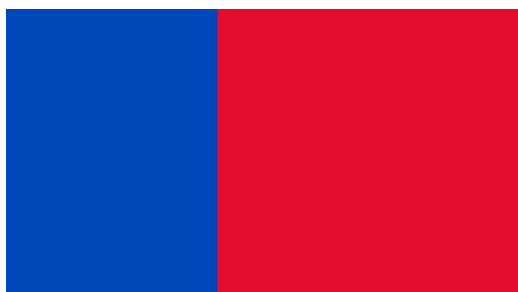




Informe Ejecutivo
Levantamiento Demandas de Capacitación
De la Región de O'Higgins

Elaborado por:
Sub Unidad de Estudios y
Dirección Regional de O'Higgins
2013



CONTENIDOS

1. RESUMEN EJECUTIVO.....	3
2. INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE LDC	4
3. ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS.....	5
3.1. Estadísticas regionales	5
3.2. Sectores y ámbitos focalizados en O'Higgins	9
4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013	10
4.1. Sector Comercio y Turismo	10
4.1.1. Situación actual	10
4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo	12
4.1.3. Estado Perfiles ocupacionales	14
4.2. Sector Construcción	15
4.2.1. Situación actual	15
4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo	16
4.2.3. Estado Perfiles ocupacionales	17
4.3. Sector Transporte.....	17
4.3.1. Situación actual	17
4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo	17
4.3.3. Estado Perfiles ocupacionales	18
4.4. Sector Agroindustria.....	18
4.4.1. Situación actual	18
4.4.2. Priorización Puestos de Trabajo	20
4.4.3. Estado Perfiles ocupacionales	21
5. SÍNTESIS PUESTOS DE TRABAJOS LEVANTADOS 2013	22
6. DESAFÍOS.....	23
7. ANEXO: PARTICIPANTES DE ENTREVISTAS GRUPALES REALIZADAS.	24

1. RESUMEN EJECUTIVO

Este documento corresponde al tercer informe de Levantamiento de Demandas de Capacitación (LDC) elaborado anualmente por la Sub Unidad de Estudios y las Direcciones Regionales del Servicio, cuyo objetivo es articular progresivamente las demandas de capacitación de los sectores productivos a nivel regional, con la oferta formativa de SENCE.

En este tercer año, La Dirección del SENCE de O'Higgins, ha mantenido la exploración en sectores estratégicos para el Desarrollo Regional, como lo son: Comercio y Turismo, Construcción Transporte y Agroindustria. Además se apostó por el trabajo territorial, desarrollando el levantamiento mediante reuniones grupales con actores claves en Rancagua, Pichilemu, Santa Cruz y Codegua, e incorporando la participación de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral -OMIL- de las siguientes comunas de la región: Rancagua, Pichilemu, Santa Cruz, Requínoa, Codegua, Machalí, San Vicente, San Fernando, Olivar y Rengo.

Comercio y Turismo: Ambos sectores fueron trabajados como un solo componente debido a que los representantes de éstos, participaron en las mismas reuniones grupales y mencionaron necesidades similares. Además se trabajaron en todas las comunas mencionadas, puesto que los entrevistados señalan que ambos sectores están en crecimiento en la región principalmente, por la creciente visita de turistas nacionales y extranjeros en el marco de la ruta del vino, o para surfear en las costas de Pichilemu o conocer el Casino de Santa Cruz. Donde el punto crítico, según los participantes de la reuniones, es generar un programa turístico con ofertas de calidad y coordinadas, logrando de este modo que los visitantes luego de conocer uno de los atractivos mencionados, permanezcan por más tiempo en la región disfrutando de la comida local como del resto de los atractivos de la región.

Construcción: En el levantamiento de este sector participaron las OMIL de Pichilemu, Olivar y Rengo, como también la Maestranza MG y T y un Concejal de la comuna de Codegua, los que manifestaron que se requiere personal calificado, porque en la región hay escases de este recurso humano debido principalmente a la falta de motivación de los jóvenes por ingresar al sector, como por la escasa formalización de los maestros ya existentes, que obstaculiza capacitarlos por parte de la municipalidad, así como contratarlos por parte de las empresas, ya que estos no pueden facturar el trabajo realizado.

Transporte: Para levantar información de este sector se entrevistó a la empresa de Sextur a cargo de buses que ofrecen servicios de traslados de pasajeros entre las comunas de Rancagua, Rapel, Santiago y Cartagena. Esta empresa mencionó que requiere contratar choferes de buses debido a que enfrenta alta demanda de pasajeros como permanente rotación del cargo.

Agroindustria: Para levantar información de este región se entrevistó a las siguientes empresas: Agrosuper, Massai, Dole, Agrícola El Carmen de Codegua y Frutos de Chile, como también a representantes del programa de desarrollo local de Indap –Prodesal- que asesora a 286 familias, compuestas por trabajadores independientes agrícolas, que venden sus productos a nivel local y cuya superficie de cultivo no supera las 5 hectáreas. Los entrevistados requieren personal en todas las áreas, los puestos más demandado son los de operador de grúa de horquilla y aplicador de agroquímicos.

2. INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE LDC

A través de este proceso de Levantamiento, SENCE de manera progresiva, se ha abocado a estudiar las demandas territoriales y necesidades particulares de nichos productivos por medio de instrumentos cualitativos tales como entrevistas, grupos de conversación y mesas de trabajo.

La expectativa de este proceso es que en función de orientaciones metodológicas y un trabajo sistemático, las Direcciones Regionales se posicionen como referente técnico para la toma de decisiones estratégicas en materia de capacitación y empleo. En algunas regiones esto ha ayudado a alinear actores públicos y privados, fortaleciendo la sinergia con las Estrategias de Desarrollo Regional.

Un gran avance este tercer año de Levantamiento se relaciona con la creciente coordinación entre SENCE, ChileValora y los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales¹ -que representan a la Industria- con el objetivo de establecer una política de capacitación con enfoque en Competencias Laborales tendiente a disminuir brechas, aumentar la calificación de los trabajadores y la calidad de los Organismos Técnicos de Capacitación.

El proceso de LDC se compone de tres etapas. Se inicia con una planificación regional donde se definen los sectores y territorios a partir de una revisión estadística de caracterización sociodemográfica y del empleo. Luego se identifican los actores claves para realizar el levantamiento de información en terreno, etapa en la cual sostenemos conversaciones con empresas, asociaciones gremiales, servicios públicos, municipios, fundaciones, etc. A continuación se analiza la información recabada a su vez que se revisan documentos afines para elaborar los informes. Por último, la información resultante es presentada y validada en diversas instancias

¹ En agosto del año 2008 entra en vigencia la Ley 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. En ella, se crea a ChileValora como organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

públicas y privadas como los Consejos Regionales de Capacitación, los Diálogos Participativos, Encuentros empresariales, Cuentas públicas y otros.

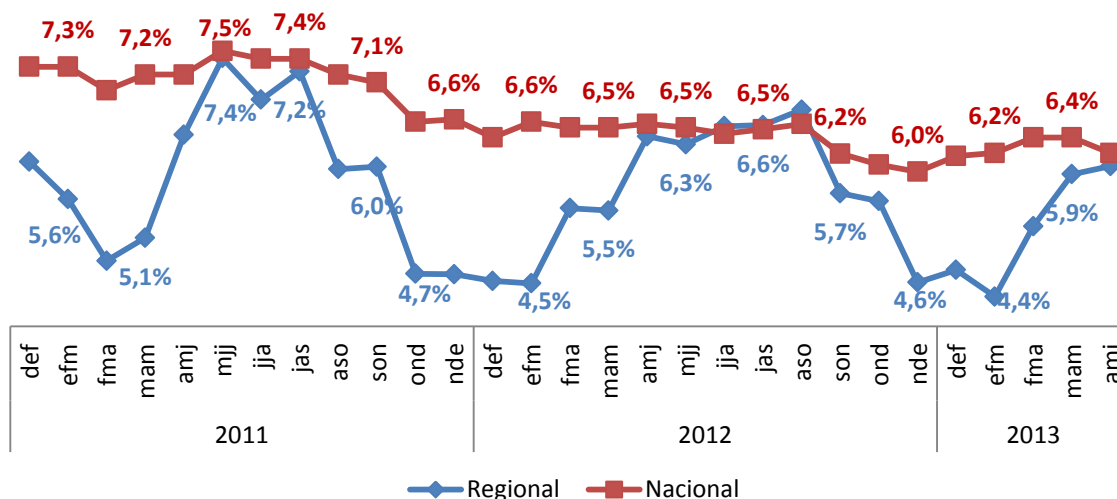
El presente informe se estructura en base a seis capítulos, el primero es un resumen ejecutivo del trabajo realizado el 2013. El segundo, es la introducción en la cual se identifican los objetivos y lineamientos del Levantamiento de Demandas de Capacitación (LDC); en el tercero se desarrollan estadísticas sobre empleo y caracterización sociodemográfica, además de los focos trabajados regionalmente durante el 2013 junto con los actores claves que participaron en el proceso; el cuarto presenta la información sobre los ámbitos y sectores productivos recabados; el quinto sintetiza la información de puestos de trabajo que son foco de los instrumentos de capacitación de SENCE. Por último a modo de cierre se presentan reflexiones sobre el proceso y pasos a seguir del servicio.

3. ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS

3.1. Estadísticas regionales

El primer insumo para identificar los sectores y territorios para focalizar el proceso de LDC, es revisar estadísticas de empleo:

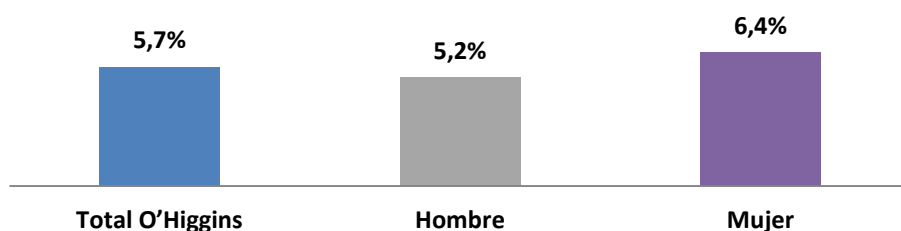
Gráfico nº1: Evolución Tasa de desempleo Regional y Nacional Región de O'Higgins



Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo 12 trimestres móviles años 2011 - 2012 y los 5 primeros del año 2013 (NENE).

El gráfico nº1 indica la evolución de la tasa de desempleo de la región y a nivel nacional para los 12 trimestres móviles de los años 2011 y 2012 como también la de los cinco primeros del presente año. Se observa que ésta es menor a la nacional, salvo en el trimestre ASO del 2012 que la supera. Alcanza su nivel más alto entre mayo y septiembre del 2011 con 7.4% aproximadamente y su nivel menor el trimestre efm del 2013 con un 4.4%.

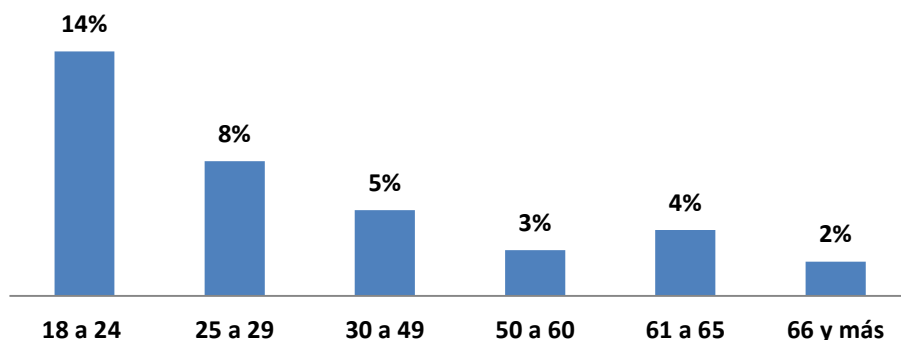
Gráfico nº2: Tasa de desempleo según género Región de O'Higgins



Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo promedio anual últimos 12 trimestres móviles.

El gráfico nº2 muestra la tasa de desempleo según género para la región, donde el desempleo femenino supera en 1.2 puntos porcentuales la tasa masculina y en 0.7 puntos la regional.

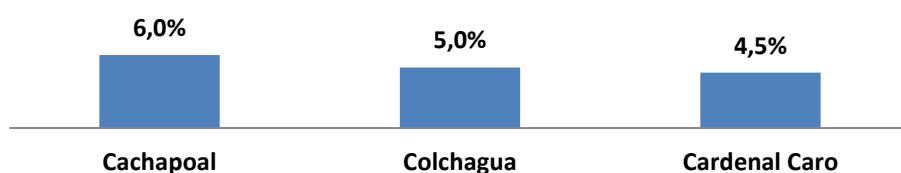
Gráfico nº3: Tasa de desempleo según tramo etáreo Región de O'Higgins



Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo promedio anual últimos 12 trimestres móviles.

El gráfico nº3 indica la tasa de desempleo según tramo etario para la región. A medida que aumenta la edad, decae el desempleo. Los porcentajes más altos corresponden a los dos primeros rangos etarios, edades que van de los 18 a los 29 años, si los consideramos como un solo tramo alcanzamos un 22% de desempleo, cifra bastante alta para la región en relación a los otros tramos.

Gráfico nº4: Tasa de desempleo provincial Región de O'Higgins



Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo promedio anual últimos 12 trimestres móviles.

El gráfico nº4 indica la tasa de desempleo a nivel provincial. Destaca la tasa de Cachapoal que alcanza el 6.0% superando en un punto a Colchagua y con un punto y medio a Cardenal Caro.

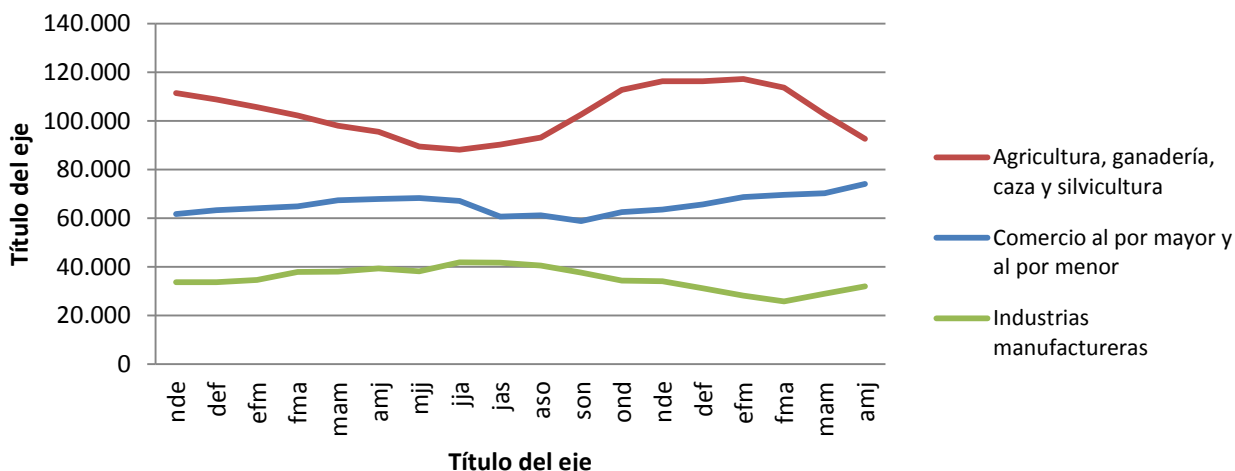
Tabla nº1: Escolaridad promedio por provincia Región de O'Higgins

Años de Escolaridad Promedio	Provincia			Regional	Nacional
	Cachapoal	Cardenal Caro	Colchagua		
Población Económicamente Activa (PEA)	10,39	9,87	10,32	10,77	11,40

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica año 2011 (CASEN).

En la tabla nº1 se observan los años de escolaridad promedio que tiene la población según provincia, y a nivel regional y nacional. Es en Cardenal Caro donde hay menor escolaridad con menos de 10 años.

Gráfico nº5: Sectores con mayor ocupación Región de O'Higgins



Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), desde trimestre móvil noviembre diciembre enero 2011 hasta trimestre móvil abril mayo junio 2013.

El gráfico nº5 nos muestra los tres sectores con mayor porcentaje de ocupados en la región. Se observa que Agricultura lidera la lista y su período de mayor alza es entre los meses de octubre y abril. Comercio tiene su mayor alza entre febrero y agosto. Industrias entre febrero y octubre. Entre el 2011 y el 2013, se ha trabajado en estos sectores productivos recogiendo información² sobre los principales puestos de trabajo y sus características.

Tabla nº2: Ocupados según sector productivo Región de O'Higgins

Sector Productivo	Ocupados	% Ocupados
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	102.996	25%
Comercio al por mayor y al por menor	65.926	16%
Industrias manufactureras	34.568	8%
Enseñanza	28.787	7%
Construcción	27.476	7%
Hogares privados con servicio doméstico	23.630	6%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	23.286	6%
Administración pública y defensa	23.248	6%
Explotación de minas y canteras	20.580	5%

² Para mayor información sobre los informes de LDC del año 2011 y 2012 http://www.sence.cl/sence/?page_id=14610

Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	15.838	4%
Servicios sociales y de salud	13.649	3%
Servicios comunitarios, sociales y personales	12.398	3%
Hoteles y restaurantes	11.794	3%
Suministro de electricidad, gas y agua	3.219	1%
Intermediación financiera	2.602	1%
Pesca	762	0%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	6	0%
Total	410.765	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), desde trimestre móvil noviembre diciembre enero 2011 hasta trimestre móvil abril mayo junio 2013.

La tabla n°2 indica los ocupados según sector productivo para O'Higgins. Aquí lo relevante es que de los 410.765 ocupados de la región, aproximadamente el **49% pertenece a los siguientes sectores productivos: Agricultura, Comercio e Industrias Manufactureras**. Todos estos ámbitos han sido trabajados en el proceso de LDC entre el 2011 y el 2013³.

3.2. Sectores y ámbitos focalizados en O'Higgins

La selección de las provincias y los sectores en los cuales se desarrolla el proceso de LDC es producto de un análisis reflexivo de las estadísticas, la estrategia de desarrollo regional y la percepción de la Dirección Regional de SENCE respecto a industrias o ámbitos que tienen un potencial impacto en el mercado laboral con énfasis en el desarrollo productivo.

Para el año 2013, la **Región de O'Higgins** focalizó el proceso de LDC en los siguiente Sectores productivos:

- Comercio y Turismo
- Construcción
- Transporte
- Agroindustria

Los sectores seleccionados son los más relevantes para el desarrollo de esta región. En años anteriores se trabajó el sector de Industrias señalado en el apartado estadístico.

Para investigar sobre las demandas de capacitación de los sectores productivos se realizaron entrevistas grupales con 43 actores claves a nivel regional y comunal, principalmente representantes de destacadas empresas y de OMIL de las siguientes comunas: Rancagua, Pichilemu, San Cruz, Requínoa, Codegua, Machalí, San Vicente, San Fernando, Olivar y Rengo. En el anexo se puede ver el detalle de actores, sectores y localidades en que se trabajó⁴.

4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013

A continuación se presenta el análisis de los ámbitos productivos seleccionados en 2013 para levantar información sobre demandas de capacitación en Valparaíso. La estructura de presentación considera un análisis en función del sector seleccionado y consta de tres dimensiones:

- Aproximación al sector o ámbito a partir de las entrevistas realizadas y revisión de fuentes bibliográficas secundarias.
- Identificación de los puestos de trabajo críticos requeridos, además de las características de entrada y –en algunos casos- el nivel de ingreso y las competencias requeridas.
- Verificación de la existencia de perfil ocupacional en ChileValora⁵.

4.1. Sector Comercio y Turismo

4.1.1. Situación actual

Ambos sectores fueron trabajados como un solo componente debido a que los representantes de estos, participaron en las mismas reuniones grupales y mencionaron necesidades similares. Además se trabajaron a nivel regional, puesto que los entrevistados señalan que ambos sectores están en crecimiento en la región principalmente, por la creciente visita de turistas nacionales y extranjeros en el marco de la ruta del vino, o para surfear en las costas de Pichilemu o conocer el Casino de Santa Cruz. Donde el punto crítico, según los participantes de la reuniones, es generar un programa turístico con ofertas de calidad y coordinadas logrando de este modo que los visitantes luego de conocer uno de los atractivos mencionados, permanezcan por más tiempo en

⁴El trabajo de levantamiento de información se realizó entre los meses de junio y julio de 2013, a cargo de un equipo profesional compuesto por un integrante de la Dirección Regional y otro de la Sub Unidad de Estudios. La selección del listado de entrevistados responde a criterios establecidos por las Direcciones Regionales.

⁵Actualmente SENCE y ChileValora se encuentran trabajando en un proceso que integra la revisión de la vigencia y pertinencia de los perfiles ocupacionales y su respectiva traducción a planes formativos, para efectos de mantener la consistencia y coherencia entre ambos procesos (Modelo Integrado).

la región disfrutando de la comida local como del resto de los atractivos de la región. Ambos sectores fueron trabajados como un solo componente debido a que los representantes de estos, participaron en las mismas reuniones grupales y mencionaron necesidades similares.

A continuación se describen las necesidades de cada comuna:

En **Pichilemu**, participaron en el levantamiento micro empresarios del comercio, dueños de servicios de alojamientos y funcionarios municipales. Los que mencionaron que el principal atractivo turístico de la comuna es practicar surf en el borde costero. Además señalan que las empresas que ofrecen servicios de alojamiento y alimentación son principalmente de menor tamaño, no formalizadas, compuestas por familiares, y que solo en temporada alta, es decir, en verano donde aumentan los turistas, llegan a contratar como máximo una persona bajo la modalidad de contrato fijo o mediante pago por día trabajado. En relación a las empresas de alojamiento de mayor tamaño, estas señalan que requieren personal también para temporada alta, principalmente para la recepción, atención de mesas y apoyo en la cocina.

En relación al reclutamiento todos los entrevistados señalan que utilizan mecanismo informales, principalmente consultar a conocidos y para la selección solo exigen tener entre 30 y 40 años y ganas de trabajar, a pesar de que consideran ideal que el personal tenga experiencia laboral, maneje al menos dos idiomas como inglés y portugués, y conozca los atractivos y productos de la zona. La principal razón expresada por los entrevistados para no exigir estos requisitos, es porque no están dispuestos a pagar el salario que cobraría el personal con dichas características y se conforman con quien tenga ganas de trabajar y menores aspiraciones salariales.

El principal problema del sector a nivel comunal, expresado por todos los entrevistados, es que no existen precios estandarizados de los servicios turísticos, por lo que una habitación sencilla puede cobrar lo mismo que una cabaña completamente equipada, lo que genera desconfianza en los turistas.

En **Santa Cruz**, participaron en el levantamiento Sercotec, Cámara de Turismo, OMIL de Chépica, emprendedores, dueños de Hostales y Hoteles. Los que señalan que las empresas del sector son principalmente de menor tamaño compuestas por familiares, salvo en el caso del Hotel Terra Viñas que es de mayor tamaño y recibe en promedio 20 personas en temporada alta. Además mencionan que el principal atractivo turístico de la comuna es el Casino. Pero en opinión de los entrevistados las personas que lo visitan, al igual que los turistas que llegan al finalizar la ruta del vino, solo están de paso por la comuna y no se quedan a degustar la gastronomía local ni el resto de los atractivos turísticos. Lo anterior en opinión de los informantes se genera porque la comuna no tiene tótem, folletos con atracciones o panoramas, mapas con puntos de interés ni página web. Lo anterior se hace más crítico según los entrevistados puesto que las calles de la comuna no tienen señalización y la mayoría de los taxistas no conocen los atractivos ni historia comunal para atraer y orientar a los turistas.

En **Rancagua**, participaron en el levantamiento Sernatur y las OMIL de Rancagua, Santa Cruz, Requínoa, Codegua, Machalí, San Vicente y San Fernando. Donde Sernatur señaló que cuenta con 48 normas o estándares para las áreas de Alojamiento y Turismo aventura⁶ y con el "Registro de Alojamiento y Turismo Aventura regional". Según la misma institución a la fecha dicho registro cuenta con 5 guías certificados y se requieren muchos más para satisfacer la demanda regional. Además menciona que los puestos más requeridos por el sector son los de garzón y guía local, seguidos por los de camarera, barman y ayudante de cocina.

En el caso de las OMIL, **Requínoa** mencionó que cuenta con personas en condición de certificarse como guías y que se requieren cajeras para los supermercados de la comuna. **Codegua** mencionó que en año se terminará un Autódromo, que a juicio de los entrevistados, será el líder en Latinoamérica lo que atraerá muchos turistas y se requerirá apoyo gastronómico y seguridad. Además indicó que los servicios hoteleros de la zona le demandan garzones, mucamas y recepcionistas. **Machalí** señaló que cuenta con personal en condiciones de certificarse como Guías, y las empresas le demandan Garzón y Mucama. **Rancagua** Indicó que las empresas le demanda guardia de seguridad y que Sodexo le demanda 70 ayudantes de cocina para trabajar en la mina el Teniente. **San Vicente** señaló que le demandan constantemente guardias de seguridad y cajeras para supermercado. Santa Cruz y San Fernando señalan que también requieren cajeras para supermercado.

En **Codegua** el Hotel La Leonera, señaló que requiere ayudantes de cocina, garzones, mucamas y recepcionista todo el año por la rotación de estos puestos. Además señala que las contrataciones aumentan entre septiembre y diciembre por la temporada alta. Por su parte los representantes de feriantes y microempresarios de la comuna, que en su mayoría no están formalizados, manifestaron necesidades de capacitación en administración de microempresa, contabilidad básica, manipulación de alimentos, aseo industrial. A su vez que señalaron que requieren contar con licencia clase B y acreditación como guardia de seguridad.

4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo

A continuación se presentan perfiles más demandados por los entrevistados:

Turismo:

Garzón

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa. buen trato, aseo personal, con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional). Ideal un año de experiencia.

⁶ Estas normas pueden consultarse en www.calidadturistica.cl

- Competencias: atención de público, manejo de inglés y conocimiento de la oferta turística, geográfica y vinos de la región, para realizar una correcta difusión y venta de éstos.
- Salario: entre mínimo y \$300.000 más propinas.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Guía local

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, buen trato, conocimiento de la zona y sus productos.
- Competencias: atención de público, manejo de inglés y conocimiento de la oferta turística, geográfica y manejo de técnicas de primeros auxilios.
- Salario: variable
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Servicios integrales de alojamiento

- Requerimientos: ganas de trabajar, con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional).
- Competencias: manejo en todas las áreas turísticas, contabilidad, finanzas, inglés, computación, atractivos turísticos. servicio al cliente, atención de público y administración.
- Salario: entre el mínimo y \$300.000
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Recepcionista

- Requerimientos: entre 30 y 40 años, enseñanza media completa, conocimiento de la región, manejo de computación y normas de seguridad. Buen trato e ideal un año de experiencia y manejo de inglés y portugués.
- Salario: entre el mínimo y \$300.000
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Mucama

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, se privilegia el conocimiento de un segundo idioma; con disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional), en particular en los hoteles de menor tamaño.
- Salario: entre mínimo y \$300.000
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Ayudante de cocina o Manipulador de alimentos

- Requerimientos: mayor de 18 años, enseñanza media completa, sin distinción de sexo, con disposición a recibir órdenes, a aprender a superarse y disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional).
- Salario: entre el mínimo y \$300.000.
- Competencias: formación en Calidad, Normas ISO, HCPP, BTM, preservación de alimentos en frío, técnicas de fileteo, uso de cuchillos. Técnicas de almacenamiento (por sectores y temperatura). Buenas prácticas de aseo, sanitización con ozono, manejo de residuos, reciclaje, frigoríficos de basura, aseo a cámaras.
- Proyección: contrato por temporada, durante el trimestre diciembre, enero y febrero. Puesto con alta rotación laboral.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Comercio:

Cajero supermercado

- Requerimientos: entre 30 y 40 años, buen trato, manejo de caja. Ideal que viva en la misma localidad de la empresa porque los horarios son extensos.
- Salario: Salario: entre el mínimo y \$300.000
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

De manera transversal e requiere **Guardia de Seguridad, Aseo industrial y Administrativo contable.**

4.1.3. Estado Perfiles ocupacionales

Se presenta un cuadro con las principales ocupaciones revisadas y su correspondiente existencia de perfil en el catálogo de ChileValora.

Ocupación ⁷	Existencia Perfil ChileValora
Garzón	Sí
Guía Local	Si
Servicios integrales de alojamiento	No
Recepcionista	
Mucama	Si
Ayudante de cocina o Manipulador de alimentos	Si
Cajero supermercado	Si
Guardia de Seguridad	No

Aseo Industrial	Si
Administrativo contable	Si

4.2. Sector Construcción

4.2.1. Situación actual

En el levantamiento de este sector participaron las OMIL de Pichilemu, Olivar y Rengo, como también la Maestranza MG y T y un Concejal de la comuna de Codegua, los que manifestaron que se requiere personal calificado, porque en la región hay escasos de este recurso humano debido principalmente, en opinión de los entrevistados, a la falta de motivación de los jóvenes por ingresar al sector, como por la escasa formalización de los maestros ya existentes que obstaculiza capacitarlos por parte de la municipalidad, como contratarlo por parte de las empresas, ya que estos no pueden facturar el trabajo realizado.

A continuación se describen las necesidades de cada comuna:

En **Pichilemu**, la OMIL de esta comuna manifestó que debido a las constantes demandas de personal del área de la construcción que hacen las empresas de la comuna, detectaron que se requieren al menos 70 maestros certificados en las siguientes áreas: Electricistas domiciliarios, Maestro constructor, Carpintero e instalador de energía ecológica. Este último según la OMIL se requiere para abaratar los costos energéticos principalmente de temporada alta y para que Punta Lobos pueda contar con servicios de luz eléctrica. Además mencionó que el principal obstáculo para satisfacer esta demanda es el hecho de que los maestros interesados no están formalizados y dicha condición es una exigencia para la mayoría de los programas públicos a los que tienen acceso la OMIL.

En la Comuna de **Codegua**, los entrevistados mencionaron que se requieren principalmente operadores de maquinaria pesada, ya que según la Maestranza MGYT el resto de las ocupaciones del sector están satisfechas, en su caso el 60% de los trabajadores son soldadores y un 30% adicional sabe de construcción y lo que requieren es ampliar sus opciones laborales adquiriendo competencias en el manejo de software agrarios.

4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo

Se presentan los principales puestos de trabajo en función de las necesidades expuestas por los entrevistados.

Operadores de maquinaria pesada

- Requisitos: Enseñanza media completa, Licencia A4 - A5 - D. Experiencia laboral.
- Salario: variable

Maestros de terminaciones

- Requisitos: manejo de las 4 operaciones matemáticas básicas y en lo posible tener certificación de competencia. Experiencia práctica y estar formalizado.
- Salario: Variable
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Carpintero

- Requisitos: manejo de las 4 operaciones matemáticas básicas, experiencia práctica y estar formalizado.
- Salario: Mínimo a \$300.000
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Eléctrico

- Requisitos: manejo de las 4 operaciones matemáticas básicas y en lo posible tener certificación de competencia, experiencia práctica y estar formalizado.
- Salario: entre \$300.000 y \$500.000
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Instalador de energía ecológica

- Requisitos: experiencia práctica en instalación de mecanismo de generación de energía ecológica, disposición a trabajar en diversas localidades de la región.
- Salario: variable
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

4.2.3. Estado Perfiles ocupacionales

Se presenta un cuadro con las principales ocupaciones revisadas además de entregar información de la existencia del perfil en el catálogo de ChileValora.

Ocupación LDC	Perfil ChileValora
Operadores de maquinaria pesada	Si
Maestros de terminaciones	Si
Carpintero	Sí
Eléctrico	Si
Instalador de energía ecológica	No

4.3. Sector Transporte

4.3.1. Situación actual

Para levantar información de este sector se entrevistó a la empresa de Sextur a cargo de buses que ofrecen servicios de traslados de pasajeros entre las comunas de Rancagua, Rapel, Santiago y Cartagena. Esta empresa mencionó que actualmente cuenta con 90 choferes y 25 administrativos, pero que constantemente requiere contratar choferes debido a que enfrenta alta demanda de pasajeros como permanente rotación del cargo. La principal exigencia de esta empresa para contratar choferes es que el personal cuente con la licencia A3 al día o en su defecto la antigua licencia A1. Además señaló que encontrar choferes que cumplen con los requisitos es difícil en la región, puesto que la licencia A3 tiene un elevado costo y exigencias adicionales, tales como acreditar dos 2 años de licencia clase B o tener la licencia A4 que permite conducir camiones.

4.3.2. Priorización Puestos de Trabajo

Se presenta el principal puesto requerido los principales puestos de trabajo señalados en los cuestionarios:

Chofer de buses

- Requerimientos: Licencia A3 o Antigua A1.
- Salario: base de \$300.000 más 15% de recaudación.

4.3.3. Estado Perfiles ocupacionales

Se presenta un cuadro con las principales ocupaciones revisadas además de entregar información de la existencia del perfil en el catálogo de ChileValora.

Ocupación LDC	Perfil ChileValora
Chofer de bus	No

4.4. Sector Agroindustria

4.4.1. Situación actual

Este ámbito económico comprende la producción, industrialización y comercialización de productos agrarios, pecuarios, forestales y biológicos. Según el documento “Oportunidades en Agroindustria en Chile” elaborado por el Comité de Inversiones Extranjeras en el año 2010⁸, las exportaciones de alimentos sumaron más de US\$ 11.200 millones durante el 2009 y se proyecta que el 2030 superen los US\$ 62.000 millones y que uno de cada tres chilenos trabaje en la industria.

Por otro lado según el Catastro de la Agroindustria Hortofrutícola 2011⁹, en el país existen 196 empresas agroindustriales que operan 246 plantas. Este total incluye 41 empresas procesadoras de aceites de frutas, 37 empresas procesadoras de congelados, 43 empresas procesadoras de conservas, 80 empresas procesadoras de deshidratados, y 18 empresas procesadoras de jugos de frutas y hortalizas. Además señala que el 80% de las plantas se ubican entre la Región de Valparaíso y la Región del Maule. El 25,4% de las plantas se ubica en la Región Metropolitana, 22,5% en la Región del Maule, 16% en la Región de Valparaíso y 16% en la Región de O'Higgins.

Para levantar información de este región se entrevistó a las siguientes empresas: Agrosuper, Massai, Dole, Agrícola El Carmen de Codegua y Frutos de Chile, como también a representantes del programa de desarrollo local de Indap –Prodesal- que asesora a 286 familias, compuestas por trabajadores independientes agrícolas, que venden sus productos a nivel local y cuya superficie de cultivo no supera las 5 hectáreas.

A continuación se describen los requerimientos levantadas:

El representante de Agrosuper, señaló que actualmente la empresa cuenta con 12 mil contrataciones, de las cuales 8 mil corresponden a personal de planta y 4 mil a personal de

⁸ Fuente http://www.pctextremadura.com/ficheros/archivos/2010_09/chile-opportunities-in-agribusiness_1.pdf

⁹ Fuente: Documento elaborado por la Subsecretaría de Agricultura y la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias y se ubica en <http://diragro.odepa.cl/>

producción. En relación al personal de producción, el entrevistado mencionó que la empresa entrega la formación específica para el desempeño de estos cargos, pero que el recurso humano ingresa con falencias en competencias blandas como trabajo en equipo, comunicación, comprensión de instrucciones y manejo de frustración, que la empresa no nivela, aunque en opinión del entrevistado, la capacitación en estas materias mejorarían el desempeño de los trabajadores. En relación a la planta, el entrevistado mencionó que se requieren mantenedores mecánicos, eléctricos, de neumáticos e industriales puesto que en años anteriores contrataban egresados de liceos técnicos industriales, que actualmente son escasos, porque en su opinión, estos prefieren postergar su inserción laboral para seguir perfeccionándose.

En relación al reclutamiento, el entrevistado mencionó que la empresa recurre a varias OMIL de la región para llenar los cupos que se generan en las diversas plantas locales que posee a nivel regional. Además, señala que actualmente la empresa enfrenta escases de personal debido a que las personas prefieren trabajar en la minería que ofrece mejores condiciones contractuales, en este sentido señala que la empresa realiza aproximadamente 60 finiquitos semanales por razones de este tipo.

El representante de **Massai**, mencionó que la empresa está en la comuna de Codegua desde 2012 y que muchos de sus trabajadores pertenecen a la localidad. Además mencionó que actualmente requiere 80 personas para las áreas de: Aplicación de químicos agrícolas y de flores, Tractoristas y operadores de grúa de horquilla. En el caso de los aplicadores de químicos, señaló que para la faena agrícola se requiere personal de diciembre a abril del 2014 y para el cultivo de flores se requiere desde mayo a diciembre.

El representante de **Dole**, mencionó que esta empresa da trabajo todo el año y que abrirá una nueva planta en Codegua donde necesitará cubrir una demanda de aproximadamente 600 trabajadores, principalmente de las áreas de embalado y selección. Además señaló que para el resto de sus plantas requiere contratar operadores de grúa de horquilla, administradores de bodega, operadores de cámara de fumigación y seguridad. La principal exigencia de esta empresa para contratar personal, según el entrevistado, es tener experiencia en el rubro o acreditar educación técnica relacionada.

El representante de la empresa **Agrícola El Carmen de Codegua**, señaló que requiere principalmente supervisores, tractoristas, aplicadores de plaguicidas y operador de grúa de horquilla. Además mencionó que los cursos de poda y raleo, lo realiza directamente la empresa.

El representante de **Prodesal**, mencionó que los agricultores que participan en dicho programa de Indap requieren capacitación en: manejo de invernadero, Apicultura, Cultura medioambiental y cultivo de flores. Requerimientos que no se ajustan a la línea programática del programa, debido a que estos agricultores son principalmente trabajadores independientes no formalizados.

4.4.2. Priorización Puestos de Trabajo

Acontinuación se describen los puestos mas demandados por los entreistados:

Operador de grúa horquilla

- Requerimiento: experiencia práctica y licencia de conducir.
- Salario: \$370.000.
- Competencias: BPA.
- Proyección: Alta demanda en temporada y por rotación.

Aplicador de agroquímicos

- Requerimiento: Educación media y experiencia práctica. Ideal formación técnica.
- Salario: Entre el mínimo y\$ 300.000.
- Competencias: BPA.
- Proyección: Alta demanda en temporada agrícola y de flores.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Electromecánico

- Requerimiento: 2 a 4 años de experiencia laboral y currículum.
- Salario: desde \$400.000.
- Competencias: Manejo de mecánica, electricidad y soldadura. BPA.
- Proyección: Alta demanda en temporada y por rotación.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Tractorista

- Requerimiento: Experiencia práctica y licencia de conducir.
- Salario: desde \$300.000.
- Competencias: BPA.
- Proyección: Alta demanda en temporada y por rotación.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Operadores de packing

- Requerimiento: Experiencia práctica en tareas de packing.
- Salario: Mínimo.
- Competencias: Seleccionar y embalar productos. BPA y HHCCP.
- Proyección: Alta demanda en temporada.

- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Operadores de cámara de fumigación

- Requerimiento: Experiencia práctica.
- Salario: entre \$300.000 a \$400.000
- Competencias: Manejar químicos y maquinaria de fumigación, nociones de seguridad. BPA y HHCCP.
- Proyección: Alta demanda
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Supervisor

- Requerimiento: 2 a 4 años de experiencia y currículo ideal perfil técnico superior.
- Salario: desde \$500.000.
- Competencias: Manejo de todas las áreas de planta. BPA.
- Proyección: Alta demanda.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

De manera transversal demandan altamente **Administrativo contable, Bodegueros y Guardias de seguridad** con un sueldo que promedia los \$300.000

4.4.3. Estado Perfiles ocupacionales

Ocupación	Perfil ChileValora
Operador de grúa horquilla	Si
Aplicador de agroquímicos	Si
Electromecánico	Si
Tractorista	Si
Operador de paking	Si
Operador camara fumigación	Si
Supervisor	Si
Administrativo contable	Si
Bodeguero	Si
Guardia de Seguridad	No

5. SÍNTESIS PUESTOS DE TRABAJOS LEVANTADOS 2013

A continuación se presentan aquellos puestos de trabajo que se ajustan a la oferta programática del Fondo de Capacitación¹⁰ de SENCE. Adicionalmente el cuadro da cuenta del ámbito económico al que se relaciona, la existencia del perfil en el catálogo de ChileValora; y si se requiere capacitación por una brecha propia del sector –esto es que la capacitación no es condición para ser contratado o mejorar su remuneración, pero si la productividad / servicios- o capacitación como condición de empleabilidad (la capacitación es una condición para la contratación y la mejora salarial).

Sector/ Ámbito Productivo	Ocupaciones LDC	Existencia perfil ChileValora	Capacitación para mejoramiento de la productividad/ servicio	Capacitación para la empleabilidad
Comercio y Turismo	Garzón	Si	X	
	Guía Local	Si	X	
	Servicios integrales de alojamiento	No	X	
	Recepcionista	Si	X	
	Mucama	Si	X	
	Ayudante de cocina o Manipulador de alimentos	Si	X	
	Cajero supermercado	Si	X	
	Guardia de Seguridad	No	X	
	Aseo Industrial	Si	X	
	Administrativo contable	Si	X	
Construcción	Operadores de maquinaria pesada	Si		X
	Maestros de terminaciones	Si	X	
	Carpintero	Sí	X	
	Eléctrico	Si	X	
	Instalador de energía ecológica	No	X	
Transporte	Chofer de bus	No		X
Agroindustria	Operador de grúa horquilla	Si		X

¹⁰ Constituido por recursos públicos cuyo objetivo es aumentar la calidad y cobertura de los programas de capacitación de personas pertenecientes al primer y segundo quintil de ingreso

Aplicador de agroquímicos	Si	X	
Electromecánico	Si	X	
Tractorista	Si		X
Operador de packing	Si	X	
Operador cámara fumigación	Si	X	
Supervisor	Si	X	
Administrativo contable	Si	X	
Bodeguero	Si	X	
Guardia de Seguridad	No		X

6. DESAFÍOS

Este tercer proceso de levantamiento de demandas de capacitación, deja en evidencia, en particular en algunos sectores, la necesidad de una alineación estratégica entre actores públicos, empresas y trabajadores, como una condición necesaria para potenciar la transformación de la cultura del trabajo, generando trabajadores con sentido de identidad y pertenencia al sector, que abra posibilidades en su trayectoria laboral y así transformarse en agentes comprometidos con su perfeccionamiento continuo, lo que va en directo beneficio de las mejoras en la productividad. El Marco de Cualificaciones y el sistema integrado de capacitación, constituyen un soporte para la consolidación de este proceso.

Cabe señalar que en el marco de la transformación productiva que afecta el mercado del trabajo surge el paradigma de las competencias laborales. Éstas se entienden como una combinación integral de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. Donde la flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para alcanzar logros en el ámbito laboral.

Este paradigma está siendo utilizado en países de la Organización Económica de Cooperación para el desarrollo (OCDE) en los cuales operan sistemas de certificación de competencias para transparentar la oferta y la demanda laboral y aumentar la efectividad de los programas de capacitación laboral, facilitando el desplazamiento laboral de trabajadores. Especialmente útil para aquellas ocupaciones que no tienen certificaciones en el ámbito de la educación formal.

En el país ChileValora¹¹ maneja un catálogo de perfiles de competencias vigentes y regula el funcionamiento de los centros de evaluación y certificación. El desafío es que este catálogo sea la herramienta que refleje por excelencia las necesidades de los sectores productivos y que se vuelva el insumo principal para la definición de los planes de capacitación que se implementarán en el marco de desarrollo de nuevas competencias o actualización a nuevos requerimientos.

En este sentido SENCE tiene el desafío de aproximarse cada vez de mejor manera a la información de sectores productivos que le permitan traducir sus necesidades en planes de capacitación y acorde a generar los aprendizajes que requieren los trabajadores en estos sectores.

Por lo anterior, es importante mencionar que la información aquí contenida, inicia un proceso más complejo, que se lleva a cabo al interior del SENCE y que consiste en priorizar los puestos de trabajo detectados que cuentan con traducción formativa para ajustar dichos planes o cursos y ejecutarlos el 2014. Por otro lado, en caso de detectar ocupaciones que no cuentan con plan formativo, éstas deben priorizarse para ser traducidas en planes o cursos de capacitación estandarizados y modularizados por competencias, considerando aquellos que son parte de la población objetivo de SENCE.

Este proceso se realiza anualmente, incorporando actualizaciones y mayores detalles sobre los sectores productivos y territorios de mayor relevancia para cada región, dado que el mercado laboral no es estático y sus requerimientos en materia de empleo y capacitación varían en el tiempo, lo que implica realizar un proceso iterativo que permita mantener la oferta de capacitación al día ajustada a nuevas necesidades.

Agradecemos a cada una de las empresas, trabajadores, instituciones públicas y privadas, que con su disposición e información nos ayudan a mejorar la calidad de nuestro trabajo.

7. ANEXO: PARTICIPANTES DE ENTREVISTAS GRUPALES REALIZADAS.

Entrevistas realizadas	Sector productivo	Localidad
OMIL Rengo	Construcción	Rengo
Dideco Pichilemu		Pichilemu
OMIL Olivar		Olivar
MGyT (Maestranza)		Codegua
Concejal		Codegua
Sernatur	Comercio y Turismo	Rancagua
OMIL Requínoa		Requínoa
OMIL Codegua		Codegua
OMIL Machalí		Machalí

¹¹ Comisión Sistema Nacional de Certificación www.chilevalora.cl

OMIL Rancagua		Rancagua
OMIL San Vicente		San Vicente
OMIL Santa Cruz		Santa Cruz
OMIL San Fernando		San Fernando
OMIL Pichilemu		Pichilemu
Hotel Villa Rústica		Pichilemu
Empresa Sal de Mar		Pichilemu
Local Santa Teresita (cocinería) y Minimarket		Pichilemu
Cabañas Canul		Pichilemu
Emprendedora ropa de casa		Pichilemu
Restorán Cábala		Pichilemu
Sercotec		Santa Cruz
Cámara de Turismo de Santa Cruz		Santa Cruz
Emprendedores Turísticos (Familia Klsner)		Santa Cruz
Hostal Vida 2000 y Centro Naturista		Santa Cruz
Hostal Casa Pando		Santa Cruz
Hotel Terra Viñas		Santa Cruz
OMIL Chépica		Chépica
Hostal cruz del Valle		Santa Cruz
Restorán Refranes		Santa Cruz
Hostal Ceba Noble		Santa Cruz
Agrupación Microempresarios Codegua		Codegua
Feriantes		Codegua
Hotel La Leonera		Codegua
OMIL Rengo	Construcción	Rengo
Dideco Pichilemu		Pichilemu
OMIL Olivar		Olivar
MGyT (Maestranza)		Codegua
Concejal		Codegua
Sextur	Transporte	Codegua
Agrosuper	Agroindustria	Rancagua
Massai		Codegua
Prodesal Codegua		Codegua
Moval		Codegua
Dideco Codegua		Codegua
Dole		Codegua
Agrícola El Carmen de Codegua		Codegua
Dirigenta sindical		Codegua
Frutos de Chile		Codegua
TOTAL		43