LITORALPRESS

Fecha: 18-02-2026
Medio: Revista Aqua
Supl. : Revista Aqua
Tipo: Noticia general
Título: La vital formación de capital humano

Pág. : 40
Cm2: 554,4

Tiraje: 3.000
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

En la pesca

La vital formación de capital humano

LA PESCA INDUSTRIAL EN CHILE ES UN COMPONENTE CLAVE DE LA ECONOMÍA MARÍTIMA DEL PAÍS Y UN IMPORTANTE GENERADOR DE EMPLEO FORMAL.

Según datos de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (Subpesca), la pesca industrial —definida por embarcaciones tecnificadas de más de 18 metros que realizan pesca masiva fuera de las cinco millas costeras— no solo produce capturas de recursos marinos, sino que, además, sostiene una amplia fuerza laboral que incluye tanto tripulantes de buques como trabajadores en plantas de proceso distribuidas en diversas regiones del país.

Durante el seminario "Futuro del trabajo industrial del Biobío", organizado por el Comité de Personas de Pescadores Industriales del Biobío, destacan la relevancia social y económica de este sector para las economías locales. En 2025, autoridades y gremios recalcan la generación de cerca de 6.500 puestos de trabajo directos en la pesca industrial de la región, con aproximadamente el 50% de esos empleos ocupados por mujeres, además de otros miles vinculados a cadenas productivas conexas.

Asimismo, señalan que esta industria actúa como un "motor" para la recuperación del empleo formal en un contexto de elevados índices de desocupación.

En paralelo, la pesca industrial también cumple un rol vital en la empleabilidad de las zonas donde opera. Tal es así que la región del Biobío, considerada la capital pesquera de Chile, de los 6.500 puestos de trabajo que genera, un 50% corresponde a mujeres, junto con el encadenamiento productivo que produce y que emplea a otras 4.000 personas.

En este escenario, desde Camanchaca Pesca revelan cómo las empresas del sector están adaptando sus programas de capacitación para responder a los avances tecnológicos, la automatización y la digitalización de los procesos productivos.

"En Camanchaca, entendemos que la transformación digital no es solo un cambio de herramientas, sino una evolución cultural. Hemos adaptado nuestros programas de capacitación según los avances y requerimientos de las operaciones de manera integral, realizando análisis, por ejemplo, para fomentar la alfabetización digital. Nuestro objetivo es que el trabajador no se sienta desplazado por la máquina, sino con las herramientas necesarias para ser parte del cambio, facilitando procesos de reskilling que aseguren su empleabilidad en un entorno cada vez más técnico", comentan desde la empresa a Revista Aqua.

En cuanto al rol que cumplen los liceos técnico-profesionales, centros de formación técnica y universidades en la preparación de trabajadores especializados para la pesca industrial, y a cómo se articula esa formación con las necesidades reales del sector, la compañía destaca que "la articulación con la academia es la piedra angular para renovar nuestro capital humano".

"El rol de estas instituciones es fundamental para traducir las necesidades de la 'pesca del futuro' en mallas curriculares actuales. Bajo esa lógica, en Camanchaca participamos en

www.litoralpress.cl

LITORALPRESS

Fecha: 18-02-2026
Medio: Revista Aqua
Supl. : Revista Aqua
Tipo: Noticia general
Título: La vital formación de capital humano

Pág. : 41
Cm2: 564,6

Tiraje: 3.000
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

Fotografía: Conapesca.

Naves pesqueras del Biobío.

mesas de trabajo y consejos asesores con CFT de las zonas donde operamos. Además, generamos alianzas con liceos técnico-profesionales, promoviendo el modelo de formación dual. Esto permite que los estudiantes realicen pasantías en nuestras instalaciones, cerrando la brecha entre la teoría académica y la práctica en las operaciones, y asegurando que los egresados dominen competencias críticas", aseveran desde Camanchaca.

Ahora bien, respecto de cuáles son las principales brechas de competencias técnicas y de seguridad laboral que enfrenta actualmente la pesca industrial en Chile, y qué estrategias se están implementando para cerrarlas, en la compañía señalan que "una de las más complejas que enfrentamos es la transición de trabajadores que provienen de entornos laborales informales hacia una estructura industrial de alta exigencia. Hemos detectado que, especialmente en labores de flota, existe una tendencia a privilegiar la intuición y la confianza personal por sobre el dominio técnico y los protocolos estandarizados".

"Para cerrar esta brecha, nuestra estrategia se centra en la Cultura Preventiva desde el primer contacto. Estamos trabajando para reconfigurar la percepción del autocuidado; queremos cambiar la idea de que alertar sobre una medida de prevención es un acto de 'acusación' entre pares, transformándola en una muestra real de cuidado mutuo y profesionalismo", manifiestan desde Camanchaca.

"Por ello, nuestras evaluaciones de ingreso y programas de inducción no solo miden el conocimiento técnico, sino que ponen un énfasis crítico en la actitud preventiva, asegurando que el trabajador comprenda que su seguridad y la de sus compañeros dependen de la precisión técnica y no solo de la experiencia intuitiva", agregan.

Respecto a las iniciativas existentes para fomentar la atracción, retención y reconversión laboral de trabajadores en la pesca industrial, especialmente en regiones con alta dependencia de esta actividad productiva, explican que "se gestiona bajo una Política de Reclutamiento y Selección, sustentada en cuatro pilares de Buenas Prácticas Laborales (BPL): Género, Inclusión, Intergeneracionalidad e Interculturalidad. Esta mirada nos permite ser un reflejo de la sociedad actual y enriquecer nuestros equipos con diversas perspectivas".

Más aún, para captar talento joven y especializado, mantienen alianzas estratégicas con instituciones académicas y de formación.

"Por ejemplo, trabajamos con la Universidad de Concepción (UdeC) para atraer a ingenieros civiles industriales recién egresados, integrándolos a desafíos reales desde el inicio de su carrera. Asimismo, hemos consolidado vínculos con Inacap y el CFT Lota Arauco para 2026, orientados específicamente a promover la incorporación de mujeres en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) mediante programas de pasantías y cupos exclusivos para prácticas profesionales, rompiendo así las barreras de entrada en oficios tradicionalmente masculinizados", detallan desde Camanchaca Pesca.

"Finalmente, nuestra estrategia de retención se apoya en

En 2025, autoridades y gremios destacan la generación de cerca de 6.500 puestos de trabajo directos en la pesca industrial del Biobío, con aproximadamente el 50% de esos empleos ocupados por mujeres.

LITORALPRESS

Fecha: 18-02-2026
Medio: Revista Aqua
Supl. : Revista Aqua
Tipo: Noticia general
Título: La vital formación de capital humano

Pág. : 42
Cm2: 567,9

Tiraje: 3.000
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

Pesca

Fotografía Indespa.

Pesca artesanal.

un modelo de Bienestar y Calidad de Vida. No solo ofrecemos beneficios competitivos, sino también programas integrales que acompañan el desarrollo personal y familiar de nuestros colaboradores, reafirmando nuestro compromiso de ser el mejor lugar para trabajar en las regiones donde operamos", concluyen desde la empresa.

"Nuestro objetivo es que el trabajador no se sienta desplazado por la máquina, sino con las herramientas necesarias para ser parte del cambio, facilitando procesos de reskilling que aseguren su empleabilidad en un entorno cada vez más técnico", afirman desde Camanchaca Pesca.

CON EL HÁBITO DE NAVEGAR

"Para ser Patrón de Pesca tienes que tener, primero que todo, la experiencia necesaria. Como hemos dicho siempre se tiene que contar con las personas que vienen ya como tripulantes, porque ellos ya tienen el 'hábito de navegar'", manifiesta el secretario del Sindicato de Patrones de Pesca de la región del Biobío, Óscar Alvear Ortega, quien destaca que no es algo que se pueda decidir y preparar en solo dos años.

"La carrera dura mucho tiempo y debes tener, a lo menos, unos diez años de experiencia. La gente nuestra que hoy en día se está haciendo cargo de los barcos —porque han ido saliendo los patrones más antiguos jubilados— ya cuenta con alrededor de 15 años como pilotos. No hay un patrón que tenga menos de ese tiempo embarcado. Antes, no era llegar y, al cabo de un año, cuando había 148 naves y dabas tu examen de patrón, te entregaban tu título y libreta y al otro día te embarcabas. Ahora no. Hoy son tan modernos algunos barcos que para operar en ellos tienes que tener mucha experiencia, y esa experiencia te la dan los años".

Consultado sobre si esta brecha generacional pudiera profundizarse aún más, Óscar Alvear afirma que sí. "Como sucedió hace algunos años con la marina mercante en el sur, donde llegó un momento en que la autoridad marítima tuvo que hacer una serie de excepciones para que la gente pudiera llegar a las naves, porque no había".

"Acá estamos tratando de cubrir con tripulantes que van ascendiendo y hoy vemos que aún hay personas con 65 años trabajando como patrones, mientras que los pilotos más jóvenes tienen entre 40 y 44 años. Por lo tanto, hay una brecha que se sigue produciendo, porque los tripulantes que están ascendiendo tampoco son jóvenes de 20 o 21 años", remarca Alvear.

Para hacer frente a esta situación, relata que en 2024 se realizó un trabajo muy relevante con la autoridad marítima, que fue la renovación del DS 680, el cual era tan antiguo que dificultaba el ascenso en la carrera de Patrón de Pesca. "Tras su actualización, logramos reducir el embarco de 36 meses a 24, y la carrera se puede decir que se acortó para una persona que quiere seguir estudiando y ascendiendo rápido, de 12 a ocho años".

Ello se concretó porque ya no quedaba personal disponible, por lo que se simplificó parcialmente el proceso sin quitar la exigencia que se requiere para trabajar a bordo de naves de pesca. "Además, la gente joven no estaba interesada en navegar, porque están acostumbrados a un ambiente en tierra firme versus uno donde todo se mueve, y eso a muchas personas les cuesta. Por eso ahora los barcos cuentan con conexión a internet, porque si no, los jóvenes no se acostumbran. Y eso que hoy están trabajando a orilla de costa, porque años atrás salíamos a pescar hasta las 1.500 millas náuticas (2.778 km), y ahí no había nada", relata el secretario del Sindicato de Patrones de Pesca.

"Por ello, también se trabaja en incentivar a la gente joven de la pesca artesanal a sumarse, y la industria está apoyando con beneficios como prácticas pagadas y seguros para formar a las nuevas generaciones", comenta.

CAPACITACIÓN FEMENINA ARTESANAL

En paralelo y frente a estos desafíos y oportunidades laborales, la formación de capital humano especializado ha cobrado una mayor atención pública y gremial. Por ejemplo, iniciativas colaborativas entre sindicatos del sector y ChileValora —servicio público dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social— buscan desarrollar perfiles de competencias laborales específicos para la pesca industrial que puedan ser reconocidos formalmente, reduciendo brechas existentes en certificación profesional para oficios propios de la actividad.

Estas mesas de trabajo constituyen un paso relevante para vincular la experiencia práctica de los trabajadores con estándares reconocidos de formación y certificación, favoreciendo la empleabilidad en un sector altamente tecnificado.

Con el objetivo de reconocer y profesionalizar el trabajo que realizan las mujeres en la pesca artesanal, un total de 74 trabajadoras de la Corporación Nacional de Mujeres de la Pesca Artesanal y Actividades Conexas de Chile fueron certificadas en distintos perfiles laborales de ChileValora.

Desde la entidad certificadora destacan que "estos oficios son fundamentales para el funcionamiento de la cadena

www.litoralpress.cl

LITORALPRESS

Fecha: 18-02-2026
Medio: Revista Aqua
Supl. : Revista Aqua
Tipo: Noticia general
Título: La vital formación de capital humano

Pág. : 43
Cm2: 557,9

Tiraje: 3.000
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: No Definida

Fotografía: Camanchaca.

Planta de proceso en Coronel.

productiva de la pesca artesanal, vinculados a las actividades conexas del sector acuícola y pesquero, y que históricamente han sido ejercidos mayoritariamente por mujeres, sin reconocimiento formal de sus competencias".

El proceso fue impulsado por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, a través de la Subsecretaría de Pesca (Subpesca), junto a la organización de conservación ambiental WWF. Las certificaciones de competencias laborales se realizaron en los perfiles ocupacionales de ChileValora de Tejedoras/es, Desconchadoras/es, Fileteadoras/es, Carapacheras/os y Encarnadoras/es.

Durante el término del proceso, el biministro de Economía y Energía, Álvaro García, valora los avances que se han logrado en esta materia desde el inicio del Gobierno, ya que demuestra cómo el trabajo colaborativo entre el Estado, las instituciones públicas y las comunidades puede generar un impacto real en la vida de las personas.

"Desde la implementación del Registro en 2023, se han aceptado 6.600 inscripciones, y un dato especialmente relevante es que más del 70% corresponde a mujeres, principalmente en actividades como el desconchado y el fileteado, lo que da cuenta del rol fundamental que cumplen las mujeres en la pesca artesanal y en las economías locales", comenta García.

El proceso de certificación de las competencias laborales del grupo de mujeres se enmarca en la Ley 21.370, que modifica cuerpos legales de la Ley General de Pesca y Acuicultura N° 18.892 con el fin de promover la equidad de género en el sector acuícola-pesquero, cuya finalidad es crear un registro nacional de mujeres que se dedican a actividades conexas a la pesca artesanal.

Para la directora ejecutiva de ChileValora, Ximena Rivillo, el proceso reviste especial importancia debido a lo que conlleva la profesionalización de las denominadas actividades conexas a la pesca. "La certificación de competencias permite validar los conocimientos y la experiencia adquirida en el trabajo diario, abriendo nuevas oportunidades de empleabilidad y acceso a programas de formación, además de fortalecer la autonomía económica de las trabajadoras. Asimismo, contribuye a instalar estándares de calidad y seguridad en actividades clave para la pesca artesanal".

En esa línea, y como resultado de diversas gestiones, Subpesca y la organización de conservación ambiental WWF financiaron la creación de los perfiles mencionados y pilotos de certificación en siete actividades conexas, siendo los primeros ejecutores, directa o indirectamente, de un proyecto de certificación en los perfiles ocupacionales mencionados de ChileValora. Q

"Para ser Patrón de Pesca tienes que tener, primero que todo, la experiencia necesaria. Como hemos dicho siempre se tiene que contar con las personas que vienen ya como tripulantes, porque ellos ya tienen el 'hábito de navegar'", Óscar Alvear, Sindicato de Patrones de Pesca del Biobío.

División Pesca.

Fotografía: Camanchaca.

www.litoralpress.cl