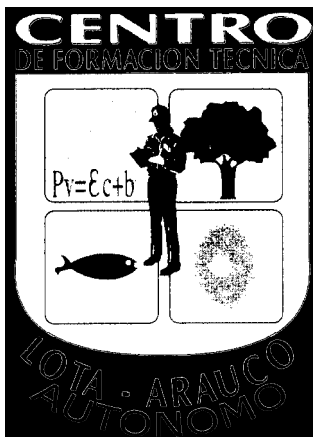




CENTRO DE FORMACION TECNICA LOTA - ARAUCO



Documento de Trabajo N° 12

“RECONVERSIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DE LA EX ZONA DEL CARBÓN: UNA RESPONSABILIDAD DE TODOS”

Ramón Montoya Silva Consultor Externo
Danilo Alarcón Burgos CFT Lota Arauco
Luis Quiñones Escobar CFT Lota Arauco

Lota, Agosto del 2005

Indice

Indice.....	1
1. Introducción.....	2
2. El Verdadero Dilema del CFT Lota Arauco.	5
3. Nuevos Antecedentes para la Toma de Decisiones.....	6
4. Metodología de trabajo utilizada en el estudio.	7
5 . Resultados Obtenidos de las Encuestas.....	9
<u>5.1.</u> Clasificación de las Empresas Encuestadas según Sector Económico de Pertenencia.....	9
<u>5.2.</u> Inserción de Trabajadores con Educación Superior en las Empresas Encuestadas.	10
<u>5.3</u> Perfeccionamiento y Capacitación en las Empresas Encuestadas.....	11
<u>5.4.</u> Empresas que están Dispuestas a Financiar una Carrera de Técnico de Nivel Superior para sus Trabajadores.....	13
<u>5.5.</u> Rango de Trabajadores por Año que las Empresas estarían Dispuestas a Financiarles Estudios de Técnicos de Nivel Superior.	15
<u>5.6.</u> Fondos a Utilizar por las Empresas para el Financiamiento de Estudios de Técnicos de Nivel Superior de sus Trabajadores.	16
6 Conclusiones.....	18
7. Comentarios.....	19
8. Anexos:	22

RECONVERSIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DE LA EX ZONA DEL CARBÓN: UNA RESPONSABILIDAD DE TODOS

1. Introducción.

El proceso de cierre de la actividad empresarial realizada por la empresa ENACAR en el ámbito de la extracción y comercial del carbón, en las comunas de Coronel y Lota, tuvo sus hitos más importantes durante los años 1996-1997. Como una forma de paliar al menos en parte, el complejo desafío económico y social que esta nueva realidad implicó para estas dos comunas, el estado de Chile a través de CORFO, diseñó e implementó para esta amplia zona geográfica, una serie de planes de reconversión laboral y productiva.

En el marco de este proceso, en septiembre del 97, y luego de un proceso de licitación pública, el estado de Chile representado por el Presidente de la República, firmó un Convenio con la Universidad de Concepción, representada por su Rector, en el cual ambas instituciones se comprometían a crear y desarrollar, por diez años, (1998-2007) un Centro de Formación Técnica (CFT) de nivel superior que ofreciera tanto a los ex trabajadores del carbón como fundamentalmente a sus hijos, reales oportunidades de realizar estudios superiores de carácter técnico, con cargo al presupuesto del Estado. Por su parte la Universidad se comprometía a diseñar e implementar carreras técnicas de acuerdo a las potencialidades que la zona y las empresas de la región ofrecieran como nuevas alternativas de desarrollo.

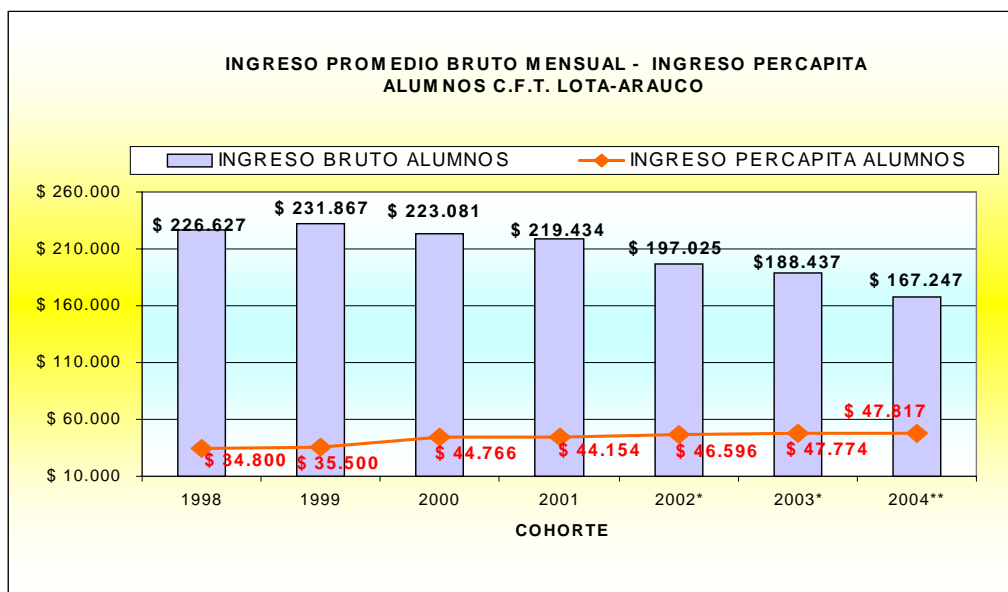
Así fue como el CFT Lota Arauco inició sus actividades regulares en Abril del año 1998 con dos carreras y 224 alumnos. A la fecha, este Centro tiene una matrícula algo superior a los 1200 alumnos distribuidos en ocho carreras. El desempeño y la evaluación del impacto social y económico de este centro han sido analizados en diversos documentos y estudios realizados tanto por el propio CFT Lota Arauco como por entidades externas especialmente contratadas para ello. Al respecto ver entre otros, los diversos estudios realizados por el propio Centro (www.cftlotarauco.cl) y el documento denominado "Evaluación del Desempeño e Impacto del CFT Lota Arauco de la Región del Bio Bio" del 05 de febrero del 2005.

Una de las conclusiones comunes en todos estos estudios tienen que ver con un supuesto básico que dio origen a este proyecto y que decía relación con la posibilidad que en 10 años, la situación económica y social de las familias de la Zona de Arauco, cambiaría de tal forma, que ellas serían capaces de financiar los estudios superiores de sus hijos. Lamentablemente, se constata que este supuesto o aspiración, está aún lejos de ser una realidad.

En efecto, numerosos antecedentes empíricos demuestran que la situación de exclusión y pobreza de los habitantes de la Zona de Arauco, no ha cambiado radicalmente y, por el contrario, en ellos se siguen expresando con toda crudeza, las características de inequidad y exclusión que conlleva nuestro modelo de desarrollo.

Chile sigue siendo líder en mala distribución. Sólo dos datos para avalar esta afirmación: el primero tiene que ver con ingreso per capita promedio de los algo más de 3300 jóvenes que en los 8 años de vida del CFT Lota Arauco han pasado por sus aulas ha cambiado muy poco, pasando de \$34.800 por mes para aquellos de la promoción del año 1998 a \$47.817 por mes para aquellos de la promoción 2004, según se puede comprobar en el siguiente Gráfico N°1.

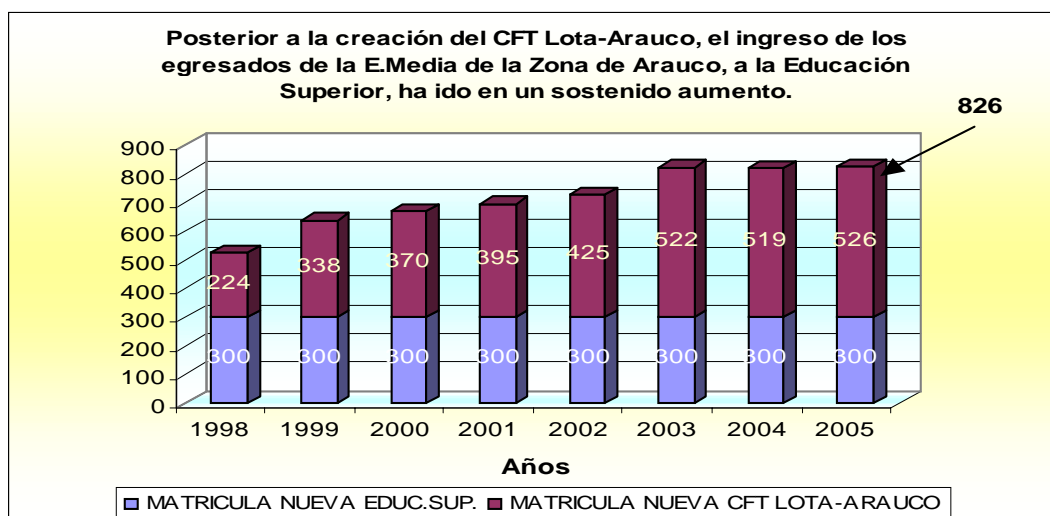
Gráfico N°1: Evolución del Ingreso Per Cápita de los Alumnos del CFT Lota Arauco. Período 1998-2004.



Fuente: Elaboración Propia. Agosto 2005.

El segundo dato nos indica que durante el período de vida del Centro (1998-2005), han ingresado a otras instituciones de educación superior diferentes del CFT Lota Arauco un promedio de 300 jóvenes por año. En cambio la postulación e ingreso de jóvenes al CFT Lota Arauco ha crecido sistemáticamente. La cohorte 1998 seleccionó a 224 jóvenes y la cohorte 2005 a 526 jóvenes según se detecta en el siguiente gráfico.

Gráfico N°2 : Evolución del Ingreso Jóvenes al CFT Lota Arauco. Período 1998-2005.



Fuente: Elaboración Propia. Agosto 2005.

2. El Verdadero Dilema del CFT Lota Arauco.

Habida cuenta de esta realidad y considerando la proximidad de término del Convenio que dio lugar al CFT Lota Arauco, unido al desempeño e impacto provocado por el trabajo del Centro, es evidente que el verdadero dilema que se le presenta a la institución y a las instituciones que se comprometieron con la educación de los jóvenes de la Zona de Arauco, no es si el CFT sigue o no sigue, sino más bien ¿cómo sigue?.

Conciente de este ineludible compromiso, la Universidad de Concepción y por cierto, el propio CFT Lota Arauco, desde el año 2003, vienen incentivando y trabajando un fuerte proceso de análisis y estudio que permita no sólo la continuidad, sino incluso el perfeccionamiento y enriquecimiento de este proyecto. Es así como el 9 de Diciembre del año 2003 se logró reunir en una Comisión de Continuidad del CFT Lota Arauco a los principales responsables de este proyecto (Gobierno Regional representado por el Intendente Regional, CORFO representado por su Vicepresidente Ejecutivo, la Universidad de Concepción representada por su Rector y el CFT Lota Arauco, representado por su Directorio y su Rector.

Precisamente en esta instancia, hubo consenso entre sus participantes en el sentido que el verdadero dilema no era si el CFT seguía o no seguía sino mas bien que el verdadero dilema era ¿cómo seguía el CFT Lota Arauco? Además, de forma unánime, se acordó realizar por parte de un ente externo, un estudio del desempeño e impacto del proyecto CFT Lota Arauco, como una forma de tener más elementos objetivos que facilitaran la decisión de continuidad del Centro.

3. Nuevos Antecedentes para la Toma de Decisiones.

Como una forma de aportar nuevos antecedentes a la importante toma de decisiones relativa al dilema del centro, es decir, al cómo sigue el trabajo del CFT Lota Arauco a partir del Año 2008, el Directorio del Centro en una de sus últimas reuniones ordinarias decidió encargar al propio Centro, la realización de una mini encuesta entre las empresas de la Región acerca de la predisposición que estas tienen en relación a financiar estudios técnicos de nivel superior de sus trabajadores.

Uno de los supuestos que yace a la base de este estudio es que la responsabilidad de la reconversión social y económica de la ex zona del carbón no es sólo responsabilidad del Estado y de un ente privado como es la Universidad de Concepción, sino de todos los actores involucrados en dicho proceso y por lo tanto, la empresa privada y pública sin duda, tienen frente a este complejo desafío una responsabilidad ineludible que enfrentar.

Por ello es que un equipo de trabajo del CFT Lota Arauco realizó, durante los meses de junio y agosto del presente año 2005, una encuesta entre algo más de 100 empresas de la región y la gran conclusión que se detecta de este esfuerzo es que el **73% de las entidades encuestadas no manifiestan ninguna disposición a financiar estudios superiores de sus trabajadores.** Si bien es cierto, esta conclusión no es novedad en la realidad nacional ella no viene sino a reforzar la ineludible responsabilidad que le cabe al Estado en la continuidad del financiamiento del CFT Lota Arauco.

4. Metodología de trabajo utilizada en el estudio.

El principal objetivo de este estudio es conocer y obtener información desde las propias empresas productivas o instituciones públicas y privadas pertenecientes a las Provincias de Concepción y Arauco, respecto de las reales posibilidades que ellas tienen, según sus propias definiciones y políticas de desarrollo, de financiar con fondos propios, una carrera de técnico de nivel superior a sus trabajadores.

Las fuentes de información que se utilizaron fueron principalmente los datos estadísticos obtenidos de la aplicación de una encuesta a diversas empresas instaladas, en las Provincias de Concepción y de Arauco, las que suman un total de 18 comunas. La cobertura de la investigación implicó encuestar a empresas o instituciones específicamente de las comunas de: Talcahuano, Concepción, San Pedro de la Paz, Coronel, Lota, Arauco, Curanilahue, Lebu, Cañete, Contulmo, y Tirúa, lo que representa el 61,1% del total de comunas de esas dos provincias.

Es necesario señalar, que esta muestra se estableció considerando empresas correspondientes a los principales sectores económicos de la región incluyendo: servicios públicos, servicios, forestal-maderero, pesquero, metalmecánico, minero y otros. Estos sectores contienen un total de 18.232 empresas para la octava región del Bío – Bío, lo que, a su vez, representa un 26,7% del total de MIPES (68.142) de las 52 comunas de la región¹.

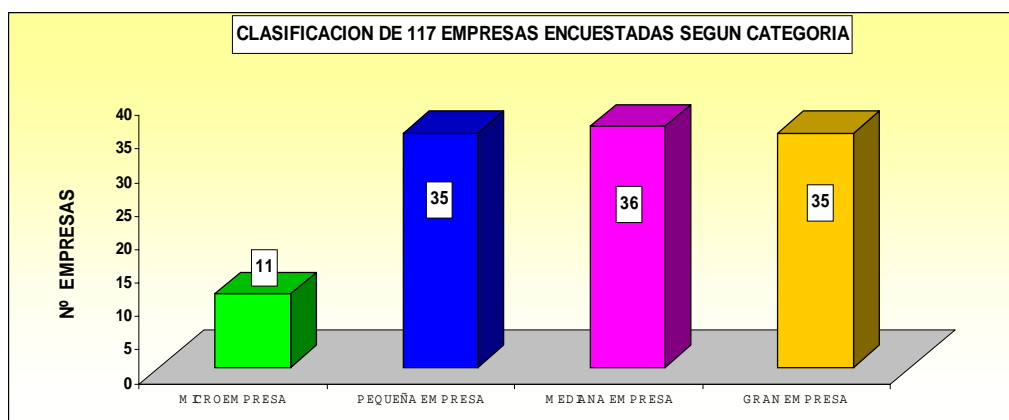
La información fue obtenida principalmente de forma directa y, en menor medida mediante correo electrónico y contacto telefónico. El trabajo de campo fue realizado a través de encuestas² las que fueron aplicadas en un período comprendido entre los meses de junio y agosto del presente año 2005.

¹ Fuente: Elaboración INE según datos de SII Año 2003.

² Ver Encuesta en Anexo N°1.

La encuesta aplicada incluyó una muestra que contenía tanto a micro, como pequeñas, medianas y grandes empresas, las que a su vez, representaban a los sectores económicos ya mencionados. De esta forma se logró encuestar a una muestra de 117 empresas, las que están distribuidas según las siguientes categorías: 11 microempresas, 35 pequeñas empresas, 36 medianas empresas y 35 grandes empresas.

GRAFICO N° 3: Clasificación de Empresas según Categoría.



Fuente: Elaboración propia. Agosto 2005.

La clasificación de las empresas encuestadas que se observa en este gráfico, indica que del total (117), 11 corresponden a microempresas lo que representa un 9,4% del total. Luego se encuentran 35 pequeñas empresas que representan un 29,9% del total. A continuación se constata que se encuestaron a 36 medianas empresas con un 30,8% y finalmente existen 35 grandes empresas encuestadas lo que representan un 29,9% del total.

Una de las razones que explican la baja proporción de microempresas encuestadas se debe a que en este tipo de empresa, por su propia naturaleza y características, por lo general, no se contratan técnicos ni profesionales.

Con los datos obtenidos de esta muestra se procedió tabular y graficar los resultados y luego, a sistematizar la información recogida y realizar un análisis global de los aspectos consultados para de esta forma, tener una visión mas concreta de las reales posibilidades de financiamiento de una carrera de técnico de nivel superior, que ofrecen a sus trabajadores las empresas de los diversos sectores económicos.

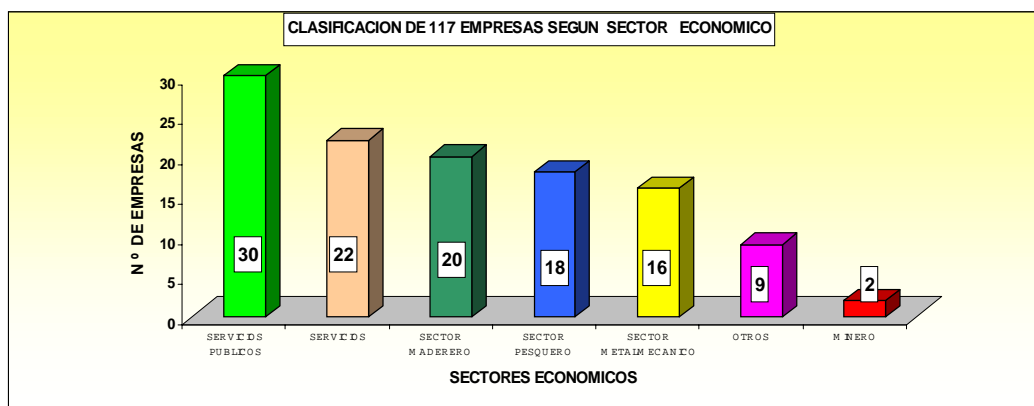
5. Resultados Obtenidos de las Encuestas.

A continuación se presentan tanto los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a las 117 empresas indicadas, como también algunos comentarios generales que estos resultados sugieren o generan.

5.1. Clasificación de las Empresas Encuestadas según Sector Económico de Pertenencia.

Se debe considerar que, la clasificación de sectores económicos es muy amplia y diversa, sin embargo, a continuación se presenta el número de empresas por sectores que fueron considerados en este estudio.

GRAFICO Nº 4: Clasificación de Empresas según Sector Económico.



Fuente: Elaboración propia. Agosto 2005.

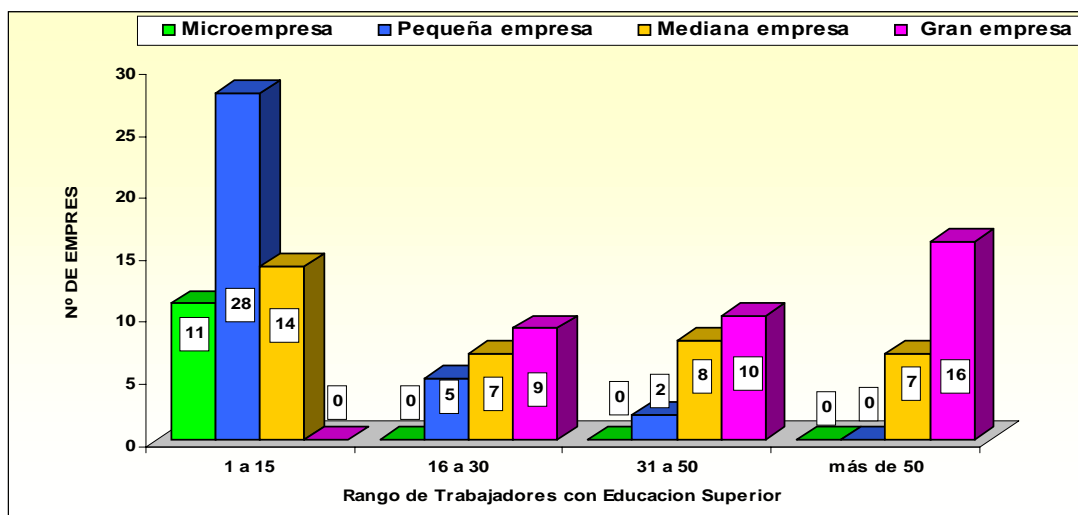
El Gráfico Nº 4, muestra que el sector económico correspondiente a **servicios públicos**, es el que tiene el mayor número de empresas o instituciones encuestadas con un número igual 30, lo que significa un 25,6% del total de la muestra. Luego le sigue el sector **servicios**, con 22 empresas encuestadas lo que representa un 18,8%. En tercer lugar, se encuentra el sector **maderero**, que alcanza a 20 empresas encuestadas con un 17,1%. Le siguen los sectores **pesquero** con 18 empresas y con un 15,4%; el sector **metalmeccánica** con 16 empresas y con un 13,7%. Finalmente el sector **otros**, está representado en la encuesta con 9 empresas lo que significa un 7,7% y el sector **minero**, con 2 empresas encuestadas lo que representa un 1,7% del total.

Estos sectores fueron incluidos en la muestra en función no sólo a que ellos representan sectores muy importantes en la economía regional y de la Zona de Arauco, sino además, debido a que la propia experiencia de trabajo del CFT Lota Arauco y las relaciones que la institución ha ido desarrollando con empresas de estos sectores, indican que precisamente son las empresas de estos sectores las que generalmente incluyen técnicos de nivel superior entre su planta de trabajadores.

5.2. Inserción de Trabajadores con Educación Superior en las Empresas Encuestadas.

En general, todas las empresas encuestadas declaran tener contratados en sus plantas de trabajadores a profesionales y técnicos con un nivel de educación superior. Por esta razón, el número de trabajadores con esta situación formativa, se agrupó según rango, por cada categoría de empresa. Sus resultados se presentan en el siguiente gráfico.

GRAFICO N° 5: Trabajadores con Educación Superior según Categoría de Empresas.



Fuente: Elaboración propia. Agosto 2005.

Según las respuestas entregadas por las empresas encuestadas, en el Gráfico N° 5, se indica, el rango de trabajadores con educación de nivel superior que tienen contratados, sin diferenciar el nivel formativo alcanzado.

En el rango de **1 a 15** trabajadores con formación superior contratados por las empresas encuestadas, se encuentran: 11 microempresas; 28 pequeñas empresas y 14 medianas empresas. Este rango, no registra grandes empresas con trabajadores con educación de nivel superior, debido a que la mayoría de las empresas pertenecientes a esta categoría, exhibe rangos superiores con trabajadores de nivel superior.

En el rango de **16 a 30** trabajadores contratados con educación superior, se encuentran: 5 pequeñas empresas; 7 medianas empresas y 9 grandes empresas. En este rango y en los siguientes, no se registran micro empresas debido a que, por definición, el número de trabajadores que compone esta categoría es de 1 a 9.

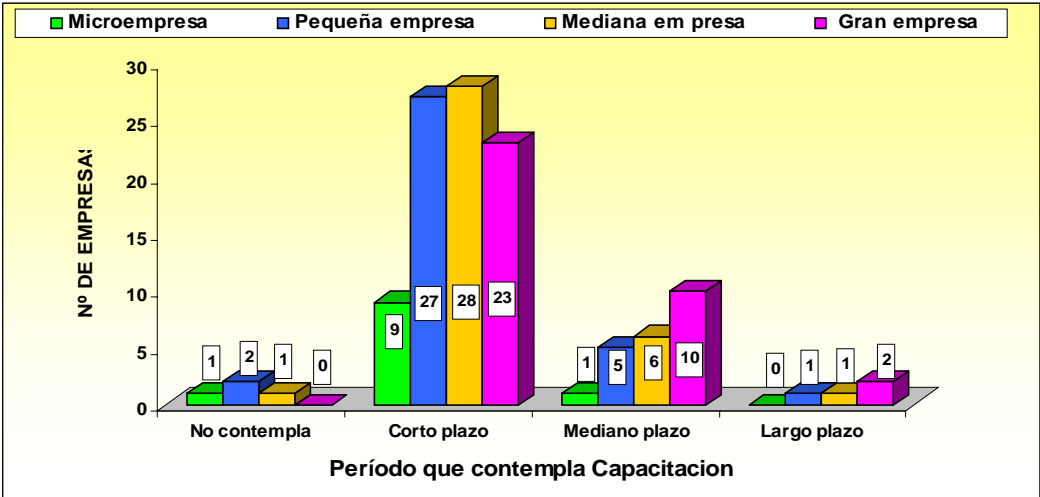
En el rango de **31 a 50** trabajadores contratados con educación superior, se encuentran: 2 pequeñas empresas; 8 medianas empresas y 10 grandes empresas.

Finalmente, en el rango de **más de 50** trabajadores contratados con educación superior, se encuentran: 7 medianas empresas y 16 grandes empresas. En este rango no se registran micro y pequeñas empresas debido a que el número de trabajadores en esas categorías es inferior a 50.

5.3. Perfeccionamiento y Capacitación en las Empresas Encuestadas.

Se detecta que el perfeccionamiento y la capacitación de los trabajadores es una política que se encuentra establecida en la gran mayoría de las empresas encuestadas. A continuación se presentan los diversos plazos en los cuales se contempla dicha actividad.

GRAFICO Nº 6: Capacitación y Perfeccionamiento de los Trabajadores según Período.



Fuente: Elaboración propia. Agosto 2005.

En el Gráfico Nº 6, se muestra, en el primer tramo de columnas, el número de empresas, que **no contempla** en sus políticas institucionales, la realización de actividades de **capacitación ni perfeccionamiento** para sus trabajadores. Entre ellas se encuentra las siguientes: 1 microempresa, 2 pequeñas empresas y 1 mediana empresa. Se detecta que todas las grandes empresas todas contemplan capacitación en distintos plazos.

En lo que se refiere a la capacitación para sus trabajadores, a **corto plazo**, se detecta que de la muestra consultada se encuentran: 9 microempresas; 27 pequeñas empresas; 28 medianas empresas y 23 grandes empresas. Es precisamente en este período de corto plazo donde se concentra la mayor cantidad de empresas que contempla la capacitación para sus trabajadores con un porcentaje igual al 74,4% del total.

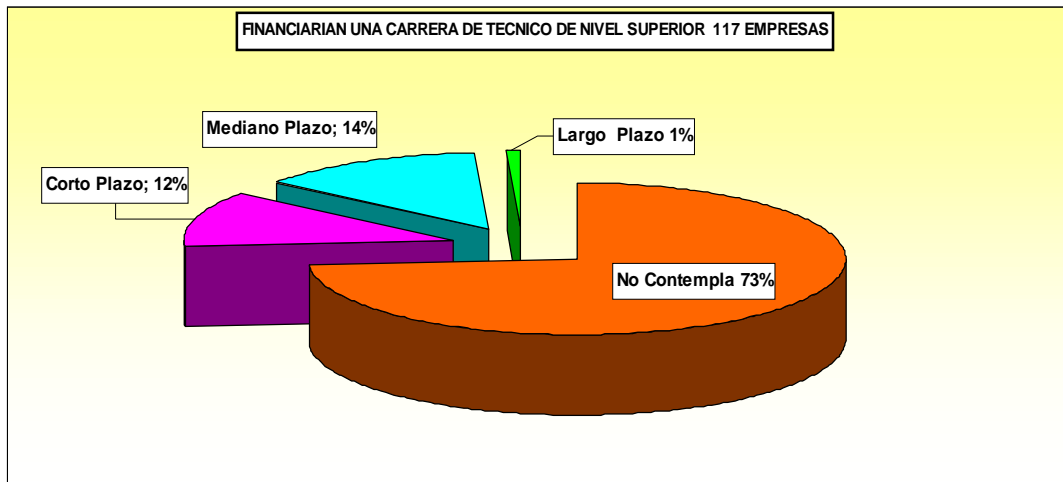
Sin embargo, en la capacitación para sus trabajadores, a **mediano plazo**, se encuentran: 1 microempresa; 5 pequeñas empresas, 6 medianas empresas y 10 grandes empresas.

Finalmente, en la capacitación contemplada a largo plazo se encuentran las siguientes empresas: 1 pequeña empresa; 1 mediana empresa y 2 grandes empresas.

5.4. Empresas que están Dispuestas a Financiar una Carrera de Técnico de Nivel Superior para sus Trabajadores.

A continuación se presentan los porcentajes de las empresas encuestadas que si estarían dispuestas a financiar, en diversos periodos, una carrera de técnico de nivel superior a sus trabajadores.

GRAFICO Nº 7: Empresas que Financiarían una Carrera de Técnico de Nivel Superior.



Fuente: Elaboración propia. Agosto 2005.

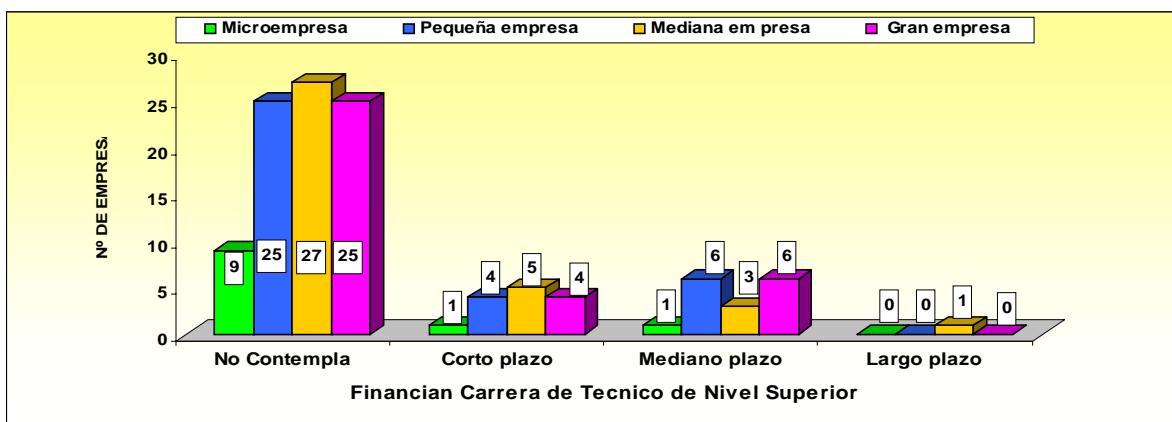
En el Gráfico Nº 7, se observa el porcentaje de empresas que contemplan en sus políticas institucionales, financiar en distintos plazos, una carrera de técnico de nivel superior a sus trabajadores.

El gran indicador porcentual de un 73% de las 117 empresas encuestadas, **nos indica que la gran mayoría de las empresas encuestadas no contempla entre sus políticas la de financiar** una carrera de técnico de nivel superior a sus trabajadores. Esta es, para los objetivos de la presente investigación, la constatación más importante y reveladora de la voluntad empresarial de la mayor parte de las empresas de la zona.

Por otra parte, las otras cifras indican que sólo un 12% de las empresas encuestadas financiaría una carrera de técnico de nivel superior en el corto plazo. Luego, en el mediano plazo, lo realizaría el 14% de las empresas y en el largo plazo, solo un 1% de las empresas financiaría dicha carrera.

Para una mejor comprensión de este indicador, se presenta en el siguiente Gráfico N° 8, el número desagregado de empresas, según clasificación por categoría, que manifestaron la posibilidad de destinar, en diversos plazos, financiamiento de una carrera de técnico de nivel superior para sus trabajadores.

GRAFICO N° 8: Empresas según Categoría, que Financiarían una Carrera de Técnico de Nivel Superior.



Fuente: Elaboración propia. Agosto 2005.

En el Gráfico N° 8, se observa en el primer tramo de columnas, el número total de empresas encuestadas, según categoría, lo que suma un total de **86** de ellas, que **no contempla** financiar una carrera de técnico de nivel superior a sus trabajadores, lo cual se desagrega de la siguiente manera: 9 de ellas son microempresas; 25 son pequeñas empresas; 27 medianas empresas y 25 grandes empresas.

En el segundo tramo de columnas, se encuentran 14 empresas que si estarían dispuestas a financiar a sus trabajadores una carrera de técnico superior a **corto plazo**, observándose los siguientes resultados desagregados: una de ella es microempresa; 4 corresponden a pequeñas empresas; 5 a medianas empresas y 4 son grandes empresas.

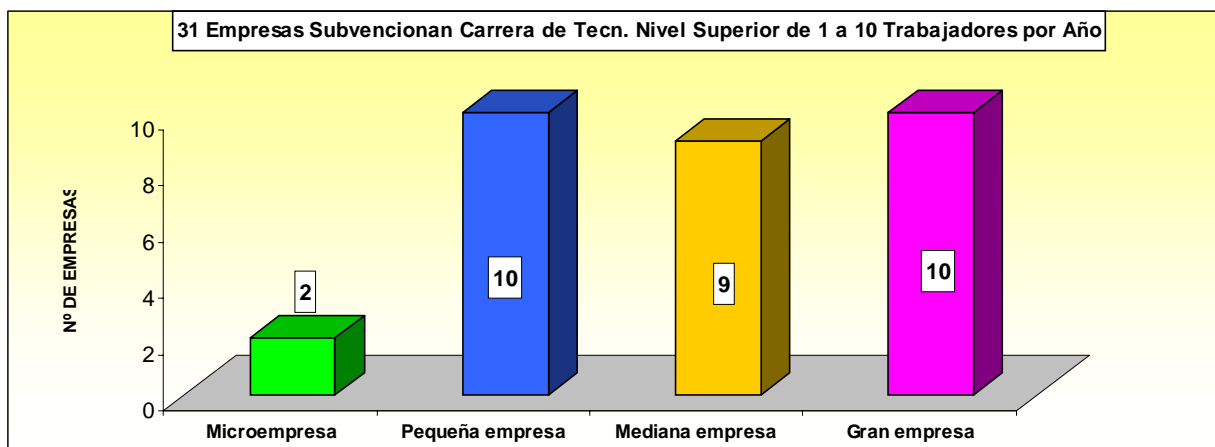
En la columna correspondiente a empresas que estarían dispuestas a financiar una carrera de técnico de nivel superior a alguno de sus trabajadores, a mediano plazo, se encuentran: 1 microempresa; 6 pequeñas empresas, 3 medianas empresas y 6 grandes empresas.

Finalmente, en el largo plazo, de las empresas encuestadas que estarían dispuestas a financiar una carrera de técnico de nivel superior a alguno de sus trabajadores, se encuentra solo una mediana empresa.

5.5. Rango de Trabajadores por Año que las Empresas estarían Dispuestas a Financiarles Estudios de Técnicos de Nivel Superior.

De las empresas encuestadas que contestaron que estarían dispuestas a financiar estudios de técnicos de nivel superior a algunos de sus trabajadores se detectaron los siguientes rangos por año:

GRAFICO N° 9: Empresas que Financiarían una Carrera de Técnico de Nivel Superior en un Rango de 1 a 10 trabajadores por año.



Fuente: Elaboración Propia. Agosto 2005.

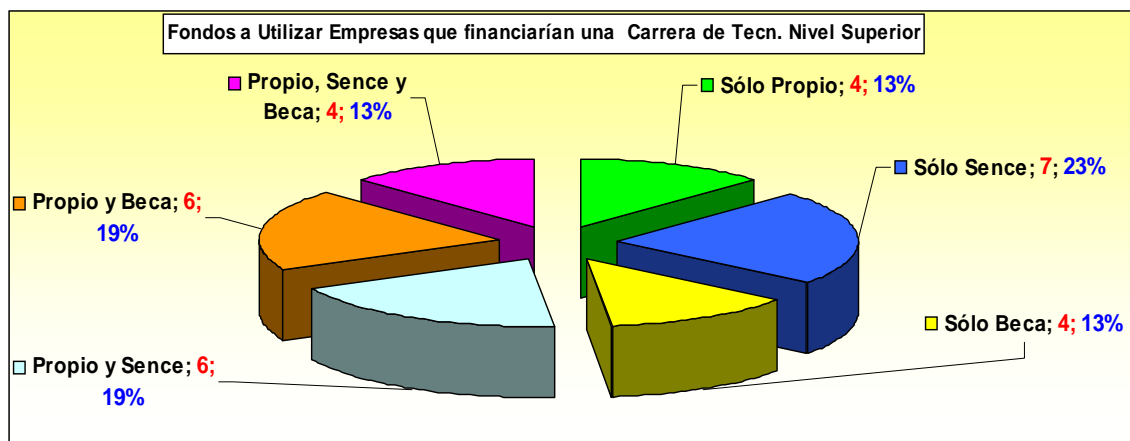
Los resultados de esta pregunta son muy lógicos pues demuestran que las empresas más grandes están más dispuestas a financiar estudios de técnicos de nivel superior para algunos de sus trabajadores: la gran y pequeña empresa con 10 respuestas positivas y la mediana con 9 se ubican en los primeros lugares. La microempresa, como es lógico, ocupa el último lugar con sólo 2 empresas dispuestas a financiar dichos estudios, debiendo considerarse además, que por la naturaleza de este tipo de empresas, obviamente el número de trabajadores al que estas empresas están dispuestas a financiarles sus estudios de técnico de nivel superior es más cercano al número mínimo del rango (1 a 2) que a sus valores máximos.

Estas 31 empresas significan que sólo un 27% del total de empresas encuestadas estarían dispuestas a financiar entre 1 y 10 trabajadores por año, estudios regulares de sus trabajadores en una carrera de técnico superior.

5.6. Fondos a Utilizar por las Empresas para el Financiamiento de Estudios de Técnicos de Nivel Superior de sus Trabajadores.

En relación con los recursos a utilizar por las empresas que declaran que sí financiarían una carrera de técnico de nivel superior, estos se muestran en el siguiente gráfico, indicando el tipo de recurso económico y el número de empresas involucradas en cada uno de estos fondos.

GRAFICO N° 10: Fondos a Utilizar por las Empresas que Financiarían una Carrera de Técnico de Nivel Superior.



Fuente: Elaboración propia. Agosto 2005.

Al observar el Gráfico N° 10, se puede constatar que de **31** empresas que declaran que sí financiarían una carrera de técnico superior, solo **4** de ellas, lo que representa un 13%, utilizarían recursos propios.

Con recursos propios y becas se detectan sólo **6** empresas lo que equivale a un 19%, financiarían una carrera de técnico superior. Igual cantidad, es decir otras **6** empresas, lo que representa igualmente un 19%, financiarían una carrera como la descrita con recursos propios y financiamiento SENCE.

Por otro lado, se detecta que **4** empresas lo que significa un 13%, financiaría la carrera con tres tipos de recursos, es decir, propios, becas y SENCE.

Por último, **7** empresas lo que representa un 23% de este total financiaría una carrera de técnico superior, solo con recursos de SENCE, y **4** empresas lo que implica un 13%, lo haría solo con algún tipo de beca.

Frente a estas constataciones, se puede concluir, que incluso las posibilidades de los trabajadores de las 31 empresas de la muestra que mostraron su disposición a financiar estudios de técnicos de nivel superior de sus trabajadores, de obtener beneficios y acceder a estudiar una carrera de técnico superior se ven muy disminuidas.

En síntesis sólo 4 de las 117 empresas encuestadas tienen la decisión institucional de financiar estudios de técnicos de nivel superior con recursos propios.

6. Conclusiones.

La conclusión más importante y definitiva de este estudio es que la gran mayoría de las empresas encuestadas, es decir un 73% de ellas, **no tiene considerada entre sus políticas, el financiamiento con recursos propios de carreras de técnicos de nivel superior para sus trabajadores.**

Peor aún, un porcentaje importante de las que si lo tienen considerado, al momento de preguntárseles la forma o fuente de financiamiento que utilizarían para financiar dichos estudios, **mencionan entre otras: las becas y a una fuente pública como es el SENCE.** Es decir, ni siquiera este pequeño porcentaje de empresas que si considera entre sus planes y políticas, la posibilidad de apoyar financieramente la formación de técnicos de nivel superior, está dispuesta a comprometerse con un financiamiento 100% proveniente de su propio presupuesto.

Estos resultados, unidos a los exhibidos en el gráfico N° 1 de este trabajo y que dicen relación con los ingresos mensuales promedios per capita de los jóvenes de la Zona de Arauco, los que a comienzos del año 2005 ni siquiera llegaban a cincuenta mil pesos por mes, nos están indicado de forma muy clara y **nítida la necesidad de continuar con la actual modalidad del CFT Lota Arauco**, al menos por un tiempo semejante al del plazo inicial.

7. Comentarios.

En las últimas semanas hemos constatado una dolorosa realidad: la Provincia de Arauco sigue golpeada por la catástrofe. A la muerte de cuatro mineros hace poco más de un par de semanas en un piquén de la ciudad de Lebu se sumó el fallecimiento de un quinto en un yacimiento informal de la Comuna Curanilahue y, como si esto fuera poco, sólo hace algunos días hemos conocido de la desaparición de un sexto trabajador en otro pique de la misma localidad, el que afortunadamente, luego de casi tres días de incertidumbre, milagrosamente fue encontrado sano y salvo.

Aunque muchos puedan pensar que estos hechos constituyen una trágica coincidencia, y que por lo tanto no volverán a repetirse en el futuro cercano, todo indica que más bien se trata de hitos anunciados en una ya larga cadena de riesgos laborales que hace años embargan a la minería de la zona, especialmente a aquella que se desarrolla de forma informal y sin las más mínimas condiciones de seguridad y respeto a la vida de los trabajadores.

Por otra parte, quizás para una parte importante de la ciudadanía regional y nacional, la apertura por parte de la Fundación Chile, en la Comuna de Lota del circuito denominado Lota Sorprendente, el que incluye al otrora famoso “Chiflón del Diablo”, el Museo y Parque de Lota así como la Central Hidroeléctrica de Chivilingo, como un destino turístico que cada vez logra un mayor desarrollo, constituyó el simbólico fin de la cultura del carbón en la Región del Biobío y el inicio de un lento camino de reconversión productiva, no libre de obstáculos y sinsabores.

Por desgracia, accidentes como los registrados demuestran que esa cultura persiste en medio de la adversidad y que no son pocas las familias y trabajadores que ven en ella, es decir en la extracción ilegal del carbón, aún su única fuente de sustento. Peor es constatar que muchos trabajadores bajan a las profundidades de los cada vez más inseguros piquenes porque simplemente carecen de otra alternativa de empleo y, en consecuencia, deben asumir el peligro de muerte como un desafío cotidiano y a muy temprana edad.

Estos hechos irritan a la conciencia ciudadana y parece urgente enfrentar como sociedad, es decir, desde la perspectiva pública y privada esta verdadera vergüenza nacional. Una de las formas más eficientes de enfrentar estos desafíos, como lo acaba de plantear el Ministro de Minería en esta semana en un seminario sobre Minería en la Universidad de Concepción, **es “con educación”**.

La dependencia económica del carbón en la Provincia de Arauco es un hecho al que hay poner atajo de raíz. Los ex trabajadores del carbón no pueden esperar más tiempo, es decir, mas muertes y sacrificios para cambiar su destino Ya se trate de falta de medidas de seguridad o de errores de procedimiento, es un hecho que la actual explotación del carbón es altamente riesgosa y no podemos desconocer que el cierre de yacimientos decretado por la autoridad minera, en la mayoría de los

casos, simplemente no se acata pues como dijo Don Pedro Garcés, el minero rescatado de Curanilahue, “ellos deben seguir viviendo”; “Hay que seguir, pues nadie nos va a llevar el pan a la casa” (Diario El Sur 22 de agosto del 2005, pagina 3). Y si ello no ocurre, tampoco se puede esperar que las reglas fijadas por el Servicio Nacional de Geología y Minas (Sernageomin) se cumplan en cada pique informal; más si se tiene en cuenta que muchos de ellos se emplazan en zonas rurales y su explotación genera volúmenes tan marginales que perfectamente pueden pasar desapercibidos para la autoridad a la hora de fiscalizar.

Por otro lado, el gobierno ha sido claro y explícito al afirmar que los minerales que dependen de la Carbonífera Victoria de Lebu (Carville) seguirán en operaciones hasta el fin del mandato del Presidente Ricardo Lagos, en marzo de 2006. También es necesario recalcar que sus representantes y autoridades empresariales se han hecho cargo de la recuperación de los heridos en la tragedia de la mina “La Frontera” y el apoyo a los familiares de las víctimas fatales. No obstante, el que estos yacimientos sean subsidiados -lo que en otras palabras significa que su rentabilidad económica es negativa y que sólo se conservan para combatir el alto desempleo y la pobreza- es una prueba más de que es necesaria una intervención urgente y multidisciplinaria en la zona.

Al mantener abiertas las minas de carbón en la Provincia de Arauco, el Estado está cumpliendo un rol benefactor y paternalista que no se condice con la vocación subsidiaria que desde 1974 le otorga la carta fundamental. Al igual que en Lota y Coronel, lo que corresponde es activar un vasto plan liderado por la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) que permita reconvertir la economía del sector sin generar dependencia estatal, claro que evitando cometer los errores de control y administración que han entorpecido el despegue de estas dos emblemáticas comunas.

¿Por qué el esfuerzo de reconversión debe ser multidisciplinario, es decir comprometer el aporte tanto del sector público como del sector privado?. Al menos existen dos razones claras: la reconversión social y económica de una determinada zona geográfica es tarea de todos, es decir del mundo público como del mundo privado. Así lo demuestran por lo demás todas las experiencias exitosas desarrolladas en Europa (Bélgica, Inglaterra, España, Francia, Irlanda). La otra razón es más sencilla y pragmática y tiene relación con el hecho que los esfuerzos realizados hasta hoy, han sido hechos casi exclusivamente por el Estado (CORFO) y los resultados nos indican que ellos solos no bastan.

En efecto, el gran esfuerzo realizado hasta hoy por el Estado a través de CORFO, diseñando e implementando entre otros, planes tales como el Plan Lota, el Plan Arauco, hasta la fecha, no exhiben resultados a la altura de los esperados. Si el sector empresarial privado no realiza un serio, creativo y comprometido esfuerzo por la reconversión productiva de la zona, los esfuerzos públicos estarán siempre limitados.

¿Cómo puede intervenir el sector privado en este proceso?. La experiencia y los excelentes resultados logrados por el Centro de Formación Técnica Lota Arauco, uno de los pocos proyectos exitosos de los planes de reconversión de la ex zona del carbón, nos indican un camino a seguir el que bien puede resumirse en las siguientes pinceladas:

Primero, la gran y quizás definitiva solución a los dilemas planteados es la educación y de preferencia la formación técnica de los ex trabajadores del carbón y de preferencia de sus hijos y descendencia. En este sentido, la ampliación y enriquecimiento, para todas las comunas de la ex zona del carbón, de la experiencia del CFT Lota Arauco, tal como él fue concebido y gestionado en sus ocho años de vida es esencial para lograr éxito en el proceso de reconversión laboral y productiva.

Segundo, de no mediar un refuerzo en la cobertura y calidad de la enseñanza básica y media y en las posibilidades de capacitación de los trabajadores, no sólo se está ante el riesgo de seguir reproduciendo el círculo de la pobreza, sino también de que la explotación legal o ilegal del carbón siga cobrando vidas.

Tercero, el rol de los privados en estos desafíos es clave ¿cómo?: apoyando con recursos materiales, humanos, financieros al conjunto del proceso formativo; invirtiendo en la zona, creando no sólo nuevos sino además, dignos puestos de trabajo; contratando técnicos de nivel superior con sueldos justos y facilitando, a través de innumerables posibilidades que esos trabajadores puedan seguir perfeccionándose desarrollándose en las materias que no sólo les interesan a los trabajadores, sino a las empresas e instituciones donde ellos laboran.

Los ejemplos y resultados obtenidos entre otros por los países europeos y por una gran variedad de países del Asia nos están indicando que este es el camino a seguir, pues con ello no sólo estamos dignificando al trabajador, produciendo la tan anhelada reconversión, sino además, produciendo más bienestar y riqueza para todos: la región, el país y por cierto, para los propios empresarios y trabajadores.

8. Anexos:

Anexo N° 1 :

ENCUESTA DIRIGIDA A EMPRESAS O INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS DE LAS PROVINCIAS DE CONCEPCIÓN Y ARAUCO.

Fecha de Aplicación de la encuesta: ___/___/___

Conocida es la importancia y la oportunidad que significa actualmente para las empresas productivas o de servicios contar con recursos humanos altamente calificados. Las exigencias del mercado global requiere hoy de productos o servicios que respondan a una certificación de calidad. El rol de los técnicos de nivel superior en este desafío es entonces evidente y por lo tanto absolutamente necesario de intensificar y desarrollar.

A continuación, solicitamos a Ud. contestar esta encuesta considerando que la información entregada es totalmente confidencial y no será divulgada de manera particular por medio alguno, sino que será agrupada para obtener conclusiones relevantes en el marco del proyecto de continuidad del Centro de Formación Técnica Lota - Arauco.

I.- IDENTIFICACIÓN.

Institución / Empresa:	Teléfono:
Nombre del Encuestado:	Cargo:
Profesión:	e-mail:

II.- PREGUNTAS.

1. Considerando todas las áreas o departamentos ¿cuántos trabajadores componen esta empresa?

1 a 10		11 a 49		50 a 199		Más de 200	
--------	--	---------	--	----------	--	------------	--

2. ¿Cuántos trabajadores con educación de nivel superior se desempeñan en la empresa?

1 a 15		16 a 30		31 a 50		Más de 50	
--------	--	---------	--	---------	--	-----------	--

3. ¿En los planes de desarrollo de la empresa, se contempla como tarea permanente la capacitación y perfeccionamiento de los trabajadores? SI NO

En caso afirmativo ello es a:	Corto plazo		Mediano plazo		Largo plazo	
-------------------------------	-------------	--	---------------	--	-------------	--

4. ¿ La empresa estaría dispuesta a subvencionar una carrera de técnico de nivel superior a sus trabajadores?

Corto plazo		Mediano plazo		Largo plazo		No se contempla	
-------------	--	---------------	--	-------------	--	-----------------	--

5. De acuerdo a la pregunta anterior, ¿a cuántos trabajadores subvencionaría por año, alguna carrera de técnico de nivel superior?

1 a 10		11 a 20		21 a 30		Más de 30	
--------	--	---------	--	---------	--	-----------	--

6. En consideración a las políticas de la Empresa que fondos utilizaría para financiar esas carreras?

Propios		Con cargo a SENCE		Convenios (Becas)		Otros	
---------	--	-------------------	--	-------------------	--	-------	--

**Departamento de Prácticas Laborales Titulación y Empleabilidad
Centro de Formación Técnica Lota - Arauco**

Anexo Nº 2

CLASIFICACION DE 117 EMPRESAS ENCUESTADAS SEGUN SECTOR ECONOMICO

Nº	SERVICIOS PUBLICOS	Nº	SERVICIOS	Nº	MINERO
1	ASOCIACION DE MUNICIPIOS REGION BIO-BIO	1	A.&R. CLIMATIZACION	1	CARVILE S.A.
2	CENTRO EDUCACIONAL DE LA MADERA	2	ABASTIBLES S.A.	2	ENACAR S.A.
3	CONAF	3	AGENCIAS MARTIMAS AGENTAL LTDA.		
4	CONAMA REGION DEL BIO-BIO	4	AGUACOR S.A.	Nº	SECTOR METALMECANICO
5	CORFO	5	ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD	1	ASTILLERIA Y MAESTRANZA DE
6	CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL RE	6	CHILETERMIC S.A.	2	CENTRO TECNICO INDURA
7	CORPORACION NACIONAL DE DESARROLLO	7	COMPAÑIA PUERTO DE CORONEL S.A.	3	GALVANIZADORA OCHO LTDA.
8	EMPRESAS CORREOS DE CHILE	8	ENERGIA VERDE S.A.	4	INGEVA LTDA.
9	FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSION SOC	9	ESSBIO S.A.	5	INGENIERIA Y MANTENCION SIML
10	GOBERNACION PROVINCIAL ARAUCO	10	FUNDACION CEPAS	6	MAESTRANZA CASTRO HERMAN
11	GOBERNACION PROVINCIAL CONCEPCION	11	FUNDACION CHILE	7	MAESTRANZA MALDONADO
12	HOSPITAL DE CORONEL	12	FUNDACION TRABAJO PARA UN HERMANO	8	MAESTRANZA MONSALVEZ
13	HOSPITAL DE CURANILAHUE	13	IST DEL TRABAJO	9	MAESTRANZA RUDEL S.A.
14	HOSPITAL DE LOTA	14	M.T.F. (Ventiladores)	10	MAPEL LTDA.
15	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ARAUCO	15	MEDIA CORP S.A.	11	METAL MECANICA SERMAQH LT
16	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CAÑETE	16	MOLY - COP CHILE S.A.	12	METALURGIA CERRILLOS S.A.
17	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CONTULMO	17	NEXXO LTDA.	13	OXQUIM S.A.
18	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CORONEL	18	PORTUARIA CABO FROWARD S.A.	14	PROSEN LTDA.
19	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CURANILAHUE	19	PROCESADORES LAS HERAS CONCEP. S.A.	15	PROYECMETAL LTDA.
20	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOS ALAMOS	20	SERCOTEC CONCEPCION	16	PROYECMETAL LTDA.
21	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LOTA	21	SERFOCOL		
22	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TIRUA	22	SOLMEX SOLUCIONES MOD. Y ESTRUCT. LTDA.	Nº	SECTOR PESQUERO
23	INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO			1	ALIMENTOS MAR PROFUNDO S.A
24	INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONA	Nº	SECTOR MADERERO	2	ALIMENTOS MULTIEXPORT S.A.
25	PROCHILE	1	ASERRADEROS CEMENTOS BIO-BIO S.A.	3	ASOCIACION DE INDUSTRIALES P
26	SERPLAC REGION DEL BIO-BIO	2	ASERRADEROS HORCONES 1 AGEVA	4	EMPACADORA LOTA SEAFOODS
27	SERVICIO DE SALUD CONCECION	3	CELULOSA ARAUCO Y CONSTITUCION S.A.	5	FOODCORP CHILE S.A.
28	SERVICIO NACIONAL DE PESCA	4	FORACTION CHILE	6	INDUSTRIALES PESQUEROS BIO-
29	SERVICIO SALUD ARAUCO	5	FORESTAL PEHJEN LTDA.	7	PESQUERA CAMANCHACA
30	SERVIU REGION DEL BIO-BIO	6	FORESTAL POMAIRE LTDA.	8	PESQUERA COLOSO SAN JOSE
		7	FORESTAL STA. ELENA	9	PESQUERA GRIMAR S.A.
Nº	OTROS	8	FORESTAL Y PAPELERA CONCEPCION	10	PESQUERA ITATA S.A
1	AGAR DEL PACIFICO S.A.	9	INDUSTRIAS COPIHUE S.A.	11	PESQUERA LOTA PROTEIN
2	AGROINDUSTRIAS LOMAS COLORADAS	10	INSTITUTO FORESTAL	12	PESQUERA PACIFIC PROTEIN
3	CECINAS DEL SUR	11	MADERAS IBERIA S.A.	13	PESQUERA PESCA ARAUCO LTD
4	CENTRO DE ABASTECIMIENTO C.A.P.	12	NORWOOD S.A.	14	PESQUERA SOUTH AMERICAN
5	COMERCIAL E INDUSTRIAL PAICAVI	13	PLANTA TROZADO PATAGON LTDA	15	PUERTO PESQUERO ARTESANAL
6	COMERCIALIZADORA CAMCHOIM CHILE LTD	14	REMANUFACTURA C. BIO-BIO	16	SIND. PESQ. ARTESANAL MARISC
7	CONSTRUCTORA FLORIDA	15	SCHWAGER S.A.	17	SIND. PESQUERO ARTESANAL CA
8	HIDROMECH	16	SERVICIOS FORESTALES ANTUMAPU LTDA	18	SOCIEDAD PESQUERA TUBUL LTI
9	INDUSTRIAS DEL PACIFICO	17	SERVICIOS FORESTALES CONGULLIO		TOTAL
		18	SIERRA NEVADA S.A.		117 EMPR
		19	TAPEL WILLAMETTE		117
		20	TULSA S.A.		

Anexo N° 3
Listado de Estudios realizados en el CFT Lota – Arauco

- 1.- “Evaluación de Prácticas e Inserción Laboral de Egresados de Técnicos de Nivel Superior en Mecánica Industrial y Administración Pública Promoción 1998” Junio de 2001.
- 2.- “La Deserción en el CFT Lota–Arauco, Cohorte 1999” Julio 2002.
- 3.- “Evaluación de Prácticas Laborales, Cohorte 1999” Octubre de 2002.
- 4.- “Inserción Laboral, Cohorte 1999” Noviembre de 2002.
- 5.- “La Deserción en el CFT Lota–Arauco, Cohortes 2000 – 2001”,Junio 2003.
- 6.- “Eficiencia de Titulación Cohortes 1998 – 2000” Junio 2003.
- 7.- “Inserción Laboral Cohortes 1998 – 1999 – 2000 y 2001”, Marzo 2004.
- 8.- “Rendimiento en Ciencias Básicas de los Alumnos del CFT Lota – Arauco”, Mayo 2004.
- 9.- “Deserción Académica Cohorte 2002”, Diciembre 2004.
- 10.- “Actualización del diagnóstico de las MIPES de las comunas de Coronel, Lota y Cañete”. Abril 2005
- 11.- “Guía de apoyo financiero para microempresarios de la región del Bío – Bío” Lota, Agosto de 2005