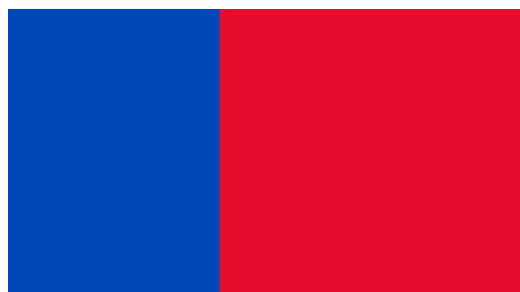




Informe Ejecutivo
Levantamiento Demandas de Capacitación
De la Región del Maule

Elaborado por:
Sub Unidad de Estudios y
Dirección Regional del Maule
2013



CONTENIDOS

| | |
|---|----|
| 1. RESUMEN EJECUTIVO..... | 3 |
| 2. INTRODUCCIÓN AL PROCESO DE LDC | 3 |
| 3. ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS..... | 5 |
| 3.1. Estadísticas regionales | 5 |
| 3.2. Sectores y ámbitos focalizados en La Región del Maule..... | 9 |
| 4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS FOCALIZADOS 2013 | 10 |
| 4.1. Agroindustria..... | 11 |
| 4.1.1. Situación actual | 11 |
| 4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo | 12 |
| 4.1.3. Estado Perfiles ocupacionales | 14 |
| 4.2. Construcción..... | 15 |
| 4.2.1. Situación actual | 15 |
| 4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo | 16 |
| 4.2.3. Estado Perfiles ocupacionales | 18 |
| 5. SÍNTESIS DE PUESTOS DE TRABAJO LEVANTADOS 2013 | 19 |
| 6. DESAFÍOS | 20 |

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 en el Maule, ha mantenido la exploración de los sectores estratégicos para el Desarrollo Regional como lo son el sector Agroindustria y Construcción.

Agroindustria:

Para los próximos tres años se proyecta que el sector mantendrá el crecimiento y las empresas necesitarán personal en todas las áreas pero principalmente en ocupaciones de temporada como son la faena agrícola y la de packing. Todas las empresas concuerdan que actualmente la demanda de personal no logra satisfacerse y se hace más crítico en temporada alta, donde la demanda puede hasta triplicarse.

Construcción:

A partir del terremoto del 2010 la reconstrucción duplicó o triplicó los niveles de producción de la región y según los entrevistados recién este año se está percibiendo que el sector retorna a su ritmo normal de crecimiento. Las empresas que participaron de este levantamiento están en las áreas de mantención estructural, construcción de viviendas y edificios, mantención eléctrica, infraestructura vial y montaje industrial.

Todas concuerdan que el recurso humano es escaso y es requerido masivamente para el desarrollo de obras o faenas temporales. En el caso de empresas que desarrolla rubros más especializados, esta situación se hace más crítica.

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 a través 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 público 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.

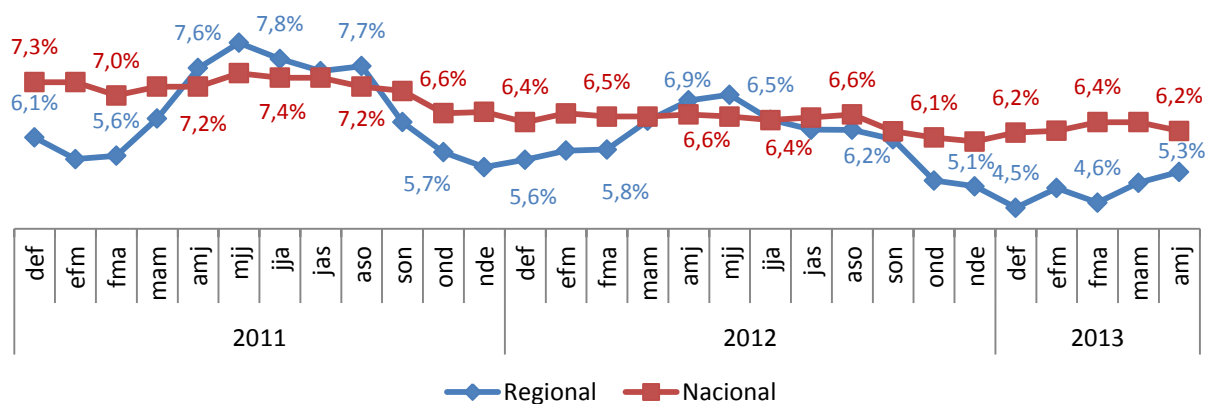
¹ En agosto del año 2008 entra en vigencia la Ley 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. En ella, se crea a ChileValora como organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente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

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:

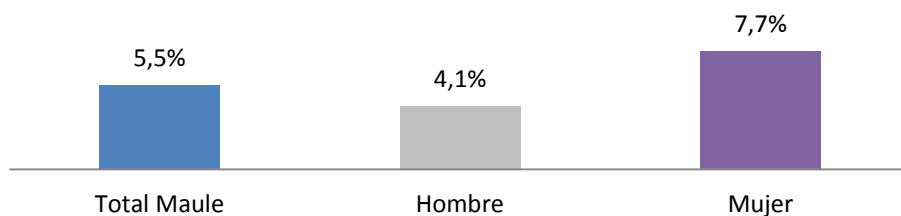
Gráfico n°1: Evolución de la Tasa de Desempleo Regional y Nacional Región del Maule



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 n°1 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 en casi todos los trimestres, donde alcanza su nivel más bajo en el trimestre móvil (def) del 2013 con 4.5% y su nivel mayor en el trimestre móvil (mjj) del 2011 con 7.8%. Además durante el 2013 se observa que la tasa se mantiene en valores bajos en relación a la nacional.

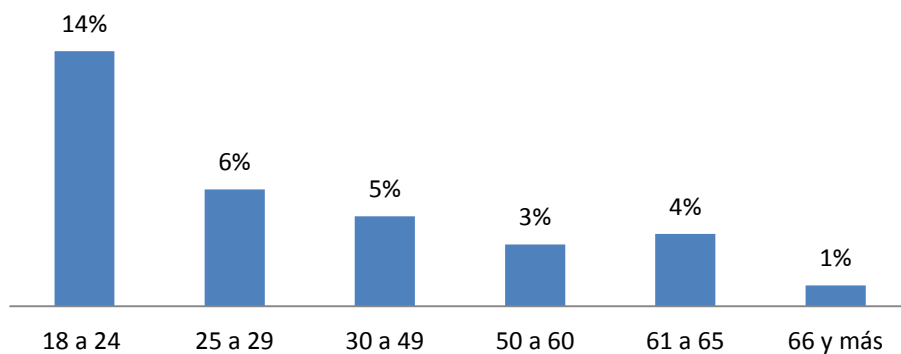
Gráfico n°2: Tasa de desempleo según género Región del Maule



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

El gráfico n°2 muestra la tasa de desempleo según género para la región, donde el desempleo femenino supera en 3,6 puntos porcentuales la tasa masculina y en más de 2 puntos la regional.

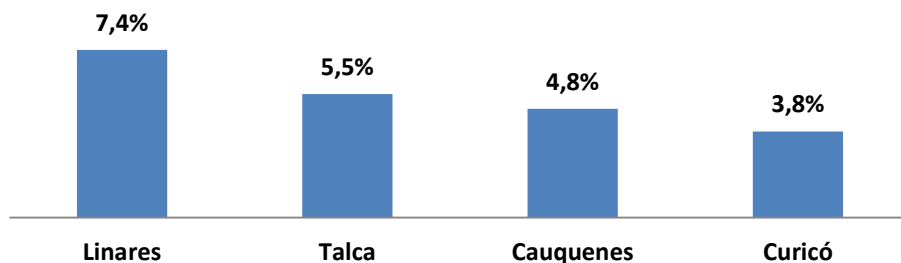
Gráfico n°3: Tasa de desempleo según tramo etáreo Región del Maule



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

El gráfico n°3 indica la tasa de desempleo según tramo etario para la región. A medida que aumenta la edad, decae el desempleo. El porcentaje más alto corresponde al primer rango etario, edades que van de los 18 a los 24 años, supera en un 8% el desempleo del tramo que le sigue, cifra bastante alta para la región en relación a los otros tramos.

Gráfico n°4: Tasa de desempleo a nivel provincial Región del Maule



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

El gráfico n°4 indica la tasa de desempleo a nivel provincial. Destaca la tasa de Linares que supera en 2 puntos a Talca, y sobre 3 puntos a Curicó con un 3.8% de desempleo.

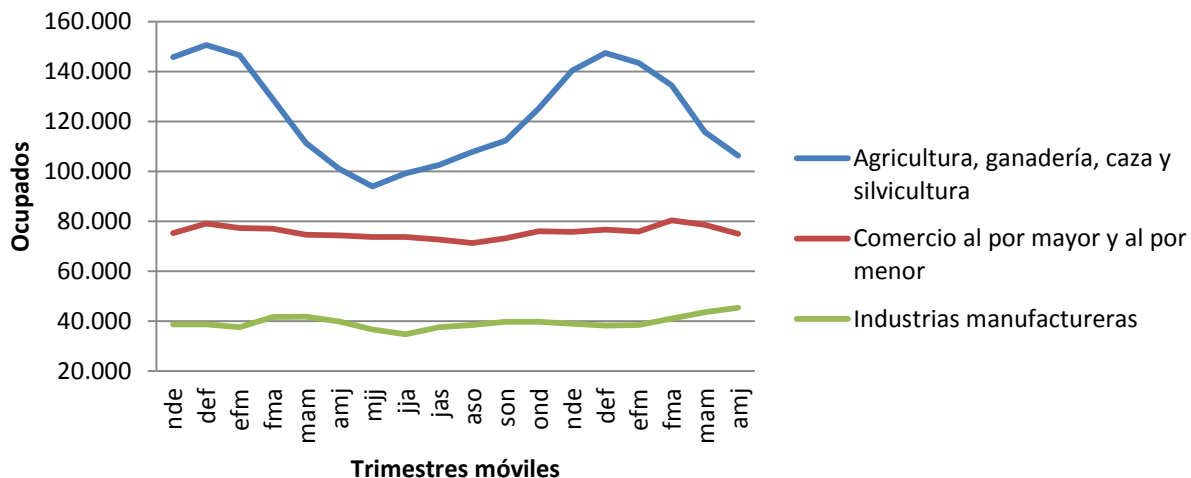
Tabla n°1: Escolaridad promedio por provincia Región del Maule

| Años de Escolaridad Promedio | Provincia | | | | Regional | Nacional |
|--|-----------|-----------|--------|---------|----------|----------|
| | Talca | Cauquenes | Curicó | Linares | | |
| Población Económicamente Activa (PEA) | 10,30 | 9,05 | 9,93 | 9,31 | 9,82 | 11,40 |

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

En la tabla n°1 se observan los años de escolaridad promedio que tiene la población según provincia, y a nivel regional y nacional. Es en Cauquenes y Linares, donde la escolaridad alcanza alrededor de 9 años.

Gráfico n°5: Sectores con mayor ocupación Región del Maule



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 n°5 nos muestra los tres sectores con mayor porcentaje de ocupados en la región. Se observa que en Agricultura el período de mayor contratación es entre noviembre y mayo, por lo que es necesario considerar esa estacionalidad para realizar la capacitación. En Comercio la contratación es más estable, teniendo alzas en noviembre y febrero. En Industrias Manufactureras se observan alzas entre diciembre y marzo. 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 n°2: Ocupados según sector productivo Región del Maule

| Sector Productivo | Ocupados | % Ocupados |
|--|----------|------------|
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura | 119.119 | 28% |
| Comercio al por mayor y al por menor | 75.245 | 17% |
| Industrias manufactureras | 39.416 | 9% |
| Construcción | 35.333 | 8% |
| Enseñanza | 30.063 | 7% |
| Hogares privados con servicio doméstico | 22.319 | 5% |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler | 20.987 | 5% |

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

| | | |
|---|----------------|-------------|
| Administración pública y defensa | 20.700 | 5% |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones | 19.756 | 5% |
| Servicios sociales y de salud | 14.443 | 3% |
| Hoteles y restaurantes | 10.608 | 2% |
| Servicios comunitarios, sociales y personales | 8.342 | 2% |
| Explotación de minas y canteras | 5.144 | 1% |
| Suministro de electricidad, gas y agua | 4.510 | 1% |
| Pesca | 3.748 | 1% |
| Intermediación financiera | 2.496 | 1% |
| Organizaciones y órganos extraterritoriales | 0 | 0% |
| Total | 432.229 | 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 Maule. Aquí lo relevante es que de los 432.229 ocupados de la región, **aproximadamente el 54% 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 La Región del Maule

La selección de 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 las Direcciones Regionales 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 del Maule** focalizó el proceso de LDC en los siguientes ámbitos productivos:

Sectores / Ámbitos productivos

- Agroindustria
- Construcción

En concordancia con los sectores mencionados en el apartado estadístico, se observa que la Agricultura es de los sectores mas relevantes para la región y contiene al ambito agroindustria. El

sector Construcción aporta el 8% de ocupados a la región. Los otros sectores fueron trabajados en años anteriores.

Para investigar sobre las demandas de capacitación de los sectores productivos se realizaron entrevistas en profundidad y aplicación de cuestionarios a actores claves de destacadas empresas. A continuación se presenta el listado de entrevistas realizadas.

Listado entrevistas y cuestionarios Región del Maule⁴

| Entrevistas realizadas | Sector productivo |
|------------------------------|-------------------|
| Compañía Chilena de Fósforos | Agroindustria |
| Miguel Torres | Agroindustria |
| Frutera Tucfrut | Agroindustria |
| Servimak | Agroindustria |
| Unifrutti | Agroindustria |
| Productos Fernández (PF) | Agroindustria |
| Envases del Maule | Agroindustria |
| Desarrollos Industriales | Construcción |
| Bitumix (Asfalto) | Construcción |
| Constructora INGE Maule | Construcción |
| Constructora Digua | Construcción |
| CJ Sistem (Eléctrica) | Construcción |
| Total | 12 |

| Cuestionarios realizados | Sector productivo |
|--------------------------------|-------------------|
| Exportaciones Meyer | Agroindustria |
| Viña ReQuingua | Agroindustria |
| Maderas Devoto | Agroindustria |
| Inmobiliaria y Comercio Sotexi | Construcción |
| Total | 4 |

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 la región del Maule. La estructura de

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.

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. Agroindustria

4.1.1. Situación actual

Este ámbito económico comprende la producción, industrialización y comercialización de productos agrarios, pecuarios, forestales y biológicos. Se divide en dos categorías, alimentaria y no alimentaria. Según el documento “Oportunidades en Agroindustria en Chile” elaborado por el Comité de Inversiones Extranjeras en el año 2010⁶, 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 2011⁷, 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.

Las empresas entrevistadas, aunque se dedican a la producción o manufactura de diferentes materias como: frutas, madera, alimentos y vinos, etc. Estiman que el sector mantendrá su crecimiento y presentan necesidades similares en relación a sus requerimientos de personal, capacitación, reclutamiento, etc.

En este sentido las empresas concuerdan en que requieren más personal en faena de temporada y en planta procesadora. Este personal constituye aproximadamente el 99% del total de las empresas

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).

⁶ Fuente http://www.pctextremadura.com/ficheros/archivos/2010_09/chile-oportunities-in-agribusiness_1.pdf

⁷ Fuente: Documento elaborado por la Subsecretaría de Agricultura y la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias y se ubica en <http://diragro.odepa.cl/>

y estas señalan a modo de ejemplo que si en baja temporada contratan unas 150 personas en alta pueden llegar a los 1000 trabajadores. En las otras áreas el personal requerido es menor, más estable y enfrenta baja rotación.

En cuanto a los contratos mencionan que operan con tres tipos: los de temporada, los de plazo fijo e indefinido. Además mencionan que para ocupaciones específicas aplican contratos iniciales de tres meses y si estos finalizan con éxito, los transforman a plazo indefinido. Solo una empresa menciona que aplica contratos de prueba de un mes.

Los sueldos parten en el mínimo, pero pueden aumentar dependiendo de la temporada y si tienen bono de producción.

A la hora de contratar personal, las empresas requieren que los postulantes tengan conocimientos agrícolas básicos, experiencia práctica y habilidades blandas en términos de iniciativa y trabajo en equipo. En general no manifiestan mayores requerimientos ni exigencias en términos de nivel educacional, sexo ni edad. Salvo en las empresas de mayor envergadura y especialización donde se demanda RRHH con mayor especialización, experiencia e incluso calificación técnica o profesional.

El reclutamiento lo realizan mediante radio o diario local, supermercados, OMIL, base de datos de trabajadores de años anteriores y principalmente mecanismo informales. Ante la escases de personal la selección consiste en consultar la disposición a trabajar. Pero en perfiles más específicos se revisa el currículum y se aplican entrevistas a los candidatos más idóneos. Marginalmente se aplica test psicológico y solo un caso menciona que utiliza un servicio externo para la selección.

En relación a la capacitación señalan que se requieren programas prácticos, que motiven a los trabajadores y donde la persona pueda realmente aprender el oficio, idealmente dentro de un campo o en la propia faena de la empresa.

Para los próximos tres años se proyecta que el sector mantendrá el crecimiento y las empresas necesitarán personal en todas las áreas.

4.1.2. Priorización Puestos de Trabajo

A continuación se describen los puestos más demandados por los entrevistados:

Operario maquinaria agrícola

- Requerimiento: Experiencia práctica.
- Salario: \$ 400.000.

- Competencias: BPA.
- Proyección: Alta demanda en temporada y por rotación.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Electromecánico

- Requerimiento: 2 a 4 años de experiencia y currículum.
- Salario: \$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.

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.
- Salario: Entre el mínimo y \$300.000.
- Competencias: BPA.
- Proyección: Alta demanda en temporada.
- 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.

Ayudante de producción en industria alimentaria

- Requerimiento: Experiencia práctica.
- Salario: Mínimo.
- Competencias: Manejar maquina envasadora y etiquetadora, encajonar y empaletizar. BPA y HHCCP.

- Proyección: Alta demanda en temporada.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Operador de sistemas de refrigeración industrial

- Requerimiento: 2 a 4 años de experiencia y currículum.
- Salario: \$500.000.
- Competencias: Manejo de sistemas de refrigeración y su mantención. BPA.
- Proyección: Alta demanda en temporada y por rotación.
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Otros puestos mencionados en los cuestionarios pero sin densidad de demanda para el sector son: operario agrícola, operario de riego, operador de tractor, conductor de camión agrícola, ayudante de barraca, operador de motosierra y operario de maquinaria de manufactura de la madera. Este último debe operar tornos, cepilladoras, astilladoras y fresadoras. En la línea de baja densidad de demanda las empresas más especializadas requieren también perfiles técnicos o profesionales como: Técnico agrícola, Técnico en control de calidad, Laboratorista químico y microbiológico, técnico en refrigeración industrial, y técnico en alimentos.

De manera transversal demandan altamente **Bodegueros** con un sueldo que promedia los \$300.000 pesos.

4.1.3. Estado Perfiles ocupacionales

| Ocupación | Perfil ChileValora |
|---|--------------------|
| Operario maquinaria agrícola | Si |
| Electromecánico | Si |
| Operador de grúa horquilla | Si |
| Aplicador de agroquímicos | Si |
| Operador de packing | Si |
| Ayudante de producción en industria alimentaria | Si |
| Operador sistemas refrigeración industrial | Si |
| Bodeguero | Si |

4.2. Construcción

4.2.1. Situación actual

Según el Informe Macroeconomía y Construcción MACH 38 publicado este año⁸ por la Cámara Chilena de la Construcción –CCHC-, después de dos años en que la construcción tuvo un crecimiento mayor al promedio histórico de la industria, las proyecciones para este 2013 se ajustaron a la línea de crecimiento que el sector ha mantenido por años. Esto significa que la expansión de 7,3% pronosticada a finales de 2012 para éste año se ajustó a 6,6%, cifra menor a la que el sector podría haber alcanzado según sus potencialidades.

La CCHC menciona que la menor expansión del sector durante 2013 se relaciona con el ajuste a la baja del crecimiento esperado de los distintos subsectores que le componen. Donde Vivienda proyecta un avance en torno al 2% anual, menor al alcanzado durante el 2012, e infraestructura reducirá su ritmo por una menor ejecución de inversiones privadas y públicas.

Ante este escenario las proyecciones de la CCHC para 2014 oscilan en torno a 5,8% anual.

Esta situación es confirmada por los entrevistados, quienes señalan que a partir del terremoto del 2010 la reconstrucción duplicó o triplicó los niveles de producción de la región y que recién este año se está percibiendo que el sector retorna a su ritmo normal. Entre los entrevistados se encuentran empresas de mantención de viviendas, construcción de viviendas y edificios, de mantención eléctrica, de infraestructura vial y de montaje industrial. Estas señalan requerimientos similares a pesar de sus distintas especialidades. Así cuentan un promedio de 20 a 40 trabajadores fijos y un porcentaje variable de trabajadores subcontractados para proyectos en ejecución. Estos trabajadores pueden triplicar la planta de personal fijo, pero su número y duración en el tiempo dependen de la envergadura de la obra en construcción.

En este sentido las empresas señalan que requieren principalmente personal para la faena, ya que el resto de las ocupaciones las tienen cubiertas y presentan baja rotación. Además algunas recurren a contratistas para cubrir la sobre demanda en el desarrollo de obra.

La estructura contractual de las empresas es similar con un 30% de personal de planta con perfil más administrativo y un 70% con contrato de faena con perfil más técnico.

Además se menciona que estos sueldos pueden aumentar dependiendo de la faena y de los bonos de producción.

A la hora de contratar personal las empresas requieren que los postulantes tengan conocimientos técnicos y prácticos en el oficio, experiencia laboral, conocimiento en prevención de riesgos,

⁸ <http://www.cchc.cl/2013/06/proyecciones-2013/>

capacidad de trabajar en terrenos y condiciones difíciles y habilidades blandas en términos de iniciativa y trabajo en equipo. En general no manifiestan exigencias en términos de nivel educacional ni edad, pero con respecto al sexo mencionan que en la faena no hay mujeres ya que solo son contratadas para ocupaciones más administrativas.

El reclutamiento lo realizan mediante radio y diario local, liceos, conocidos y base de datos de trabajadores de años anteriores. La selección consiste mayoritariamente en revisar los currículos, aplicar entrevistas y poner a prueba a los candidatos más idóneos. En menor medida se aplica test psicológico y pruebas técnicas.

En relación a la capacitación señalan que se requieren programas con más horas prácticas y módulos de seguridad laboral. Además se indica que para que la capacitación sea exitosa en materia de convocatoria, debe realizarse en el lugar de trabajo, dentro de la jornada laboral y entregando bonos económicos a los participantes. Puesto que estos reciben su pago en función de la producción y al capacitarse dejan de producir.

Los entrevistados estiman que el sector mantendrá el crecimiento actual y las empresas necesitarán personal en todas las áreas pero no en grandes magnitudes y principalmente personal de faena por periodos determinados.

4.2.2. Priorización Puestos de Trabajo

Puestos de Trabajo prioritarios para los entrevistados:

Carpintero de terminación, Yesero, Instalador sanitario, Pintor y Albañil

- Requerimientos: Desde los 20 años.
- Salario: Entre \$350.000 y \$500.000. (en otros casos de paga por producción diaria, semanal, etc.)
- Competencias: Manejo de nociones y materiales de construcción.
- Proyección: Alta demanda
- Capacitación: Para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Electromecánicos

- Requerimientos: entre 18 y 45 años, experiencia laboral de al menos 2 años.
- Salario: Entre \$350.000 y \$400.000.
- Competencias: Conocimiento mecánica e hidráulica, motores diésel, soldadura TIC MIG, trabajo en equipo, responsabilidad y manejo de Excel.

- Proyección: Alta demanda
- Capacitación: para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Operador de estructuras metálicas y mecánicas

- Requerimiento: experiencia práctica y capacidad de trabajar en altura.
- Competencias: Fabricar, montar y armar estructuras metálicas y mecánicas.
- Salario: mínimo más bonos
- Proyección: Alta demanda en temporada de faena.
- Capacitación: para el mejoramiento de la productividad, pero no como condición de entrada.

Instalador de alarmas

- Requerimiento: egresados de liceo técnicos o CFT, acreditado por el OS10.
- Salario: \$200.000 que puede variar según el número de equipos instalados, pudiendo llegar a \$1.000.000.

Instalador de corrientes débiles:

- Requerimiento: egresados de liceo técnicos o CFT.
- Competencias: Instalación de cámaras de vigilancia y conexiones de sistemas de seguridad al internet para domicilios, oficinas y edificios.
- Salario: \$350.000 que puede variar según el número de equipos instalados

Operador Grúa de horquilla:

- Requerimiento: licencia de conducción y al menos 1 años de experiencia
- Salario: \$370.000

Operador camión Tolva y Rodillos

- Requerimiento: licencia de conducción y al menos 1 años de experiencia
- Salario: \$500.000

Operador de terminadoras (Finisher)

- Requerimiento: licencia de conducción y al menos 1 años de experiencia
- Salario: \$600.000

Operador camión pluma y cargador frontal

- Requerimiento: licencia de conducción y al menos 1 años de experiencia
- Salario: \$500.000

Laboratorista vial clase C

- Requerimiento: Curso Laboratorista Vial Clase C y examen del Laboratorio Nacional de Vialidad.
- Salario: \$700.000,

Los entrevistados demandan algunos puestos con perfil profesional o técnico como: Supervisor de instalaciones y Capataz de pavimentación.

Además se requieren puestos transversales como **Bodeguero** y **Administrativo logístico** con sueldos entre 300.000 y 350.000

4.2.3. Estado Perfiles ocupacionales

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

| Ocupación | Perfil ChileValora |
|---|--------------------|
| Carpintero de terminación | Si |
| Yesero | Si |
| Instalador sanitario | Si |
| Pintor | Si |
| Albañil | Si |
| Operador de grúa horquilla | Si |
| Electromecánicos | Si |
| Operador de estructuras metálicas y mecánicas | Si |
| Instalador de alarmas | No |
| Instalador de corrientes débiles | Si |
| Operador Grúa de horquilla | Si |
| Operador camión Tolva y Rodillos | No |
| Operador terminadoras (Finisher) | No |
| Operador camión pluma y cargador frontal | No |
| Laboratorista vial clase C | No |
| Bodeguero | Si |
| Administrador logístico | Si |

5. SÍNTESIS DE PUESTOS DE TRABAJO LEVANTADOS 2013

A continuación se presentan aquellos puestos de trabajo que se ajustan a la oferta programática del Fondo de Capacitación⁹ 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 ocupacional ChileValora | Capacitación para mejoramiento de la productividad/ servicio | Capacitación para la empleabilidad |
|------------------------------|--|---|---|--|
| Agroindustria | Operario maquinaria agrícola | Si | X | |
| | Electromecánico | Si | X | |
| | Operador de grúa horquilla | Si | | X |
| | Aplicador de agroquímicos | Si | X | |
| | Operador de packing | Si | X | |
| | Ayudante de producción en industria alimentaria | Si | X | |
| | Operador sistemas refrigeración industrial | Si | X | |
| | Bodeguero | Si | X | |
| Construcción | Carpintero de terminación | Si | X | |
| | Yesero | Si | X | |
| | Instalador sanitario | Si | X | |
| | Pintor | Si | X | |
| | Albañil | Si | X | |
| | Operador de grúa | Si | | X |

⁹ 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

| | | | |
|--|----|---|---|
| horquilla | | | |
| Electromecánicos | Si | X | |
| Operador de estructuras metálicas | Si | X | |
| Operador de estructuras mecánicas | No | X | |
| Instalador de Alarmas | Si | X | |
| Instalador de corrientes débiles | Si | X | |
| Operador Grúa de horquilla | No | | X |
| Operador camión Tolva y Rodillos | No | | X |
| Operador terminadoras (Finisher) | No | | X |
| Operador camión pluma y cargador frontal | No | | X |
| Laboratorista vial clase C | Si | | X |
| Bodeguero | Si | X | |
| Administrador logístico | Si | 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 ChileValora¹⁰ 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.

¹⁰ Comisión Sistema Nacional de Certificación www.chilevalora.cl



**Levantamiento Demandas de Capacitación
Región del Maule
Sub Unidad de Estudios
Informe Final
2013**