos de capacitación para el sector agrícola o, en su defecto, potenciar las mesas agrícolas existentes e incorporar en cada una de ellas el tema de la capacitación.

Se deben desarrollar programas de capacitación y formación, dirigidos a los pequeños y medianos productores, para que aumenten la productividad, mejoren las condiciones laborales de los trabajadores temporeros e incentiven la capacitación de sus trabajadores.

MEDIDAS

- 6.1 Incorporación del tema de capacitación a las mesas agrícolas existentes en la región con el fin de elaborar insumos para una política consensuada de capacitación destinada a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y el posterior seguimiento a su aplicación.
- 6.2 Articulación de los servicios públicos responsables de programas de capacitación para el trabajo y el empleo, a través de una política de integración de contenidos y de recursos económicos y profesionales para avanzar a una mayor cobertura y acceso de los trabajadores agrícolas a los programas señalados.
- 6.3 Levantamiento sectorial de necesidades de capacitación según especificidades de la producción agrícola regional y de los territorios provinciales, caracterizando el tipo de empresas y de trabajadores que interesa intervenir y en base a los oficios y las competencias requeridos.
- 6.4 Construcción de un mapa sobre programas de capacitación que contenga todos los instrumentos y programas existentes de nivel estatal, de la disponibilidad de recursos económicos y profesionales para capacitación de los trabajadores y empleadores agrícolas, y para la tecnificación de la producción en el sector agrícola.
- 6.5 Elaboración de un plan de Información y difusión de los programas de capacitación sobre trabajo y empleo, de origen estatal, existentes en la región para socializar y generar mayor cobertura y acceso de los trabajadores agrícolas a dichos programas.
- 6.6 Creación de un bono de capacitación para trabajadores temporeros a utilizar en los meses de desempleo.

Línea de acción 7

FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE LA SINDICALIZACIÓN

El tema de la sindicalización en el sector agrícola es complejo por la diversidad de sus componentes. Las variedades de producción en la agricultura es muy grande y las necesidades relacionadas con esas variedades son muy diversas. De igual modo, la labor de los trabajadores según rubro productivo y cosecha es diferenciada, lo que se traduce en situaciones y condiciones laborales no siempre similares.

Existen en segmentos importantes del sector indicaciones de condiciones no favorables para la conformación de sindicatos y de interlocución con los trabajadores. En este sentido, se propone complementar la sindicalización desde el punto de vista de la empresa con algún tipo de organización sindical a nivel de los sectores productivos, de acuerdo con la conformación agrícola actual.

Es necesario iniciar procesos de formación de los trabajadores del sector agrícola para que comprendan que la sindicalización les favorece; de igual modo con los empleadores para que conozcan mejor las ventajas de tener a sus trabajadores organizados.

MEDIDAS

- 7.1 Fomento de la organización de los trabajadores del sector agrícola, mediante un plan comunicacional que informe sobre la función de los sindicatos y su rol de intermediación para el mejoramiento de las condiciones laborales.
- 7.2 Crear una escuela sindical a nivel regional para la formación de nuevos dirigentes y el fomento de la sindicalización de los trabajadores del sector agrícola.
- 7.3 Promoción de la organización de trabajadores agrícolas de temporada con la instalación de un sindicato provincial o regional no adscrito a empresas, sino asociados a sectores productivos.
- 7.4 Elaboración de proposiciones para optimizar el papel de la negociación colectiva por medio de modificaciones legales que amplíen la posibilidad de negociación colectiva de los trabajadores de temporada.

Línea de acción 8

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE FOMENTO DE MAYOR PRODUCTIVIDAD ASOCIADA AL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR AGRÍCOLA

Existe la necesidad de promover a nivel de las empresas los productores y exportadores modelos de gestión de personas que mejoren la productividad y las condiciones laborales. En este sentido, ya existen buenas experiencias en la región con el Sistema Integral para el Avance de la Productividad (SIMAPRO) promovido por la OIT.

En la región ya se institucionalizó el instrumento de la fiscalización asistida que consiste en que el empleador se dispone voluntariamente a la revisión del estado de las condiciones laborales de los trabajadores y que un organismo fiscalizador provee asistencia para corregir los detalles, previo a una fiscalización formal y a la aplicación de sanciones. Varias empresas se han incorporado a esta metodología que, por los resultados obtenidos, merece ampliación y difusión.

De igual modo, debiese generarse un proceso de fomento e incentivos para que los procesos de certificación de buenas prácticas laborales, exigidos por los mercados nacionales e internacionales, generen mayor respeto de los derechos laborales en toda la cadena de valor. Se trata de crear las capacidades e instrumentos necesarios para que todos los productores y exportadores agrícolas alcancen los estándares internacionales requeridos en los mercados internacionales mediante los sistemas de certificación existentes.

MEDIDAS

- 8.1 Ampliación y difusión del programa de fiscalización asistida dirigido a las pequeñas y medianas empresas del sector agrícola.
- 8.2 Promoción del Sistema de Medición y Avance de la Productividad SIMAPRO, promovido por la OIT, para mejorar las condiciones laborales y la productividad en los productores y exportadores del sector agrícola.
- 8.3 Generación de capacidades y de instrumentos de certificación que incorporen a todos los productores y exportadores agrícolas a los estándares internacionales requeridos en esos mercados, a través de los sistemas de certificación existentes.

- 8.4 Ampliación de premiación e incentivos a aquellas empresas que desarrollen buenas prácticas laborales más allá de las exigidas por la ley.
- 8.5 Establecimiento de mecanismos para mayor control en la aplicación de los pesticidas para proteger a los trabajadores agrícolas y a la población que habita el territorio que se fumiga.

Seguridad y salud en el trabajo

Históricamente, la Región del Maule tiene una tasa de accidentabilidad más elevada que otras regiones. En el período 2006-2009 solo la Región de Magallanes tenía una tasa de accidentabilidad más elevada que la Región del Maule. Entre los años 2001 y 2009 la tasa bajó de 8,5% a 6,2%, tendencia que se ve reflejada también en los datos a nivel nacional.

En el 2011 el número de accidentes de trabajo notificados fue 9.286 y el número de accidentes de trayecto 1.275. El número de accidentes laborales fatales en el mismo año fue 31, de los cuales el 32% ocurrieron en la actividad agrícola, 19% en el sector de servicios y 16% en el sector industria. En 2011 se registraron en la región 127 casos de intoxicaciones agudas por uso de plaguicidas.

En el año 2011 la Dirección del Trabajo de la Región del Maule emitió 456 multas por infracciones a la norma de higiene y seguridad en el trabajo. Del total de las infracciones a las normas de higiene y seguridad, el 34% correspondía a la construcción, el 22% a agricultura, el 14% a industrias manufactureras y el 14% a comercio.

La Administración del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales cuenta con cuatro organismos administradores. De las 20.123 empresas adheridas a nivel regional, 14.876 están adheridas al ISL, 2.873 a la Mutua, 1.774 a la ACHS y 690 al IST. Alrededor del 48% de trabajadores no están vinculados a organismos administradores, es decir, la mitad de los trabajadores de la región no están cubiertos por el seguro de accidentes y enfermedades profesionales.

En la Región del Maule, los problemas de seguridad y salud en el trabajo no difieren mucho de los detectados a nivel nacional. Siguen existiendo deficiencias en la normativa que regula los distintos aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y problemas de coordinación entre las diferentes entidades con responsabilidad en la fiscalización.

En la región, un porcentaje significativo de empresas no usa el reglamento interno de higiene, sobre todo las pequeñas que no tienen las capacidades para elaborarlo. En muchos casos el reglamento se considera un trámite obligatorio y no herramienta de gestión. Los organismos fiscalizadores no tienen personal suficiente para verificar que los reglamentos respondan a la realidad de cada empresa.

Las empresas con menos de 25 trabajadores, por no contar con comité paritario, no disponen de ninguna figura encargada de la gestión preventiva. A la vez, son estas las empresas que presentan las más altas tasas de accidentabilidad y que reciben menor apoyo directo desde los organismos administradores.

A pesar del reconocimiento de la relevancia de los comités paritarios para la implementación y la supervisión de estrategias de seguridad y salud en el trabajo en empresas de más de 25 trabajadores, en la realidad su rol de resguardo de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores muchas veces no se cumple satisfactoriamente. A la vez, existe la necesidad de mejorar la capacitación en materia de prevención de riesgo y adaptarla a los cambios en los procesos productivos y la introducción de nuevas tecnologías.

En términos generales, el sistema de seguridad y salud en el trabajo está preferentemente enfocado en los accidentes laborales y menos en la vigilancia de la salud. Existe poca información y desconocimiento de la dimensión de las enfermedades profesionales. La evidencia

empírica muestra fuerte prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en la actividad agrícola, muchos de ellos no reconocidos como enfermedad profesional.

La dispersión geográfica y las actividades económicas riesgosas – agrícola, forestal y construcción – demandan mayor atención de la que pueden ofrecer – por falta de personal y recursos - los organismos administradores para capacitar, supervisar, asesorar preventivamente, realizar vigilancia epidemiológica y fiscalizar adecuada, oportuna y eficientemente.

Línea de acción 9

COORDINACIÓN PERMANENTE ENTRE LOS ORGANISMOS DEL ESTADO RELACIONADOS CON LA PREVENCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y CON LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES, LOS TRABAJADORES Y LOS EMPLEADORES

Es necesario institucionalizar el trabajo conjunto e integrado entre los organismos públicos y privados relacionados con los ámbitos de prevención, seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores y empleadores para avanzar en conjunto hacia mejores condiciones laborales de los trabajadores.

El déficit de información existente sobre la seguridad y salud en el trabajo y la carencia de información adecuada, fidedigna y pertinente para abordar de modo eficiente los problemas de prevención exige la instalación de un mecanismo de recopilación y análisis sobre los temas señalados.

Frente al déficit de calidad profesional y, en algunos casos, la falta de idoneidad de los especialistas en prevención de riesgo debieran generarse procesos de evaluación de las competencias y del ejercicio laboral e, incluso, certificación de la calidad profesional o, en su defecto, incorporación a procesos de nivelación profesional. Del mismo modo, se plantea la necesidad de diagnosticar y mejorar la calidad de la enseñanza y preparación de profesionales en temas de prevención que imparten los diversos centros de educación profesional.

En el corto plazo es necesario incentivar la fiscalización y aumentar la denuncia de situaciones de accidentes de los trabajadores y las irregularidades que algunas empresas cometen en el tratamiento de estas situaciones. En este sentido se debe promover la mayor organización de los trabajadores y en conjunto con las mutuales y la dirección del trabajo reducir efectivamente las cifras negras resultantes del ocultamiento de los accidentes laborales.

MEDIDAS

- 9.1 Conformación de una mesa de trabajo entre el gobierno regional, trabajadores, empleadores y organismos administradores con el propósito de que elabore y lleve a cabo una estrategia orientada a homogeneizar las intervenciones en los distintos ámbitos de la prevención, seguridad y la salud en el trabajo.
- 9.2 Instalación de un mecanismo centralizado de recopilación de información y de análisis especializado para temas de prevención, seguridad y salud en el trabajo de la región que provea de insumos adecuados y pertinentes para la toma de decisiones e intervenciones en los ámbitos de la prevención y de la seguridad y salud en el trabajo.
- 9.3 Instalación de un sistema de evaluación de competencias de los especialistas, de la labor de los expertos en prevención y el impacto de ello en la protección de los trabajadores y de la calidad de la enseñanza en este ámbito que imparten los institutos profesionales.

- 9.4 Elaboración de un plan de fomento para el uso del derecho de los trabajadores a denunciar las situaciones de accidentes laborales ocultos por las empresas o de situaciones de tratamiento irregular, que obligue a mayor fiscalización.
- 9.5 Generación de mecanismo de incorporación y participación de los trabajadores en la elección del organismo administrador de los temas de prevención de riesgos y salud en el trabajo.

Línea de acción 10

INDUCCIÓN E INSTALACIÓN DE PROCESO DE FORTALECIMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS

Existe consenso entre los actores sociales sobre la necesidad de iniciar un proceso de fortalecimiento de los comités paritarios en la región, que debiera beneficiar de manera inclusiva a los representantes de los empleadores y trabajadores.

El fortalecimiento de los comités paritarios también demanda fuero para todos los representantes en el comité paritario, recursos económicos para funcionar, planes de capacitación, planes comunicacionales y un mecanismo para socializar y supervisar el cumplimiento de las responsabilidades y funciones de dicho comité establecidas en la ley.

Es clave para el cumplimiento de la normativa que rige a los comités paritarios iniciar un proceso de fortalecimiento de los organismos fiscalizadores para mejorar su eficiencia y eficacia, fundamentalmente en los ámbitos de recursos económicos y profesionales y avanzar en una mayor sinergia entre estos organismos de control.

MEDIDAS

- 10.1 Presentación de una solicitud o recomendación normativa de ampliación de fuero para los tres representantes de los trabajadores en el comité paritario con el objetivo de posibilitar mayor fortaleza a esa representación.
- 10.2 Elaboración de un plan de capacitación para los representantes de los empleadores y trabajadores en los comités paritarios para adquirir el conocimiento y el compromiso de cumplimiento efectivo de las funciones y responsabilidades indicadas en la ley.
- 10.3 Elaboración de un plan comunicacional para informar y difundir a los empleadores y trabajadores la normativa, rol y las funciones del comité paritario y la importancia de este en el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- 10.4 Ampliación de facultades de la Dirección del Trabajo para que implemente una política de coordinación y articulación de todos los organismos públicos fiscalizadores y de los fiscalizadores, orientada a supervisar el cumplimiento de la normativa laboral y el logro de mejores condiciones laborales de los trabajadores.

Línea de acción 11

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES NO AFILIADOS A LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN, SEGURIDAD Y SALUD

Existe un déficit en la asistencia técnica dirigida a las micro y pequeñas empresas en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo, que resulta en debilidades en la prevención y altas tasas de accidentes laborales.

Se visualiza necesario instalar un proceso inductivo para que los trabajadores, los micro y pequeños empresarios se incorporen a los sistemas de seguridad y salud laboral y adhieran a la mutualidad u organismos administradores. Es necesario definir los soportes comunicacionales más adecuados y económicos para ello.

MEDIDAS

- 11.1 Elaboración de un plan de fomento e incorporación de las empresas no afiliadas al sistema de seguridad y salud en el trabajo por medio de alianzas y redes de apoyo entre distintos organismos públicos y privados.
- 11.2 Generación de alianzas de organismos administradores y otras entidades orientadas a la atención de micro y pequeñas empresas y trabajadores sin capacidad de recursos económicos para acceder a profesionales de apoyo y asistencia técnica en gestión de prevención de riesgo.
- 11.3 Programa de la fiscalización asistida y asesorías para las micro y pequeñas empresas en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo destinado a una mayor prevención y una menor tasa de accidentabilidad en estas pequeñas entidades productivas.

Línea de acción 12

SOCIALIZACIÓN DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR MEDIO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PERMANENTE

Los problemas de seguridad y salud laboral se generan habitualmente por desconocimiento de las normas que rigen los temas señalados o por la no internalización de estos temas en las conductas y comportamientos cotidianos, tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores.

Desde este punto de vista es necesario y urgente iniciar un proceso institucionalizado de integración de la prevención a los procesos formales de la educación chilena orientados a la configuración de una cultura de trabajo decente y seguro en la vida cotidiana de las personas.

En este sentido hay que implementar mecanismos que institucionalicen estos procesos y generar instrumentos de coordinación entre los diversos actores relacionados con los temas señalados y de supervisión y verificación de las orientaciones y funcionamiento de ellos.

MEDIDAS

- 12.1 Profundización en la aplicación permanente de programas de formación y capacitación dirigidos a los trabajadores y empleadores para mejorar la gestión en temas de prevención, seguridad y salud en el trabajo.
- 12.2 Incorporación en la educación básica, media y universitaria de programas de formación sobre seguridad y salud en el trabajo para fomentar el trabajo decente y seguro como valor permanente en las conductas laborales y de la vida cotidiana.
- 12.3 Incorporación en las mallas curriculares de los centros de formación técnica la obligatoriedad de realizar ciclos de formación en temas de seguridad y salud en el trabajo.
- 12.4 Fortalecimiento de alianzas y coordinación de universidades, institutos técnico-profesionales y organismos administradores, con el objetivo de constituir un servicio de monitores disponibles para capacitación dirigida a los trabajadores vulnerables y desprotegidos.
- 12.5 Fortalecimiento y validación, a través de un plan piloto, de las experiencias de formación preventiva en la etapa preescolar que realizan las mutuales, priorizando, en una primera etapa, a los jardines infantiles municipales.
- 12.6 Instalación de mecanismos para verificar la eficiencia y pertinencia de los procesos y programas de formación y capacitación en temas de prevención, seguridad y salud en el trabajo que se aplican a los trabajadores y empleadores.
- 12.7 Constitución de alianzas con empleadores, según áreas productivas, para avanzar en la apertura de las empresas a los programas de capacitación de sus trabajadores en seguridad y salud ocupacional y lograr mayor cobertura en la utilización de las franquicias tributarias para aquella capacitación.

Empleo juvenil

En 2010, según estimaciones del INE, los jóvenes de 15 y 29 años representaban el 23,9% del total de la población de la Región del Maule. Los jóvenes de 15-24 años representaban el 17% de la población.

La participación en el mercado laboral de los jóvenes entre 15 y 24 años en la Región del Maule en el tercer trimestre de 2012 era menor que la participación a nivel nacional en el mismo periodo. En la Región del Maule el 31,6% de los jóvenes participaba en comparación con 36,3% a nivel nacional. De igual manera, la tasa de ocupación de los jóvenes en la Región del Maule en el tercer trimestre de 2012 era menor que la tasa a nivel nacional. El 26,6% de los jóvenes maulinos de 15-24 años estaban ocupados en relación con el 30,5% a nivel nacional.

En el análisis de la tasa de ocupación en la Región del Maule es importante tomar en cuenta que existe en la región una fuerte estacionalidad relacionada con el trabajo temporal en el sector agrícola. En 2012 la tasa de ocupación de los jóvenes de 15 y 24 años variaba entre 37% en verano y 26% en los meses azules. Esta estacionalidad es mucho más fuerte que a nivel nacional y se vincula con el elevado porcentaje del empleo agrícola.

A pesar de la evolución positiva de un conjunto de indicadores económicos y sociales, el mercado laboral de la Región del Maule presenta diferencias importantes en desfavor de los jóvenes. La tasa de desempleo entre jóvenes de 15 y 24 años en el tercer trimestre de 2012 más que triplicaba la tasa de desempleo de los adultos. La desocupación juvenil en la Región del Maule se encontraba en este periodo al mismo nivel que la del país (15,9%).

En 2011 el 16% de los jóvenes de 15 y 24 años en la Región del Maule no estudiaba ni trabajaba. Este segmento de jóvenes tiene particular importancia por representar una situación difícil de transformar desde las políticas públicas, en especial cuando los individuos permanecen en ella por mucho tiempo. Largos períodos de inactividad pueden incidir en el deterioro del capital humano. La proporción más alta de jóvenes que ni estudian ni trabajan se encuentra entre los jóvenes viviendo en hogares del segundo quintil (21,9%), a diferencia de las cifras a nivel país que muestran una mayor proporción de jóvenes que ni estudian ni trabajan en el primer quintil.

Los jóvenes de la región en general tienen condiciones laborales y menores ingresos en comparación con los adultos. Los ingresos promedios mensuales del trabajo principal de los jóvenes de 15-24 años en la región son de 197.181 pesos. Los jóvenes maulinos de todos los quintiles tienen ingresos menores de su trabajo principal que los jóvenes a nivel país, diferencia que es más marcada en el quinto quintil.

Se observan en la región importantes procesos de migración laboral de todos los segmentos de la población, y en especial de los jóvenes, que obedece a la existencia de nuevos mercados con mayores salarios y oportunidades laborales. No obstante aquello, se precisa construir políticas pertinentes que estimulen la permanencia de la juventud en su región, tanto por la necesidad de poblamiento y regionalización como por la importancia que se desarrolle la vocación productiva como una contribución al futuro del país.

Respecto del perfil educativo de la población, si bien la escolaridad promedio está entre más bajas entre las regiones del país, el fuerte auge de la educación superior hace pensar que a futuro el desafío estará en la calidad de la educación y su adecuación a las necesidades del mercado laboral más que en la cobertura y los años de escolaridad promedio.

Línea de acción 13

DESARROLLAR POLÍTICAS DE FORMACIÓN QUE SEAN PERTINENTES CON LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES

Los jóvenes de la Región del Maule necesitan mayores y mejores oportunidades de formación y participación en el mundo del trabajo que les permita el desarrollo personal, familiar, de su región y del país. En los últimos años se han realizado inversiones importantes en la educación técnico-profesional y en la capacitación del profesorado. Para ir cerrando las brechas entre lo que ofrece la formación y lo que requiere el mercado laboral, las políticas públicas y privadas debiesen contemplar una mayor vinculación entre capacitación, educación técnico-profesional y oportunidades laborales.

El objetivo prioritario sería articular los distintos ámbitos de la formación de los jóvenes, ofreciendo una trayectoria laboral ascendente y permitiendo para ello la inserción laboral en un mercado que ofrece oportunidades de desarrollo.

MEDIDAS

- 13.1 Instalación de un proceso de regulación del número de carreras técnicas y profesionales que se imparten en la región, asociado a las necesidades del mercado laboral regional, mediante un diálogo amplio entre actores del mundo del trabajo, gobierno y organizaciones educativas.
- 13.2 Fortalecimiento de una mayor vinculación entre colegios técnico-profesionales, centros de formación técnica, institutos profesionales y empresas mediante Consejos Asesores Empresariales a nivel regional.

- 13.3 Generación de valor público al aporte de los colegios técnico-profesionales e inversión en la creación de valor a las carreras técnicas y profesionales como un camino efectivo para que se constituyan en lugares de formación de prestigio, con oportunidades de empleabilidad y de liderazgo en el impulso a la vocación productiva regional.
- 13.4 Incorporación de una secretaría técnica en el consejo asesor empresarial a nivel regional, responsable de compilar y difundir información para fortalecer la conexión entre la formación ofrecida por los liceos técnico-profesionales con las oportunidades laborales que presenta la región.
- 13.5 Desarrollar y extender el diseño de perfiles de los currículum de las carreras de los liceos técnico-profesionales, centros de formación técnica e institutos profesionales para la pertinencia de ello según las necesidades de desarrollo de la región.
- 13.6 Aplicación extendida del sistema dual de formación en todos los liceos técnico-profesionales con el fin de fortalecer la formación asociada al lugar de trabajo, de aumentar la calidad del aprendizaje para el trabajo y de mayor probabilidad de inserción laboral inmediata y de desarrollo de carreras técnico-profesionales.
- 13.7 Elaboración de programas de formación en competencias blandas e incorporación de ello en los currículum de las carreras impartidas por los liceos técnico-profesionales, centros de formación técnica e institutos profesionales.
- 13.8 Construcción de un plan de actualización de las habilidades, conocimientos y actitudes de los profesores de los liceos técnico-profesionales, centros de formación técnica e institutos profesionales e incorporación de ello al proceso de modernización de las mallas curriculares impartidas.

Línea de acción 14

INSTAURAR UN SERVICIO DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL PARA TODOS LOS COLEGIOS DE ENSEÑANZA MEDIA DE LA REGIÓN

La orientación vocacional, dirigida a los jóvenes, tanto de nivel secundaria como a nivel medio superior, es importante para entregar un apoyo direccional hacia la elección de una carrera profesional, conociendo mejor sus habilidades y en qué área pueden llegar a desempeñarlas. También es un proceso que ayuda a conocer mejor las oportunidades laborales presentes en la misma región —hoy y al futuro— y los caminos para acceder a puestos de trabajo que combinen armoniosamente los requerimientos de recursos humanos del tejido productivo con las aspiraciones de los jóvenes maulinos.

MEDIDAS

- 14.1 Instauración de un servicio de orientación vocacional y laboral en todos los colegios de enseñanza media de la región mediante la creación de Programa Red de Orientadores Vocacionales y Laborales recuperando aquellos docentes ya formados y preparando otro grupo significativo que guíe las decisiones de los jóvenes en la elección de una carrera.
- 14.2 Realización de una feria anual regional de orientación vocacional y laboral dirigida a estudiantes de los liceos de enseñanza media que reúna en un solo espacio a los centros de formación técnica, a los institutos profesionales, a las universidades y a empresas de la región para poner en conocimiento de los jóvenes la oferta laboral y educacional técnico-profesional existente.

Línea de acción 15

DESARROLLAR UN ENFOQUE INTEGRADO DE LAS ACCIONES DE EMPRENDIMIENTO DIRIGIDAS HACIA LOS JÓVENES

El emprendimiento ha surgido como un paradigma del desarrollo y para alcanzar una sociedad sustentable, una región que avanza por el desarrollo y que ofrece la oportunidad de innovar y de diversificar las actividades productivas. Los actores sociales señalan que el emprendimiento es un “soporte” para el futuro en donde los jóvenes pueden jugar un rol fundamental para crear conciencia y sustentabilidad a la Región del Maule.

Trabajar y estimular el emprendimiento tiene dimensiones culturales, sociales, técnicas y de política pública. Todas estas dimensiones coexisten en mayor o menor medida en las acciones que se están desarrollando en la Región, pero sin un enfoque integrado. Los recién creados centros de emprendimiento en Linares, Curicó y Talca constituyen un logro importante.

MEDIDAS

- 15.1 Creación de un mecanismo de articulación de los esfuerzos que realizan INJUV, MINEDUC, CORFO y otras agencias de la red de fomento para el emprendimiento juvenil.
- 15.2 Integración del emprendimiento como tema transversal en el currículum de enseñanza media, enseñanza media técnico-profesional, centros de formación técnica e institutos profesionales para fortalecer la enseñanza y la formación en esta temática.
- 15.3 Identificación de nichos de “emprendimientos con valor social” y promover la creación de empresas en este ámbito que generen atractivo para la innovación y el desarrollo de los jóvenes y los nuevos negocios.
- 15.4 Construcción de un centro de acopio del emprendimiento juvenil o base de datos que actúe a la vez como un observatorio del emprendimiento juvenil en la región y que recoja y amplíe los buenos resultados de la experiencia regional existente en este ámbito.
- 15.5 Instalar en los recién creados centros de emprendimiento un enfoque en emprendimiento juvenil para que converjan en él todas las iniciativas, asesorías técnicas, espacios de diálogo, créditos y otros disponibles para los jóvenes.
- 15.6 Ampliación del Club de Emprendedores de CORFO a la participación de los jóvenes de la región para fomentar y apoyar iniciativas juveniles de innovación y cultivo de los propios negocios.
- 15.7 Creación de un banco de experiencias de innovación asociado a las políticas para la reducción del desempleo juvenil, que facilite el intercambio de pares y el aprendizaje asociativo.
- 15.8 Desarrollo de un programa de *mentoring* como espacio de intercambio intergeneracional que favorezca el emprendimiento juvenil bajo modalidad público-privada.