

INFORME 4
Reporte Levantamiento de Información
Cualitativa
Observatorio Laboral Territorial de la Región
de Valparaíso



06 de octubre de 2017



Índice

2 ESTADO DE AVANCE DEL DISEÑO LOS PRODUCTOS DEL OBSERVATORIO LABORAL, EN LA DIMENSIÓN CUALITATIVA (OBJETIVO N°5).....	4
3 DISEÑO METODOLÓGICO DEL LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN	7
3.1 SELECCIÓN DE CASOS.....	7
3.1.1 <i>Enfoque</i>	7
3.1.2 <i>Etapas del levantamiento de datos y selección de casos</i>	9
3.2 TÉCNICAS PARA LA PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN.....	12
3.3 DISEÑO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN CUALITATIVA.....	13
3.4 ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	13
4 ESTADO DE AVANCE DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS MEDIANTE METODOLOGÍA CUALITATIVA.....	15
4.1 PRINCIPALES HALLAZGOS SECTOR AGROPECUARIO – SILVÍCOLA	15
4.1.1 <i>Ocupaciones escasas en el proceso de intermediación laboral</i>	15
4.1.2 <i>Formación, conocimientos y habilidades requeridas en las ocupaciones escasas identificadas.</i>	17
4.1.3 <i>Condiciones laborales en las ocupaciones escasas del sector.</i>	19
4.1.4 <i>Causas de las dificultades de encontrar los postulantes adecuados para las ocupaciones escasas.</i> 23	
4.2 PRINCIPALES HALLAZGOS SECTOR TRANSPORTE Y COMUNICACIONES	25
4.2.1 <i>Ocupaciones escasas en el proceso de intermediación laboral</i>	25
4.2.2 <i>Formación, conocimientos y habilidades requeridas en las ocupaciones escasas identificadas.</i>	26
4.2.3 <i>Condiciones laborales en las ocupaciones escasas del sector.</i>	28
4.3 PRINCIPALES HALLAZGOS SECTOR INDUSTRIA MANUFACTURERA	29
4.3.1 <i>Ocupaciones escasas en el proceso de intermediación laboral</i>	29
4.3.2 <i>Formación, conocimientos y habilidades requeridas en las ocupaciones escasas identificadas.</i>	29
4.3.3 <i>Condiciones laborales en las ocupaciones escasas del sector.</i>	30
4.3.4 <i>Causas de las dificultades de encontrar los postulantes adecuados para las ocupaciones escasas.</i> 32	
4.3.5 <i>Causas de las dificultades de encontrar los postulantes adecuados para las ocupaciones escasas.</i> 34	
4.4 GRUPOS PRIORITARIOS.....	35
4.4.1 <i>Mujeres</i>	35
4.4.2 <i>Jóvenes</i>	36
4.4.3 <i>Inmigrantes</i>	39
4.4.4 <i>Personas en situación de discapacidad</i>	42
4.5 CARACTERIZACIÓN DE OCUPACIONES ESCASAS EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO.	44
4.5.1 <i>Clasificación internacional uniforme de ocupaciones. CIUO-88.</i>	44
4.5.2 <i>Fichas de ocupaciones escasas de la Región de Valparaíso</i>	50
5 BIBLIOGRAFÍA	53
6 ANEXOS.....	54

A.	ANEXO N°1: PAUTA ENTREVISTA GRUPOS FOCALES OMIL.....	54
A.	ANEXO N°2: PAUTA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA EMPLEADORES.....	56
B.	ANEXO N°3: PAUTA ENTREVISTA GRUPO FOCAL TRABAJADORES	59
C.	ANEXO N°4: PAUTA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA UNIVERSIDADES, CFT Y LICEOS TÉCNICOS....	61
D.	ANEXO N°5: FICHA COMPLEMENTARIA A ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA CON EMPLEADORES.....	63
E.	ANEXO N° 6: INFORMACIÓN DE PARTICIPACIÓN	64
F.	ANEXO N° 7: FICHAS OCUPACIONES	65

2 Estado de Avance del diseño los productos del Observatorio Laboral, en la dimensión cualitativa (Objetivo N°5)

En el marco de los desafíos del Observatorio Laboral para la Región de Valparaíso, los cuales se enfocan en la identificación de sectores económicos prioritarios, la generación de puestos de trabajo y la identificación de brechas de ocupaciones con énfasis en las ocupaciones escasas; se presenta a continuación el nivel de avance de los productos correspondientes al Hito N°4 del proyecto, “Diseño de un Observatorio Laboral para la Región de Valparaíso”, el cual establece presentar al Observatorio Laboral Nacional el reporte de levantamiento de información cualitativa. Este reporte, expone tanto el diseño muestral para el desarrollo de grupos focales y entrevistas semiestructuradas, como el diseño metodológico para el levantamiento y análisis de información, los instrumentos y principales resultados, mediante lo cual se debe dar respuesta al objetivo específico N°5, consistente en “Diseñar los productos del Observatorio Laboral” propiamente tales.

Para un adecuado desarrollo de la tarea investigativa, se consideró necesario que los procesos de gestión deban estar claramente definidos desde un inicio para que guarden relación con la obtención de los productos esperados. Por lo tanto, se parte desde una pregunta, que servirá como guía para enfatizar el objetivo del estudio del proyecto, y desde la cual, se desprenden las fases del mismo, así como también las orientaciones requeridas para llevarlas a su concreción.

Pregunta de investigación

Tomando en consideración el objetivo del proyecto, a saber: “diseñar e instalar un Observatorio Laboral Regional que permita identificar la dinámica del mercado de trabajo en la región de Valparaíso con énfasis en las brechas de capital humano”, como a su vez, el contexto desde cual surge el problema que justifica la realización de este estudio, la pregunta de investigación es:

¿Cuál es la brecha de capital humano existente entre la cantidad ofertada y cantidad demandada de trabajo en el mercado laboral, en los sectores económicos prioritarios de la Región de Valparaíso?

De esta manera, y siguiendo con el ejercicio metodológico, el propósito final que permitirá dar cumplimiento a este objetivo específico desde un enfoque y énfasis investigativo determinado, es el conocer las brechas existentes de capital humano entre la cantidad ofertada de mano de obra y la cantidad demandada con **énfasis en las ocupaciones**, particularmente en los sectores económicos definidos como prioritarios para el mercado laboral de la Región

de Valparaíso. Para efectos actuales, los sectores económicos corresponden a: Transporte y Comunicaciones, Industria Manufacturera y Agropecuario-Silvícola.

Para conseguir lo anterior, se definió previamente que el proceso de trabajo se divide en tres fases (Tabla 1).

Tabla 1. Fases generales del proyecto “Diseño de un Observatorio Laboral para la Región de Valparaíso”.

Fase	Objetivo	Estado	Producto
1	Definir, a partir de la visión de informantes clave y del análisis de datos estadísticos, los sectores económicos prioritarios del mercado de trabajo de la Región de Valparaíso.	Realizada entre los meses de abril a mayo de 2017.	Informe Cualitativo N° 2.
2	Indagar en las brechas de ocupaciones presentes en subsectores económicos o actividades específicas prioritarias en el mercado de trabajo de la Región de Valparaíso.	Se encuentra en desarrollo.	Informe Cualitativo N° 3 Informe Cualitativo N° 4
3	Generar información que permita tomar decisiones respecto a mejoras en el diseño de políticas públicas, oferta de capacitación y generación de empleos del mercado del trabajo de la Región de Valparaíso.	A realizar en los últimos meses de ejecución del proyecto.	Informe final

Fuente: Elaboración propia

A partir de la Tabla 1, se logra evidenciar el flujo de la información que debe seguir el proyecto, y particularmente sus procesos investigativos. En adelante se explica la metodología correspondiente a la Fase N°2, los instrumentos aplicados, los actores relevantes entrevistados y algunos resultados preliminares.

Fase 2.- Indagar en las brechas de ocupaciones presentes en subsectores económicos o actividades específicas prioritarias en el mercado del trabajo de la Región de Valparaíso.

Una vez definidos los sectores económicos priorizados para el presente estudio, así como también algunas ocupaciones escasas surgidas de la recolección de datos en la Fase N°1, se procedió a construir y/o adaptar los instrumentos cualitativos para el levantamiento de brechas de capital humano, lo cual permite dar un mayor nivel de profundidad a la caracterización de la demanda de ocupaciones escasas, sus fases de producción, intensidad de uso de mano de obra, el nivel de calificación que deben tener esos trabajadores, condiciones laborales, commutación, entre otras características asociadas al concepto de brecha de ocupaciones.

Objetivos del levantamiento cualitativo de brechas de ocupaciones

Objetivo General:

Caracterizar la escasez de ocupaciones y sus atributos contextuales durante el último año en los sectores/subsectores económicos priorizados de la Región de Valparaíso.

Objetivos Específicos:

1. Identificar, desde la opinión de los entrevistados, la escasez y demanda de ocupaciones, oficios y profesiones durante el último año en los sectores/subsectores productivos priorizados de la Región de Valparaíso.
2. Describir las tareas, cualificación, competencias, habilidades y condiciones laborales de las ocupaciones escasas durante el último año en los sectores/subsectores económicos priorizados de la Región de Valparaíso.
3. Conocer las causas de los problemas de escasez de trabajadores y las dificultades de contratación durante el último año en los sectores/subsectores económicos priorizados de la Región de Valparaíso.
4. Explorar otros fenómenos asociados a la escasez de ocupaciones tales como la comutación, las estrategias de los empleadores y la contratación de grupos vulnerables durante el último año en los sectores/subsectores productivos priorizados de la Región de Valparaíso.

Es preciso indicar que hasta la fecha, se ha alcanzado un logro parcial de los objetivos 1 y 2. En entrevistas con actores transversales, sectoriales, OMIL (26 de 36 totales) y un número reducido de empleadores y representantes gremiales, se han pesquisado, hasta el momento, 15 ocupaciones escasas, así como también requerimientos de formación que inciden en la dificultad para contar con mano de obra capacitada, las cuales se encuentran descritas en los aspectos solicitados en el objetivo 2, a partir de información proporcionada por ChileValora y SENCE, contenidas en perfiles de ocupaciones.

En entrevistas futuras, se espera profundizar en los objetivos 3 y 4, no obstante, en el presente informe se plantean ideas preliminares sobre las causas de la escasez de ocupaciones y otros fenómenos como la comutación o la contratación de personas pertenecientes a los denominados grupos vulnerables.

3 Diseño metodológico del levantamiento de información

Una de las claves en el diseño de una investigación cualitativa es que tenga una estructura lógica clara (Valles, 2000). Esto implica que el tipo de técnicas y los criterios de muestreo sean coherentes entre sí, cubran los objetivos del estudio, y sean aplicables de acuerdo a los tiempos y recursos disponibles.

Conforme a esos criterios, las brechas en las ocupaciones de los sectores económicos priorizados en la región, se han estudiado mediante una combinación de diversas técnicas de investigación cualitativa. La particularidad de este tipo de técnicas es que generan dinámicas de conversación que permiten analizar el comportamiento del empleo y detectar brechas de ocupaciones desde la perspectiva de los distintos actores implicados en los procesos.

3.1 Selección de casos

3.1.1 Enfoque

La selección de casos para esta fase del estudio ha estado compuesta por dos ejes orientativos generales, que articuladamente, tienen una estructura lógica coherente con los objetivos de la investigación y con los productos esperados.

El primer eje, o **primer nivel**, corresponde a las directrices metodológicas transversales que se han seguido para el proceso de levantamiento de datos, las cuales están plasmadas en el manual de “Diseño Metodológico para el Levantamiento de Información Cualitativa” entregado por el Observatorio Laboral Nacional. Este primer nivel, contiene los criterios muestrales relativos a: **sector productivo, tipo de actor, tamaño de la organización y territorio**, constituyéndose así, en una muestra de “casos tipo”, dirigida o *no probabilística*. Estas son conocidas también como “*guiadas por uno o varios propósitos*”, pues la elección de los elementos, depende de razones relacionadas con las características de la investigación” (Hernández , Fernández, & Baptista, 2010, pág. 396). En este caso, el propósito es dialogar con el requerimiento de representatividad de la realidad laboral de la región.

En primer orden, los sectores productivos que se han indagado corresponden a los priorizados en la fase anterior del estudio, a saber: Transporte y Comunicaciones, Agropecuario-Silvícola e Industria Manufacturera. En segundo orden, la composición de los tipos de actores contempla a representantes de empleadores, organismos de formación, trabajadores, y Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL). En tercer orden, el criterio de tamaño de la organización se aplica en el caso de las empresas, las que se han de desagregar en pequeñas, medianas o grandes. En cuarto orden, y para el cumplimiento del criterio de territorio, el Observatorio Laboral de Valparaíso ha optado por una división de la región en

tres zonas (Ver Tabla 2), a las cuales se les han designado un número lo más equitativo posible de comunas, teniendo en consideración: la predominancia territorial de los sectores económicos priorizados, cercanía y conectividad vial.

Tabla 2. División territorial de la región de Valparaíso para la constitución de grupos focales.

Zona Costa	Zona Interior	Zona Aconcagua-Petorca
1. Papudo	1. La Ligua	1. Petorca
2. Zapallar	2. Nogales	2. Cabildo
3. Puchuncaví	3. La Calera	3. Putaendo
4. Quintero	4. La Cruz	4. Catemu
5. Concón	5. Hijuelas	5. San Felipe
6. Viña del Mar	6. Quillota	6. Santa María
7. Valparaíso	7. Limache	7. San Esteban
8. Casablanca	8. Olmué	8. Panquehue
9. Algarrobo	9. Villa Alemana	9. Llay-Llay
10. El Quisco	10. Quilpué	10. Rinconada
11. EL Tabo		11. Calle Larga
12. Cartagena		12. Los Andes
13. San Antonio		
14. Santo Domingo		

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a este punto, cabe aclarar que, a excepción del subsector marítimo portuario que se concentra en la zona costa, existe una marcada transversalidad de los sectores productivos priorizados, por lo que esta división permite conocer particularidades de estas actividades económicas en los territorios.

No obstante, y en función de las entrevistas realizadas en las fases anteriores del estudio, particularmente las relativas a la detección de requerimientos de capacitación y ocupaciones escasas, es que el OLV ha concebido la necesidad de utilizar una estrategia de muestreo conceptual o teóricamente intencionado (Hernández , Fernández, & Baptista, 2010) que sea complementaria a la estrategia de muestreo de “casos tipo” y de “bola de nieve” propuesta por el OLN, y que permite profundizar en el concepto de “brecha de ocupaciones”.

Las *muestras teóricas o conceptuales* se aplican en los estudios cualitativos cuando está la necesidad de “entender un concepto o teoría; puede muestrear casos que le ayuden a tal comprensión. Es decir, se eligen las unidades porque poseen uno o varios atributos que contribuyen a desarrollar la teoría” (Hernández , Fernández, & Baptista, 2010, pág. 399). Si bien el presente estudio no tiene pretensiones de tipo teóricas o académicas, la aplicabilidad del muestreo teórico permite, recoger, codificar y analizar datos para apoyar la decisión de qué otros datos recolectar para desarrollar la teoría a medida que emergen (Strauss & Corbin,

2002). A partir del desarrollo de esta idea, la aplicabilidad del muestreo teórico se justifica en tanto permite explorar en el concepto de “brechas de ocupaciones”; y, en consecuencia, construir un segundo nivel de criterios muestrales, el cual estará compuesto por las **ocupaciones escasas y los subsectores o actividades económicas.**

La lógica del muestreo teóricamente intencionado, aplicada al concepto de brechas de ocupaciones, permite seleccionar unidades analíticas por sus atributos tal que contribuyan al desarrollo del concepto. Por lo tanto, se ha establecido una secuencialidad para la realización de las entrevistas a actores relevantes de la región, en función de los datos que se obtendrán de cada tipo de actor entrevistado. Es así como en una primera instancia, se realizaron grupos focales a las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), a modo de: 1) obtener un mayor volumen de información general y específica para la identificación de ocupaciones escasas y los subsectores económicos en que se emplazan estas ocupaciones en la Región de Valparaíso, 2) contar con información proveniente de actores transversales a las dinámicas del mercado laboral de la Región de Valparaíso, 3) indagar en las particularidades de cada comuna y de los contextos económicos y laborales de los territorios.

Posteriormente a la realización de los análisis de la información aportada por los grupos focales realizados a las OMIL, se ha obtenido un segundo nivel de criterios muestrales, para orientar la selección de las entrevistas con los empleadores, posteriormente a actores del sistema de formación, y en una última instancia a trabajadores. Todo lo anterior, pretende tener un mejor acceso a las fuentes, una indagación adecuada y metodológicamente justificada al objetivo general del estudio, así como también una direccionalidad y/o complementariedad al muestreo “bola de nieve”¹ propuesto por el OLN.

3.1.2 Etapas del levantamiento de datos y selección de casos

- Etapa 1: Grupos focales OMIL

En primer orden, fueron desarrollados los grupos focales con las OMIL, dada la relevancia que estos organismos tienen en su rol articulador entre la oferta de trabajo y los distintos actores públicos y privados involucrados en las dinámicas de empleos en la región. También se consideró su conocimiento genérico de las necesidades de capacitación, la fuerza de trabajo, condiciones de grupos vulnerables y de la demanda de los empleadores, lo cual las posiciona en un rol transversal en las dinámicas del mercado laboral, añadiéndose a lo anterior que estas organizaciones cuentan con mayor acercamiento a un segmento de trabajadores con menor nivel de cualificación, área de interés del OLV.

¹ Este tipo de muestreo se elabora a partir de un contacto inicial que conduce a un segundo y este a un tercero y así sucesivamente El resultado es una muestra que se produce en el proceso mismo de investigación a partir de las redes locales (Bisquerra, 2009).

Los grupos focales realizados tuvieron como finalidad generar una aproximación respecto a cuáles son los subsectores o actividades económicas donde existen ocupaciones escasas, de modo de focalizar la configuración de la *muestra de casos tipo* propuesta por el Observatorio Laboral Nacional, en actores representativos de la realidad laboral de la Región de Valparaíso.

Para efectos prácticos, los grupos focales compuestos por representantes comunales de las distintas OMIL, particularmente por gestores comunitarios o en su defecto coordinadores de las DIDEKO, se llevaron a cabo en el contexto de una jornada de trabajo organizada por el OLV en conjunto con el SENCE Regional, en la cual se invitó a todas las OMIL del territorio. En ella, las OMIL fueron agrupadas bajo el criterio de territorialidad expuesto anteriormente, que a su vez corresponde al número de grupos focales contemplados para esta fase del levantamiento (tres).

- Etapa 2: Entrevistas a empleadores

En la actualidad, se está procediendo a generar una selección de empresas de la región, para realizar entrevistas semiestructuradas con empleadores, con la estrecha cooperación de SENCE, SOFOFA, INDAP y la Dirección de Vinculación con el Medio de la PUCV.

Dichos empleadores están siendo seleccionados a partir de información recabada en tres momentos: a) datos que surgieron durante el levantamiento cualitativo en la priorización de sectores estratégicos, b) según la información sectorial cuantitativa que ha presentado el OLV en informes anteriores y c) los grupos focales que se realizaron con las OMIL.

La relevancia de entrevistar a los empleadores radica en que “son quienes pueden aportar información respecto a las ocupaciones escasas vistas, en este caso, de quienes demandan trabajo” (Observatorio Laboral Nacional, 2017, p.10). En este sentido, lo que se pretende recabar es la opinión de los empleadores para caracterizar ocupaciones escasas, las estrategias de los empleadores ante la escasez, y las condiciones laborales de estas ocupaciones, teniendo en consideración criterios de selección de casos, tales como, los sectores económicos priorizados, el tamaño de la empresa, territorio, e informantes idóneos. En este último criterio, se optará por cargos que estén involucrados en las decisiones de contratación como encargados de recursos humanos, o en su defecto, en caso de que no exista un departamento de recursos humanos, el gerente de administración y finanzas, el gerente general, el jefe de planta, el jefe de obra o el dueño de la empresa.

Como se mencionó anteriormente, se realizará una entrevista semiestructurada, para luego entregar una hoja tipo cuestionario, en la cual se le solicitará al entrevistado responda, qué

tipo de contrato y sueldo se ofrece, cantidad que constituye el sueldo bruto, horarios y sistema de turnos. El mismo sistema de cuestionario, se aplicará para los puestos de trabajo ocupados por trabajadores de otras regiones.

- Etapa 3: Entrevistas a Actores de Sistemas de Formación

Según el manual del Observatorio Nacional, la realización de entrevistas en profundidad a actores de sistemas de formación se fundamenta en que estos “poseen información relevante sobre el comportamiento de la oferta y demanda de formación y capacitación en la región, y eso puede ser un aporte para explicar la abundancia o escasez de mano de obra” (Observatorio Laboral Nacional, 2017, p.13).

Es en esta línea, que se levantarán datos a partir de entrevistas realizadas a directivos de universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica y/o establecimientos de enseñanza media, en los cuales se imparten carreras vinculadas a las ocupaciones escasas de los sectores económicos priorizados, para conocer, por una parte, acerca de su perspectiva sobre la demanda de oficios, profesiones, cualificaciones; y por otra, su visión acerca de la relación de estas instituciones con las empresas.

Se espera entrevistar a aquellos directivos encargados de programas, que digan relación con aquellas ocupaciones escasas que han sido identificadas hasta la etapa nº 2, es decir, que ya fueron referidas por encargados de OMIL y por empleadores.

- Etapa 4: Grupos Focales a Trabajadores

La realización de grupos focales a trabajadores, responde a la necesidad de generar un espacio de análisis entre quienes ejecutan las tareas, así como también, recopilar datos respecto al comportamiento de la fuerza de trabajo que escapan a los demás participantes del estudio, el fin es que permitan entender las brechas de ocupaciones y por qué estas se producen.

Bajo este entendido, se ha contemplado la realización de un mínimo de tres grupos focales correspondientes a los sectores económicos priorizados, los cuales deberán estar integrados por un número entre seis y diez entrevistados por grupo focal. La composición de estos grupos, será por trabajadores que estén vinculados a los sub sectores y procesos en los cuales se identificaron ocupaciones escasas, e idealmente (sujeto al acceso a los entrevistados), por trabajadores que ocupan estas ocupaciones escasas. Esto permitirá tener referencias desde el punto de vista de los trabajadores respecto tanto a las tendencias mencionadas anteriormente, como también motivaciones, intereses y estrategias de empleabilidad.

3.2 Técnicas para la producción de información

Teniendo en cuenta el tipo de actor considerado en este proyecto, se han aplicado dos tipos de técnicas: entrevistas semiestructuradas y entrevistas grupales (grupos focales o *focus group*). A continuación, se explica en qué consisten cada una de las técnicas. En la sección de anexos de este informe, se exhiben las pautas de preguntas, asociadas a los objetivos específicos definidos con anterioridad en este documento.

- a. **Grupos focales:** La técnica del grupo focal busca generar un espacio de conversación y análisis colectivo sobre una situación común a un grupo de personas. Su dinámica permite la emergencia del discurso de un colectivo o grupo específico de personas y se basa en una circulación abierta de las hablas y discursos produciendo un relato que permite identificar racionalidades y prácticas (Canales, 2006). A diferencia de otras técnicas similares, como el grupo de discusión, la intervención del investigador en un grupo focal es más frecuente. Eso permite dirigir la discusión hacia los objetivos del estudio. “La conformación de los grupos implica que éstos son focalizados, vale decir, son creados por el equipo de investigación con un propósito bien definido y a pesar de que los grupos sean primariamente exploratorios, ellos están de todas maneras focalizados en los intereses del equipo de investigación, el cual determina no sólo cuáles son las interrogantes para ser analizadas sino también quienes conformarán los grupos” (Mella, 2000).

Materialmente, el *focus group* es una técnica de entrevista grupal, en que un moderador guía una entrevista colectiva a un pequeño grupo de 6-10 personas que provienen de un contexto similar (Mella, 2000). Frente a preguntas o afirmaciones que buscan provocar una respuesta en los participantes, se consideran tanto las respuestas individuales como las interacciones entre participantes. Esta técnica se usa fundamentalmente en la búsqueda de respuestas propositivas, no estructuradas con antelación, así como también en la validación o profundización de información (perfilamientos).

- b. **Entrevista semiestructurada:** Esta técnica se comprende como un espacio dialógico, flexible, que facilita acceder e integrar de mejor manera las experiencias significadas por los entrevistados (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). Este tipo de técnica se basa en una relación directa entre entrevistador y entrevistado que permite tratar en profundidad una temática. Su aplicación requiere una pauta predefinida por el equipo de investigación que permita dar cuenta de los objetivos del estudio (Marradi, Archenti, & Piovani, 2007). La entrevista semiestructurada puede servir de paso intermedio entre la estructuración completa de una encuesta y la amplitud de la entrevista en profundidad. Persigue la profundización de la información disponible en torno a alguna temática, por lo que existen tópicos

generales y preguntas diseñadas que dan lugar al proceso de construcción del instrumento. Esta herramienta presenta ventajas en su aplicación, tales como:

- Permite explorar los fenómenos desde la perspectiva de los actores involucrados.
- Abre la posibilidad de descubrir y profundizar aspectos del fenómeno en principio no considerados por el equipo de investigación.
- Su aplicación individual evita los problemas de negativa de respuestas a las que están expuestas las técnicas grupales con este tipo de informante.
- El lugar y momento de aplicación se acuerda con el entrevistado y eso facilita su participación en la actividad.

3.3 Diseño de análisis de información cualitativa.

El diseño de análisis de la información recopilada, tendrá una perspectiva teórica y técnica. En términos teóricos, y apelando a la naturaleza y objetivos del estudio, el diseño de análisis se basa en la perspectiva de teoría fundamentada de Strauss & Corbin (2002). Eso es, una perspectiva analítica que “*utiliza un procedimiento sistemático cualitativo para generar una teoría que explique en un nivel conceptual una acción, una interacción o un área específica*” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 687).

El *grounded theory*, se trata de una teoría sustantiva, que se sitúa a nivel local en tanto intenta comprender los fenómenos en sus contextos particulares. Sus explicaciones por tanto “*se circunscriben a un ámbito determinado, pero poseen riqueza interpretativa y aportan nuevas visiones de un fenómeno*” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 687). Las proposiciones teóricas surgen desde lo empírico, desde la información recopilada en la investigación, más que de estudios previamente desarrollados. Por su parte, Creswell (2005), citado en Hernández, Fernández, & Baptista (2006), plantea que este diseño investigativo, es útil en la medida de generar resultados que otras teorías no alcanzan a explicar en tanto no contemplan a los sujetos de estudio.

3.4 Análisis de información.

En términos operativos, el análisis de información cualitativa, emplea un proceso de codificación secuencial, el cual se integra a la perspectiva técnica del diseño. Esto es, el tipo de codificación es abierto, axial y selectivo, esta última codificación termina depurando el relato interpretativo para la generación de una teoría emergente.

En términos tecnológicos, el manejo de la información cualitativa se lleva a cabo mediante la utilización del programa para análisis de datos cualitativos “Atlas. ti”. Tal como refieren Hernández, Fernández, & Baptista (2006), este tipo de programas para análisis cualitativo, no reemplazan la creatividad y profundidad de los investigadores, sino que solamente facilitan la labor. Así, la utilidad del programa es “*segmentar datos en unidades de*

significado; codificar datos [...] y construir teoría (relacionar conceptos y categorías y temas)” (pág. 669).

4 Estado de avance de los resultados obtenidos mediante metodología cualitativa

4.1 Principales Hallazgos Sector Agropecuario – Silvícola

4.1.1 - Ocupaciones escasas en el proceso de intermediación laboral

Según la opinión de los representantes comunales de las distintas OMIL de la Región de Valparaíso, en el sector Agropecuario-Silvícola existiría un tipo de ocupación genérica altamente demandada por los empleadores y que sería representativa de la realidad actual del sector. Éste sería el operario agrícola², ocupación crecientemente solicitada en determinados períodos del año, y caracterizada por mantener contratos laborales temporales o a plazo fijo que generalmente fluctúan desde uno a tres meses, así como también por la multifuncionalidad de quienes se desempeñan en estos cargos:

"Entrevistadora: ¿Qué es lo más solicitado?

Entrevistado N°6: operadores de distintas áreas, ejemplo el área packing

Entrevistado N°5: operario agrícola

Entrevistado N°6: si poh

Entrevistado N°7: operarios agrícolas onda packing eso es desconocer el mundo agrícola. Hay plantas también, entonces esas plantas demandan operarios en estricto rigor bajo la ENE, que es una porquería, temporeros agrícolas, pero no son temporeros agrícolas, porque el temporero agrícola para nosotros es el ancestral el de la poda, el brote, el amarre ese que está...

Entrevistado N°1: el operario en una planta puede darlo vuelta el año. Y el operario de la zona no trabaja todo el año trabaja por estaciones

Entrevistado N°6: trabaja por estaciones, son poco o nada los que trabajan todo el año” (Grupo Focal OMIL N°3).

La diferencia entre el operario agrícola que se desempeña en labores que involucran un mayor desarrollo tecnológico, como el operario de packing, radicaría en que, pese a mantener la condición contractual de tipo temporal, el desempeño de este tipo de tareas dotaría de una mayor continuidad laboral y, por lo tanto, mejor empleabilidad durante el año en comparación con el operario agrícola “tradicional”.

"Entrevistado N°2: en el caso nuestro de Petorca hay otro tipo de operario por así decirlo, a diferencia de lo que mencionaban los chiquillos por ejemplo de la Pentke de San Felipe... fabricas... basadas en otro tipo de operarios. En cambio, la zona nuestra, la zona de Cabildo requiere cosecheros agrícolas que es más el trabajo relacionado a la cosecha, terreno. Y eso es lo que más demanda la gente muchas veces en la oficina y además es lo que más se nos oferta de parte de las empresas. Ese tipo de cosa son las que más por ejemplo se utilizan" (Grupo Focal OMIL N°3).

² Según el catálogo CIUO – 88 la ocupación corresponde al título “Mozos de labranza y peones agropecuarios”, y se le asigna el código N°9211.

Siguiendo esta misma línea de análisis, el operario agrícola “tradicional” se encuentra más expuesto a la estacionalidad de los ciclos productivos de los cultivos, por lo que su empleabilidad está condicionada a los períodos de mayor demanda de mano de obra y a las tareas que se llevan a cabo en estos ciclos, tales como la siembra, la poda, el brote, y en el caso particular de las entrevistas como una de las más demandadas, durante la cosecha. A su vez, dentro de las ocupaciones que se podrían agrupar en los operarios agrícolas, tales como el operador de packing y el “cosechero”, se encuentran los “polinizadores”³, escasez de mano de obra que los empresarios cubren realizando capacitaciones y movilizando personas desde distintos puntos de la región:

“Entrevistado N°1: de La Ligua igual, porque están llevando gente de La Ligua para acá a San Felipe,

Entrevistado N°2: trayendo gente de otras comunas para San Felipe

Entrevistado N°1: de Limache también están trayendo

Entrevistado N°6: PROPAM poh, PROPAN está haciendo un curso

Entrevistadora: ¿para qué ocupación lo están trayendo principalmente?

Entrevistado N°7: operario...

Entrevistadora: jah! ya operario entonces

Entrevistado N°6: operario de plantas... polinizadores en la parte de Panquehue, Catemu, Llavy-Llay” (Grupo Focal OMIL N°3).

A su vez, dentro de las ocupaciones escasas para el sector Agropecuario - Silvícola mencionadas en las entrevistas, se encuentran los casos del **tractorista**, y del **bodeguero agrícola**:

“Entrevistado N°2: En el caso de tal vez fue por trabajo mejor remunerado tal vez, con otro tipo de clasificación, tenemos conductores de tractor por ejemplo con licencia clase B, pero ahora tal vez un poco en la política de cada empresa para un poco de lucas tal vez, piden además que no solo el tipo tenga licencia clase B si no que tenga conocimientos de mecánica en general. Como le entregamos ese plus a esa persona que nosotros derivamos es una complicación el tema, de la mecánica en general. Como ejemplo que anote acá, el bodeguero tradicional de agrícola, bueno la verdad es que tiene que entregar fertilizantes, temas de plaguicidas, comprar qué se yo... temas que son relativamente sencillos, pero adicionalmente se les solicita ojalá conocimientos de Excel o conocimientos básicos de contabilidad. (...)” (Grupo Focal OMIL N°3).

Tanto el bodeguero como el tractorista, son ocupaciones que son escasas principalmente por los requerimientos de capacitación para desempeñar las tareas asociadas al cargo, por lo que contar con éstos últimos, tendría como consecuencia una mejora en la empleabilidad para este segmento de trabajadores en la región.

³ Nombre de Perfil ChileValora: “Operario de Manejo de Cultivos de Invernadero”. Según la CIUO – 88 el título corresponde a ‘Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines”, a la cual se le asigna el código N°6113.

Según indican los entrevistados, el “bodeguero tradicional agrícola” debe incorporar a sus funciones conocimientos en contabilidad y uso de software como Excel, lo cual representa un desafío para poder llenar este cargo en una empresa. Por otro lado, el tractorista no solamente debe estar abocado a la preparación del suelo para los cultivos como está descrito en el perfil de ChileValora, sino que también debe tener conocimientos de mecánica, principalmente para poder detectar alguna falla mecánica o reemplazar alguna pieza a fin de no perjudicar el funcionamiento general del equipo⁴.

4.1.2 Formación, conocimientos y habilidades requeridas en las ocupaciones escasas identificadas.

En términos generales, una parte importante de las ocupaciones más demandadas por los empleadores se caracterizan por exigir cada vez más conocimientos técnicos, lo cual inevitablemente se traduce en mayores requerimientos de formación y competencias. Este es el caso del denominado, por los representantes de las OMIL, como guardia de seguridad, quien por requerimientos de los empleadores debe dejar de ser un “rondín” para convertirse en alguien con un mayor nivel de capacitación y de responsabilidades asociadas al cargo. Así se extrae de las siguientes opiniones:

“Entrevistado N°9: Sí, pero con las normas, más las exigencias que van poniendo los dueños de los campos, los dueños de las empresas y, precisamente, porque quieren un real guardia de seguridad, no un rondín. Necesitan a alguien que realmente se preocupe” (Grupo Focal OMIL N°2).

“Entrevistado N°2: Me parece que... generalmente es enseñanza media completa... Si, y además adicional a eso van exámenes psicológicos de por medio, antecedentes físicos... La verdad de las cosas es que por eso es un poco más complejo de conseguir el porte de arma” (Grupo Focal OMIL N°3).

Según el Decreto Ley N.º 3.607 que autoriza el funcionamiento de los guardias privados y que reglamenta el Manual de Organización y Funcionamiento del Sistema de Seguridad Privada, los requisitos para ser Vigilante Privado son: ser chileno, mayor de veintiún años, tener octavo básico rendido y aprobado, no haber sido condenado, ni estar sometido a proceso por crimen o simple delito, contar con salud física y psíquica acorde para el porte de armas⁵, y por último haber realizado el servicio militar o ser funcionario retirado de FF.AA, Carabineros, PDI o Gendarmería. Se vuelve relevante consignar que esta misma reglamentación señala que “(...) en casos calificados, la Autoridad Fiscalizadora respectiva

⁴ La necesidad de contar con conocimientos de mecánica en los operadores de equipo se consignó en el Informe N°2 del presente estudio, específicamente en el apartado “Diagnóstico de Brechas de Capital Humano”, pp. 39.

⁵ Deberán ser comprobadas mediante certificado médico y psicológico respectivamente.

podrá exceptuar el cumplimiento de este requisito, en especial tratándose de postulantes del sexo femenino”⁶. Lo citado, es algo importante de tener en consideración, ya que puede incidir en la posibilidad de ayudar a cubrir la escasez de la ocupación y a la vez mejorar la empleabilidad de las mujeres en el mercado laboral de la región.

En estricto rigor, el **vigilante privado** no puede ser categorizado en ninguno de los sectores económicos priorizados en el presente estudio, sin embargo, la pertinencia de ser abordada como ocupación escasa se explica por los requerimientos de estos servicios para el resguardo de empresas de packing, fábricas, fundos y parcelas entre otros:

“Entrevistado N°9: Bueno, ahora nos ha pasado, guardias por ejemplo de seguridad, pero que puedan conducir motos, con licencias de moto.

Entrevistado N°5: Para los fundos, para los campos

Entrevistado N°9: Para los campos

Entrevistador N°1: Ya

Entrevistado N°9: Y que algunos tengan permiso de usar armas. O sea, ya vamos cada vez... (pausa)

Entrevistador N°2: Con el permiso de porte de armas

Entrevistado N°6: Vigilantes propiamente tal

Entrevistado N°9: Claro, con el curso del OS10. Con el curso... (pausa)

Entrevistador N°2: Y que eso es una obligatoriedad de la norma” (Grupo Focal OMIL N°2).

En este sentido, cabe consignar la diferencia entre el guardia de seguridad y el vigilante privado, la cual estriba en que, este último cuenta con permiso de porte de armas, mientras que el guardia de seguridad no lo tiene. Independiente de ello, el vigilante privado requiere un nivel de capacitación alto por parte de los empleadores, lo que los hace difíciles de conseguir en el actual mercado laboral de la región. Entre los requerimientos de formación solicitados se encuentran: la conducción de motocicleta, el curso OS-10, y el aludido permiso de porte de armas.

Retomando los requerimientos de formación de las ocupaciones escasas de los sectores estratégicos priorizados por el estudio, en el caso de las correspondientes al sector Agropecuario - Silvícola, es posible evidenciar un cambio en las formas del trabajo que vienen de la mano del contexto en el cual se desarrolla la actividad y las exigencias del mercado. Ejemplo de ello es la escasez hídrica en la cual se encuentra la región, la cual necesita otro tipo de conocimientos para que los operarios agrícolas puedan llevar a cabo tareas que tradicionalmente se realizaban de una determinada manera, y que el contexto productivo actual no lo permite:

⁶ Fuente: Carabineros de Chile, Departamento de Seguridad Privada OS-10, extraído de: www.autoridadfiscalizadora.cl/tramites10.html. Último acceso el 02 de octubre de 2017.

"Entrevistado N°8: Las empresas nos piden que la gente esté capacitada

Entrevistada N°9: En técnico de riego

Entrevistador N°2: Manejo de riesgo, pero eso (pausa)

Entrevistada N°9: De riego

Entrevistador N°2: ¡Ah! De riego

Entrevistado N°1: de riego tecnificado

Entrevistado N°8: lo que pasa es que la gente, o los que trabajan no están capacitados en esa área, en el sentido que no es llegar y echar agua, cada planta, cada cosa" (Grupo Focal OMIL N°2).

La escasez hídrica ha exigido que las empresas y agricultores tengan que optimizar el agua, por lo que el tradicional "riego por inundación" ha dado paso a la incorporación de nuevas tecnologías y, por ende, nuevas necesidades de capacitación para quienes se desempeñan en labores agrícolas.

Otra ocupación escasa señalada ampliamente en los grupos focales fue la del **vigilante privado**.

4.1.3 Condiciones laborales en las ocupaciones escasas del sector.

Tal y como se menciona en apartados anteriores, la generación de puestos de trabajo del sector Agropecuario - Silvícola está condicionada a determinados períodos durante el año calendario, en el cual la cantidad demandada, se intensifica, o disminuye drásticamente. En este escenario, la tendencia es que las empresas opten por celebrar los conocidos contratos "por temporada", intermediados por empresas contratistas o subcontratistas, las cuales se encargan de los procesos de reclutamiento, selección y traslado de los operarios a las faenas:

"Entrevistado N°6: si poh, porque en realidad están ubicados en carretera, entonces es fácil traer de Romeral, de Panquehue porque trabajan con los famosos contratistas y los contratistas tiene furgón y ellos andan recorriendo Panquehue y hacen todo el recorrido para juntar toda la gente y después se la llevan. Y ahí caemos en lo que decíamos en adelante gente sin contrato (...) " (Grupo Focal OMIL N°3).

Es así como el fenómeno del trabajo temporal en el ámbito agrícola, ha dado paso a la subcontratación, lo cual implica que las empresas no crean un vínculo contractual laboral directo con el trabajador, externalizando sus requerimientos de mano de obra, cuya situación que se ha prestado en ocasiones para malas prácticas laborales. Por otra parte, se han levantado antecedentes que indican, en diversos casos, que los trabajadores se desempeñan sin respaldo de un contrato, y, por lo tanto, se evaden obligaciones legales relativas a cotizaciones previsionales y de salud:

Entrevistado N°6: y que pasa con esa gente que está sin cotizaciones, que no tiene salud, que están fantomas poh, si son trabajadores fantomas. ¿Cómo? ¿Cómo los pesquisamos? Ni

nómbrales porque cuando van a ir la municipalidad, ¡olvídate! desaparecen todos los trabajadores, no hay gente pues creen que van a ir... no se poh los vamos a fiscalizar y no hay información...

Entrevistadora: ¿por eso cuesta llegar a los contratistas?

Entrevistado N°6: claro poh, mira pueden que haya contratistas que, sí tiene gente con contratos, sí los tiene con contrato. De hecho, a mí me pasa algo, si hay un contratista a mí no me puede ver ni en pintura, si poh, porque está convencido que yo lo voy a acusar con la inspección del trabajo y no poh yo no lo quiero acusar quiero que él me diga ¿cuál es la gente que tiene con contrato? ¿Quiénes son? ¿Cuántos son? Y el resto yo no me puedo meter entre un trabajador y él. Si el trabajador no quiere que le hagan contrato, no le van hacer nunca el contacto. Y ya no pasa ni por la OMIL, no pasa por el... por nada poh, si es la persona" (Grupo Focal OMIL N°3).

La externalización de la mano de obra en el sector Agropecuario - Silvícola genera un vacío de información para que las OMIL puedan prestar servicios de intermediación, o simplemente tener un registro adecuado del comportamiento del mercado laboral de sus comunas, denotando a su vez, deficiencia en los sistemas de fiscalización pertinentes en la materia.

En esta línea, el trabajador agrícola se enfrenta a una realidad donde, en primer lugar, no tiene necesariamente una fuente de trabajo fija que le permita tener estabilidad de ingresos y, en segundo lugar, a las condiciones que le imponen algunos de estos “furgones contratistas”. Respecto a los derechos laborales, se identifica la posibilidad de ocurrencia de irregularidades generadas a partir del “trabajo a trato”, sin embargo, se señala que ésta es una práctica que ocurre habitualmente, e incluso, avalada y consensuada por los propios trabajadores, en conjunto con el empleador y/o contratista según sea el caso:

Entrevistado N°1: (Continúa) Donde en el fondo sienten que les quitan plata, siendo que va todo en función de tener previsión social. Pero ellos prefieren, no, yo prefiero trabajar a la antigua, como antes, los que eligen quedarse en la tierra, a la antigua en donde una semana trabajo, dos semanas me pierdo, después vuelvo. Entonces, es un tema cultural, que hace también súper difícil, en el fondo se pierde continuidad. Aparecen otros temas de responsabilidad con los que dicen trabajar. (...) Entonces, podría parecer relevante como que sería buena una capacitación en el tema agrícola, como trabajador agrícola por el sector productivo. Pero, no es algo que ellos quieran. Ellos quieren hacer otras cosas, y aparece algo cultural que hay agrícolas grandes que dicen, vamos a hacerlo todo más seguro, todo más limpio en el trabajo, con herramientas, con utensilios, con pago de imposiciones. Todo mucho más ordenado y ellos dicen: no, mejor no y renuncian y se van a trabajar a un fundo chiquitito donde les pagan la semana (...)" (Grupo Focal OMIL N°2).

El extracto de entrevista citado revela una serie de antecedentes que se deben tener en consideración para comprender las variables involucradas en el “trabajo a trato”. En primer lugar, el acuerdo entre el trabajador y empleador de no pagar las cotizaciones bajo el denominado “trabajo a la antigua” no parece ser algo exclusivamente atribuible a las formas tradicionales del trabajo en el campo, sino que más bien responde a la necesidad de los

trabajadores de obtener la mayor cantidad de ingresos en el menor tiempo posible de una fuente de trabajo que es temporal, y cuya remuneración distribuida proporcionalmente durante los meses del año resulta ser baja⁷. Lo anterior se ve reforzado en la falta de evidencia tangible de beneficios directos que ellos perciben, ya que para los bajos ingresos que reciben, el pago de las cotizaciones previsionales y de salud no mejoran su situación actual y por tanto consideran que más que beneficios, este sistema más bien les “quita plata”. En segundo lugar, se atribuye a un tema “cultural” la pérdida de la responsabilidad laboral mutua entre empleado y empleador. Al no haber contrato en lo formal, da pie para que los trabajadores bajo decisión propia puedan asistir o ausentarse de sus labores, y para que también el empleador pueda prescindir de los servicios de mano de obra cuando lo estime conveniente; generando ambos tópicos descritos, un círculo vicioso de incumplimiento de obligaciones legales, y a su vez, una tendencia a la naturalización de este fenómeno.

Por otro lado, existe una dinámica en el mercado laboral del ámbito agrícola que está asociada a la generación estacional de puestos de trabajo, marcada fuertemente por el nivel de remuneraciones ofrecido. Consiste en que una mayor, o menor remuneración, marca la tendencia respecto a ciertas ocupaciones que son más atractivas para los trabajadores que otras, como por ejemplo en el subsector vitivinícola:

“Entrevistado N°4: si, en el tema vitivinícola el , el campo, el mercado es más... eh volátil digamos, ahora empiezan con el tema de empezar a podar, todo el trabajo que viene de post-cosecha, entonces ahí, hay movimiento entonces ahí los sueldos, un podador puede ganar 800.000 – 1.000.000 de pesos si es bueno, pero en un mes, después se le acaba del trabajo o sea, tiene que seguir cambiándose de comuna en el fondo, porque hay mucho contratista que llevan su gente y van trabajando en diferentes comunas a lo largo de todo el país digamos, entonces están un mes se van y siguen buscando mejores situación económica, lo que decíamos recién, por el tema oferta y demanda o sea, el tema de las lucas, demanda pa todos lados. Si uno gana 400 y quiere ganar 500, 600 y más. Y obviamente la gran mayoría de la gente que trabaja en Casablanca, el mínimo son los 350.000 pesos líquidos, los procesos productivos para empresas manufacturera” (Grupo Focal OMIL N°1).

La temporalidad del trabajo del subsector vitivinícola genera movilidad intra e inter regional de los trabajadores, quienes van iterando en búsqueda de nuevas fuentes laborales y de mejores salarios:

⁷ Sería interesante indagar si es que el fenómeno de acumular la mayor cantidad recursos económicos para las temporadas de menor demanda de trabajo es o no una práctica que ha sido traspasada desde las generaciones antiguas -donde existía una estacionalidad más marcada del trabajo eventual- hacia las generaciones actuales, donde este periodo de tiempo se ha acortado. Sin embargo, esto no es pertinente para los objetivos del presente estudio, así como tampoco el fenómeno descrito puede explicar o justificar prácticas consensuadas de vulneración de derechos laborales como plantea el entrevistado.

"Entrevistado N°7: (...) hay un rango que ellos prefieren me dicen, hasta a eh puedo buscar pega, pero hasta el 15 diciembre no más, porque yo de ahí, del 15 de diciembre al 15 de marzo, es otro tipo de sueldo, es otro tipo eh, no sé. Prefieren trabajar poco, pero ganar harto, entonces eso es también lo que me dicen, tú me traes un niño, un joven ahora va trabajar y en diciembre se me va po y justo es la temporada de que yo necesito esa gente en verano. Ahí es también cuando uno tiene que más o menos jugársela con los empresarios" (Grupo Focal OMIL N°1).

La necesidad de ganar la mayor cantidad de dinero en el menor tiempo posible, expuesta anteriormente, provoca escasez de trabajadores durante los meses de verano en zonas donde hay alta presencia de cultivos agrícolas. Esto permite concluir que la estacionalidad del sector Agropecuario - Silvícola incide negativamente en la capacidad de retención de trabajadores en otras actividades económicas, debido principalmente, a que muchas de ellas no tienen, o no ofrecen, el mismo nivel de remuneraciones.

Por último y no menos importante, cabe consignar de que las empresas cada vez más buscan retener un grupo determinado de trabajadores de manera "fija" pero sin un contrato de trabajo de carácter indefinido:

"Entrevistado N°3: de hecho, la gente va a pedir trabajo allá mismo y ellos no los reciben
Entrevistado N°6: no a nadie, a nadie
Entrevistado N°7: por lo mismo porque con su gente trabajan
Entrevistado N°3: con su gente
Entrevistado N°7: con personas que no son irregulares
Entrevistado N°3: la misma gente les pide que no le impongan para ganar más plata poh
Entrevistado N°6: claro
Entrevistado N°3: entonces no nos exigieran a nosotros un contrato
Entrevistado N°7: los contratos no son... ahora en ningún programa de SENCE los contratos no son por temporadas hoy en día
Entrevistado N°3: no
Entrevistado N°7: son por cosecha, o sea van a cosechar un tipo de uva un contrato, van a cosechar otro tipo, otro contrato y así
Entrevistado N°6: que, para el amarrar, que para la poda
Entrevistado N°5: son contratos distintos no tienen la misma duración de tres meses que les exigen
Entrevistado N°7: y un contratista tiene 4 -5 giro, individual, familiar, limitada. Entonces que yo siempre trabajo con la misma señora... si, pero tiene 4 contratos distintos en 3 meses. Entonces no es aplicable a ninguna, ningún tipo de SENCE, y no trabaja por lo mismo, porque para ellos son poco serias, no recurren a lo mismo, y ahí está la mayor cantidad de mano de obra u operario no calificado" (Grupo Focal OMIL N°3)

En este sentido, se observa que las empresas del rubro agrícola cada vez más están interesadas en contar con mano de obra que sea estable, pero la retención de los trabajadores se hace por contratos a plazo fijo por empresas que utilizan pluralidad de roles únicos tributarios o los denominados "multi - rut". Lo anterior, puede convertirse en un problema respecto de la cotización de pensión (AFP) por la generación por ejemplo de lagunas laborales, o bien, le

impide acumular antigüedad laboral para efecto de feriado proporcional, entre otros elementos.

4.1.4 Causas de las dificultades de encontrar los postulantes adecuados para las ocupaciones escasas.

Si bien pueden ser múltiples las causas de la dificultad de encontrar postulantes adecuados para las ocupaciones escasas, se hace necesario hacer una distinción entre lo que implica, por una parte, realizar un análisis desde una perspectiva contextual de las dinámicas de oferta y demanda que se suscitan en el mercado laboral de la región, de aquellas que causas que son atribuibles en particular a la oferta, y de las que están centradas en la demanda de trabajo.

Respecto a la variable contextual, y al igual que lo señalado en informes anteriores del OLV⁸, es concluyente el hecho de que el mercado laboral de la Región de Valparaíso en general no sería en sí mismo un polo de generación de empleos que represente mejores oportunidades laborales, esto en especial, en lo referente a los profesionales:

"Entrevistado N°5: además considerando que ... aquí la banda de precio del sueldo, está súper bajo a nivel de... en comparación a nivel de mercado, esta bajísimo, entonces un profesional que trabaja..."

Entrevistadora: ¿la región comparado con otras regiones?

Entrevistado N°5: Si, Bueno básicamente nosotros vemos hoy en día en ese segmento lo que es la competencia en la región metropolitana, donde la mayoría de los profesionales se van a trabajar a Santiago viajan todos los días y todo lo demás. Entonces nosotros aquí no estamos reteniendo el talento, sino que todo el talento se está yendo de la región y aquí están quedando solamente los oficios" (Grupo Focal OMIL N°1).

La movilidad de la mano de obra de mayor calificación hacia la Región Metropolitana estribaría en que los sueldos de la Región de Valparaíso son considerablemente más bajos, provocando una incapacidad de retener al capital humano formado en las instituciones de educación superior locales.

El contexto de la región descrito, provoca que exista un gran número de personas disponibles como fuerza de trabajo, la cual queda desprotegida a las dinámicas de oferta y demanda que se suscitan en el mercado laboral. Una manifestación de ello, es lo que ocurre en el sector Agropecuario Silvícola, en el cual se observa una tendencia a ofrecer puestos de trabajo aumentando las funciones requeridas manteniendo la misma remuneración:

Entrevistado N°2: (...). Es lo que nos pasa a nosotros en particular, por lo menos las empresas de allá, están con ese tema de cómo ahorrar un poco de lucas, y si la persona tiene un plus

⁸ Informe N°2 de Priorización de Sectores Económicos Observatorio Laboral de Valparaíso.

"adicional la contratamos, si no lo tiene, está en brazos de ustedes con capacitaciones, y cuando los tenga me lo manda de nuevo, pero ahí tenemos un vacío, por lo menos en el sector agrícola"
(Grupo Focal OMIL N°3).

Los problemas de demanda aludidos tienen, a su vez, implícito el hecho de que aquellos trabajadores que son beneficiados con capacitaciones, no necesariamente cuentan con mayores oportunidades o mejoras de sus condiciones laborales. Prueba de ello, es la actitud que tienen algunas empresas que condicionan la contratación del trabajador en función del “plus” o valor agregado asociado a la certificación de competencias que eventualmente pueda entregar SENCE o algún otro organismo de capacitación. Éstas prácticas descritas, dificultan la efectividad de los procesos de intermediación que realizan las OMIL, en tanto el foco de los servicios prestados por estas entidades se traslada desde las necesidades de los usuarios a las necesidades de las empresas.

En el otro extremo, se encuentran empresas que efectivamente realizan intentos por mejorar las condiciones de trabajo para contratar mano ofreciendo otros beneficios laborales:

"Entrevistado N°3: yo creo que la gente también es muy cómoda. Por ejemplo, a mí me llegó una oferta de trabajo que necesitan cosecheros para mandarinas, necesitaban sesenta personas, con contrato, movilización, Solo tenían que llevar su almuerzo. Llegaron tres personas, de hecho, nosotros salimos a terreno a buscar, avisos por Facebook, la radio cachay y tres personas no más llegó... era fuera de la comuna sí, por eso son muy cómodos. El tema de la movilización de alejarse un poco de sus comunas

Entrevistadora: entonces en el fondo las condiciones de traslados pueden estar interviniendo en el interés para poder llenar esas vacantes

Entrevistado N°6: quieres que te diga algo, a veces ni siquiera eso a veces, el puro Palte que tuvo un contratamiento masivo hace unos meses atrás, la misma empresa fue a la comuna a contratar y llegaron sesenta personas y Palte te coloca transporte, te da alimentación. Pero igual la gente no quiere ir a trabajar. Entonces por eso tú te preguntas al final, entonces que quieres"
(Grupo Focal OMIL N°3).

No obstante lo anteriormente señalado, los intentos realizados por las empresas del ámbito agrícola por atraer trabajadores serían infructuosos, lo cual iría más allá de la “comodidad” aludida por los representantes de las OMIL, sino que más bien devela una diferencia de expectativas entre lo que ofrecen las empresas y lo que esperan los trabajadores de un puesto de trabajo:

Entrevistado N°2: Yo por lo menos he tenido que salir a buscar empresas fuera de la comuna y ahí tengo otro pie súper importante, que la gente no le gusta salir de la comuna. Entonces, no quieren gastar en pasajes, no quieren gastar su tiempo viajando en metro o en micro. Entonces los postulamos, pero la gente no se presenta a trabajar ¿Por qué? Porque queda en Viña, ponete

tú y no quieren salir de su zona de confort. Entonces, eso es un tema. Te lo juro, (risas)⁹ porque es (...)" (Grupo Focal OMIL N°2).

Indagando un poco más en la temática, dentro de estas expectativas no satisfechas por la movilización y alimentación como en el caso anterior, el hecho de invertir tiempo en trasladado fuera de la comuna de residencia, no justificaría aceptar un puesto de trabajo que no compense el esfuerzo en términos remunerativos. En este sentido, a su vez median intereses que van más allá de lo estrictamente laboral, como la compensación que da el tiempo libre o la búsqueda de una mejor calidad de vida. Lo anterior, se refuerza por el alto peso porcentual que tiene la movilidad de los trabajadores fuera de la comuna, quiénes a condición de mejores salarios, sí están dispuestos a transar éstas variables compensatorias que resultan importantes al momento de aceptar o no un puesto de trabajo.

4.2 Principales Hallazgos Sector Transporte y Comunicaciones

4.2.1 Ocupaciones escasas en el proceso de intermediación laboral

Dentro de las ocupaciones escasas pertenecientes al sector Transporte y Comunicaciones se identifica como una de ellas al **conductor de camiones para el transporte de carga pesada**. Según se señala, también existiría un alto requerimiento de operadores de maquinaria que ejerzan tareas asociadas al movimiento de tierra, ocupación que tiene aplicabilidad tanto en el sector de la construcción como en el sector Agropecuario - Silvícola:

"Entrevistado N°9: maquinaria pesada

Entrevistador N°2: exacto. Al final cuando hablamos de choferes, estamos hablando de transporte, del chofer profesional nivel A5, que puede llevar carga pesada, eso es lo que estamos hablando

Entrevistado N°6: Sí, de eso estamos hablando

Entrevistado N°4: y operadores de maquinaria. Retroexcavadora, una pala" (Grupo Focal OMIL N°2).

Profundizando en el análisis, tal y como existen requerimientos de operadores de maquinaria para transporte de carga y movimiento de tierra, también existe una necesidad de este tipo de

⁹ Independientemente de las aptitudes individuales, que pueden ser ciertas, las condiciones de vulnerabilidad social del segmento de trabajadores que atienden las OMIL no permite comprender a los entrevistados por qué los usuarios rechazan éste tipo de ofertas de trabajo que a todas luces son ofertas laborales precarizadas. En este sentido, se debe poner el foco en la frustración que genera en los funcionarios no poder ver concretados sus esfuerzos en resultados efectivos de estos procesos de intermediación laboral, frustración que es trasladada al usuario y que los lleva a usar apelativos como "cómodas" o que "no quieren salir de su zona de confort", manifestándose en ironía y en risa como reacción inconsciente de algo que para ellos a simple vista resulta ser algo inexplicable.

mano de obra para el recientemente extendido puerto de San Antonio, como por ejemplo el **rigger¹⁰** (o señalero), encargado de apoyar al operador de la grúa, o los operadores **de grúas portacontenedores y grúa horquilla** en el subsector Portuario.

"Entrevistado N°7: disculpen, en el puerto lo que falta, San Antonio, lo que pasa es que ha crecido mucho y por ejemplo de rigger, no hay gente totalmente capacitada en rigger, en San Antonio, eh lo que es grúa horquilla, eh no la básica, ... la chica claro, y después, lo que se está necesitando es esa grúa ya, es esa grúa para tomar los conteiner. Ya no es la grúa horquilla, la porta contenedor. La máquina, eh capacitación en maquinaria pesada, el puerto está creciendo. En los oficios, son operadores de maquinaria pesada, los que más. Ahora hay una parte de lo que es San Antonio, que toma la ruta, que es todo eso es conteiner, operarios y mucho mucho más de hombre de eso y no hay capacitación" (Grupo Focal OMIL N°1).

Es así como en función de los extractos de entrevista anteriormente citados, es posible concluir que la alta demanda de operadores de maquinaria no es exclusiva del sector Transporte y Comunicaciones, sino que es transversal a varios sectores, por lo que focalizar esfuerzos en esta ocupación tiene una trascendencia que es mayor a la de la actividad económica en particular.

4.2.2 Formación, conocimientos y habilidades requeridas en las ocupaciones escasas identificadas.

El **conductor profesional** en el sector Transporte y Comunicaciones es una de las que tiene mayores dificultades de acceso tanto para trabajadores como para los empresarios, y a su vez, de las que requiere mayores niveles de certificación para ser ejercida. Esto se debe, entre otras razones, al alto costo de sus capacitaciones, como también a los requisitos de experiencia previa que el postulante debe exhibir:

"Entrevistado N°4: Ahora, el otro tema y que los hemos conversado también, es el tema de los conductores. O sea, profesionales

Entrevistado N°2: Sí, también

Entrevistado N°4: Por ejemplo, yo tengo una. Hoy en día sacar conductores es caro. Por ejemplo, el único aquí en la región que tienen simulación de inmersión es el... que tienen el monopolio por decirlo. Entonces ellos postulan a +capaz ¿no cierto? Y ahora se postularon al curso que vale como un millón de pesos y por más capaz la gente puede acceder gratis. Pero, llegó aquí a Valparaíso y se llenó ¿Qué pasa con el resto de los que estamos al interior? Ninguna posibilidad. Y la única forma de poder sacar conductores menores, o sea, profesionales rápido ya, porque para poder tener un curso A5, A no sé cuánto, la profesional (pausa)

Entrevistado N°2: A5

Entrevistado N°4: Tienes que tener cuatro años de experiencia en la B ¿no cierto? En cambio, con el simulador, si tienes veinte años inmediatamente puedes tener una licencia. 22 años pueden tener una licencia profesional." (Grupo Focal OMIL N°2)

¹⁰ Denominados también como señaladores de grúas o aparejador de grúas

Según la opinión de los entrevistados, no solamente se evidencian barreras de acceso en capacitación para obtener la licencia de conductor profesional, sino que también cómo se indica, respecto a los años de experiencia requerida, generando que los segmentos etarios más jóvenes, los que se están recién incorporando al mercado laboral o aquellos que provienen de otros sectores productivos y que por tanto no cuentan con la experiencia previa requerida, se les dificulta el que eventualmente pudiesen cubrir esta demanda. Respecto a los temas de accesibilidad, existiría un desequilibrio entre quienes pueden acceder a un simulador de manejo porque viven en las zonas urbanas centrales, particularmente Valparaíso, y quienes son de las zonas interiores de la región, los cuales no han tenido acceso a la capacitación cuando esta ha sido implementada. La condición de desigualdad de acceso a recursos de capacitación entre el centro y la periferia enunciada por los representantes de las OMIL, fue latente en todo el transcurso de las entrevistas, lo que evidentemente deja en una condición de desigualdad a los servicios de intermediación laboral, y, en consecuencia, a los usuarios. Lo descrito, se acentúa entonces en lugares más alejados de la capital regional, ya que el nivel de capacitación en conducción de maquinaria no es suficiente para poder satisfacer la demanda de la ocupación en las comunas periféricas:

“Entrevistado N°6: Y la gente también, no está capacitada, yo lo digo, muy poca gente que tiene la clase D, que es cómo, que hay más, que es más que igual, por lo menos en el Tabo no, todos tiene D, eh... a A2, pero todas esas, pero D para arriba no, [Grúa horquilla] claro. Es como que llegan hasta ahí no más, claro” (Grupo Focal OMIL N°1).

Profundizando en los datos aportados, la actual oferta de SENCE para los conductores profesionales u operarios de maquinaria pesada estaría limitada tanto en términos de cobertura como en los requerimientos de capacitación que está necesitando el mercado laboral. De tal modo, se genera una chance para que estos cupos sean llenados por personas de otras comunas o regiones.

Por último, se observa la necesidad de que la oferta de capacitaciones de SENCE se adecúe de mejor manera a los requerimientos generales del mercado, el cual ya no demanda capacitaciones generales tales como el operador de equipos en “genérico”, sino que mayores niveles de especialización:

“Entrevistado N°2: (...), que es la gran empresa que nosotros vemos y en la cual gira digamos toda la industria y todas las empresas colaboradoras, no tienen manos de obra, porque esa mano de obra que, antiguamente solía haber, cada vez está disminuyendo más y más, y hoy en día lo que pide la empresa es mayor grado de eh capacitación de los trabajadores, ya no bastan esas capacitaciones generales. Por ejemplo, lo que decía Entrevistador N°2, ya el tema no sé: grúa horquilla. Si ok, perfecto de acuerdo. Gran parte digamos de eso, de esa masa tiene el curso de grúa horquilla. Pero piden ya grúa horquilla con ciertas especificaciones, o el tema del soldador o el tema de montaje, etc. Entonces ahí es donde nosotros le hemos pedido a SENCE que ponga el foco, o sea, no entreguen esas capacitaciones como generales si no que entreguen

capacitaciones más especializadas, más profesionalizadas, porque eso es lo que hoy en día busca el empresario" (Grupo Focal OMIL N°1).

4.2.3 Condiciones laborales en las ocupaciones escasas del sector.

Respecto al sector Transporte y Comunicaciones, no se evidencian antecedentes por parte de los entrevistados en los grupos focales (los representantes de las OMIL de la región) que permitan caracterizar con la misma profundidad las condiciones laborales de éste, elemento que se seguirá desarrollando en el trabajo futuro del OLV.

3.2.4.- Causas de las dificultades de encontrar los postulantes adecuados para las ocupaciones escasas.

Al contexto que caracteriza la dinámica que se produce entre la oferta y demanda de trabajo en la región, marcado en general por menores sueldos dada la cercanía con la Región Metropolitana, esta situación impacta particularmente a la zona interior de la región, donde se hace latente una dificultad adicional para captar mano de obra por parte de los tres sectores productivos abordados en el presente estudio, los cuales se encuentran en una situación de desventaja ante otros rubros o sectores económicos:

"Entrevistado N°4: Entonces, él me contaba tanto en la región de Valparaíso había muchas empresas que tenían muchas máquinas paradas y en Quillota también pasa, porque no hay choferes

Entrevistado N°9: Sí

Entrevistado N°4: No hay conductores. Que en algún momento se fueron a trabajar a la minería ¿no cierto? Y los que volvieron no quieren seguir y quieren trabajar en otras cosas, colectivos no se suben a tomar. Entonces tenemos en Quillota dos empresas de máquinas locales que hay que estar ahí, rogándoles que funcionen, porque en el fondo no tienen chofer. El empresario dice: no tengo choferes, no tengo cómo, tampoco tengo las herramientas para poder pagar un curso, porque nosotros por becas laborales, postulamos a sacar licencia por lo menos a tres o cuatro para colectivo, y no nos ganamos la beca, sino como que dieron otro, como dice ella, otros rubros" (Grupo Focal OMIL N°2).

En el caso del sector Transporte y Comunicaciones, y particularmente con los conductores profesionales, éstos en su mayoría son absorbidos por el sector minero o por el transporte colectivo de pasajeros, rubros que resultan ser más atractivos por quienes tienen las competencias técnicas para desempeñar el cargo. Lo descrito, repercute en que empresas de transporte de carga tengan maquinaria sin utilizar por no contar con mano de obra calificada, lo cual se debe, por un lado, a la incapacidad económica de los empresarios de financiar cursos de capacitación y satisfacer su demanda de conductores autónomamente, y por otro, a problemas de cobertura del actual sistema de capacitación.

4.3 Principales Hallazgos Sector Industria Manufacturera

4.3.1 Ocupaciones escasas en el proceso de intermediación laboral

En el caso de la Industria Manufacturera, la mayor demanda de ocupaciones en la región según la visión de los actores, estaría focalizada en el subsector Agroindustrial, especialmente respecto de aquellas ocupaciones donde se deben desempeñar tareas vinculadas a la manipulación de alimentos:

"Entrevistado N°1: ¿En Limatrip?"

Entrevistador N°1: sí

Entrevistado N°1: No, es el operario, que tiene que tomar la tripa rellenarla con la carne y eso lo exportan a España

Entrevistador N°2: Ya, entonces al final es un manipulador

Entrevistado N°1: es un manipulador, claro. Muchas veces dicen ojalá que tengan el curso de manipulación de alimento, que tenga experiencia en eso

Entrevistado N°9: Ese es un curso muy demandado, una capacitación muy demanda

Entrevistado N°2: Sí

Entrevistador N°2: El manipulador

Entrevistado N°9: Sí, el manipulador de alimento

Entrevistado N°5: A mí me pasa algo con ese curso, porque se hace todos los años en forma masiva. ¿Pero cuantas personas tienen el curso y no se usa?

Entrevistado N°9: ¡Ah! Sí pooh no lo utilizan, es lo mismo que nos pasa con otros cursos.

Entrevistado N°5: Pasa que yo todos los años veo que se capacitan manipuladoras de alimento"
(Grupo Focal OMIL N°2).

Según se señala, el **manipulador de alimentos** corresponde a un trabajo altamente demandado en tanto ocupación y como capacitación. Sin embargo, es necesario hacer notar que, pese a su alta empleabilidad, esto no necesariamente se condice con mejoras en el ingreso al mundo del trabajo por parte de quienes cuentan con los conocimientos aludidos.

4.3.2 Formación, conocimientos y habilidades requeridas en las ocupaciones escasas identificadas.

La formación de los trabajadores respecto a la manipulación de alimentos, está fuertemente ligado a aumentar la eficiencia y eficacia de los procesos productivos de la agroindustria, para lo cual se requiere una mejora a los estándares de calidad de los productos y, en consecuencia, una mano de obra de mayor calificación:

"Entrevistado N°8: el otro curso que nos piden bastante es control de calidad

Entrevistador N°1: control de calidad

Entrevistador N°2: Control de calidad, técnico en control de calidad estaríamos hablando

Entrevistado N°9: Sí, bastante

Entrevistado N°8: Tampoco tenemos gente capacitada en eso

Entrevistado N°1: ¿Qué empresa les pide eso?

Entrevistado N°8: ¡Ah?

Entrevistado N°5: ¿Qué empresa les pide eso?

Entrevistado N°8: Tenemos cuatro empresas que nos está pidiendo ese tema” (Grupo Focal OMIL N°2).

Si bien, cada uno de estos requerimientos de capacitación son homologables a ocupaciones que se encuentran en el catálogo de ChileValora, particularmente los perfiles de Analista de Control de Calidad¹¹ y Operario de Riego Gravitacional o Tecnificado¹², no se pueden traducir, por el momento, específicamente en ocupaciones escasas. Esto debido a la fase actual en que se encuentra el estudio, y a los datos recopilados en los grupos focales a representantes de las OMIL. Sin embargo, tanto el riego tecnificado, como el control de calidad, responden a nuevas exigencias de conocimientos que son notados como deficientes por los empleadores, y que representan una brecha detectada en los procesos de intermediación laboral.

4.3.3 Condiciones laborales en las ocupaciones escasas del sector.

La información recopilada de las condiciones laborales del sector Industria Manufacturera para las ocupaciones escasas, señala que la generación de puestos de trabajo es altamente sensible a las fluctuaciones del mercado, en tanto una baja o alza en el nivel de las ventas repercute directamente en la cantidad de mano de obra demandada:

"Entrevistado N°1: los que trabajan todo el año también son vulnerables a las ventas porque cuando bajan las ventas también baja la demanda de personal y lo que hacen las empresas que ya son grandes hacen manufactura, muchas empresas no contratan a la misma persona, en cambio hay otras que si lo hacen..."

Entrevistado N°6: las dejan descansar a veces...

Entrevistado N°2: porque tienen temporadas que hay peak de producción donde contratan siempre a las mismas personas, los desvinculan y los vuelven a contratar hasta fin de semestre, pero hay otras que no.

Entrevistado N°7: esa es una característica general en todos los casos” (Grupo Focal OMIL N°3).

Pese a que se evidencia una mayor estabilidad laboral de quienes se desempeñan en este sector que en el Agropecuario-Silvícola, igualmente se produce la dinámica del trabajo por

¹¹ Nombre perfil ChileValora: “Analista de Control de Calidad”. Según la CIUO – 88 la ocupación se homologa al título “Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos”, con código asignado N°6114.

¹² Nombre de perfil ChileValora: “Operario de Riego Gravitacional”. Según el catálogo CIUO – 88 la ocupación se homologa al título “Mozos de labranza y peones agropecuarios”, y se le asigna el código N°9211. A su vez, existe otro perfil en el catálogo de ChileValora titulado “Operador de Riego Tecnificado”, el cual está agrupado dentro de las ocupaciones pertenecientes al subsector vitivinícola. Según la CIUO – 88 la ocupación se homologa al título “Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de árboles y arbustos”, y se le asigna el código N°6112

temporada y de la contratación y re-contratación por tiempos acotados en función de ciclos productivos estacionales, particularmente en la agroindustria:

"Entrevistado N°9: Son trabajos temporales. Es lo mismo que pasa, por ejemplo, con las conserveras.

Entrevistador N°2: Exacto, en San Felipe. Sí Pentzke

Entrevistado N°9: En San Felipe Pentzke que trabajan con nosotros. Ahora Centauro que también trabaja con nosotros, que está en hijuelas. Van ... son todos estacionales, por ejemplo, una parte frutícola, ahora exclusivamente lo que es naranjas, o sea lo que son cítricos

Entrevistado N°4: La Valle Nevada

Entrevistado N°5: Bueno: independiente que sea por temporada. Hay una alta rotación. Las empresas son, digamos

Entrevistado N°9: Sí, los contratan un mes

Entrevistador N°1: Claro, porque puede trabajar tres meses

Entrevistado N°5: Después termino y me llaman de nuevo. No, aquí hay una alta rotación"
(Grupo Focal OMIL N°2).

En línea con lo anterior, la temporalidad de los contratos de trabajo tiene dinámicas propias dependiendo de la actividad productiva del sector. En el caso de las petroquímicas, específicamente en la Empresa Nacional de Petróleo ubicada en la zona costera norte de la Región de Valparaíso, las condiciones laborales y la contratación de personal, está amparada en contratos colectivos firmados entre la empresa y los sindicatos:

"Entrevistado N°2: Industria, bueno lo que les decía, ENAP tiene una serie de empresas colaboradoras, ya entonces, esas empresas colaboradoras, son las que absorben la mayor mano de obra, pero también tiene un problema, que son la fuerza que tiene los sindicatos, ya, los sindicatos ya que trabajan con ENAP refinería y todo lo demás, exigen que a lo menos el 50% de la mano de obra como mínimo sea, digamos, proveniente de las empresas que ya están trabajando, entonces tampoco tenemos muchas amistades. ¿Por qué? Porque llega una empresa, ejecuta una faena X, en cierto periodo de tiempo, claro. Luego se acaba esa obra, esa gente no se divide si no que sigue, y ¿por qué? porque asume la Empresa A y la Empresa B, porque es el trato que tienen, ese es la negociación que tiene los sindicatos, entonces cuando llega alguien y dice: "¡oh! voy a trabajar en una empresa del área industrial", ya ok, pero en la práctica no es así. Ya, entonces, también son super cerrados, son las mismas personas que se van repartiendo las mismas horas en diferentes empresas, pero siempre ligados, digamos al tema del Área Industrial. ¿Quiénes son los que contratan? las empresas chicas, las empresas que tienen alrededor de 20-30 manos de obra y todo lo demás" (Grupo Focal OMIL N°1).

La posibilidad de renovación del contrato de trabajo por obra y faena que tienen los trabajadores del subsector petroquímico es mayor que la del sector agroindustrial, observándose una disparidad en las condiciones laborales entre distintos ámbitos productivos dentro de un mismo sector, lo mismo entre las empresas del sector público, como ENAP, y las empresas privadas. Lo descrito repercute en una mayor dificultad, por parte de las OMIL, para intermediar en los procesos de contratación de las empresas estatales respecto de los mismos procesos desarrollados en empresas privadas, provocando que los usuarios de estos

servicios se vean limitados para poder acceder a nuevos puestos de trabajo, y eventualmente, mejores condiciones laborales.

4.3.4 Causas de las dificultades de encontrar los postulantes adecuados para las ocupaciones escasas.

Como se ha señalado, la centralidad que tiene el tema de las bajas remuneraciones es transversal a la región, y se evidencia con mayor notoriedad en las ocupaciones escasas señaladas por los representantes de las OMIL. Entre ellas, se encuentra el caso del manipulador de alimentos, pues pese a existir en el mercado laboral un gran número de personas capacitadas, es un cargo difícil de ser llenado en las empresas agroindustriales:

"Entrevistado N°9: Ese es un curso muy demandado, una capacitación muy demanda"

Entrevistado N°2: Sí

Entrevistador N°2: El manipulador

Entrevistado N°9: Sí, el manipulador de alimento

Entrevistado N°5: A mí me pasa algo con ese curso, porque se hace todos los años en forma masiva. ¿Pero cuántas personas tienen el curso y no se usa?

Entrevistado N°9: ¡Ah! Sí pooh no lo utilizan, es lo mismo que nos pasa con otros cursos.

Entrevistado N°5: Pasa que yo todos los años veo que se capacitan manipuladoras de alimento"
(Grupo Focal OMIL N°2).

Lo mismo sucede con el caso de los guardias de seguridad:

"Entrevistado N°5: Claro, mucha gente tiene los cursos, pero no les interesa.

Entrevistado N°4: Lo que pasa es que tiene que ver con las empresas de guardia que son medianas chantas

Entrevistado N°6: Es que hay un tema económico también detrás

Entrevistado N°2: pagan poco

Entrevistado N°6: Hablamos de ocho, nueve años atrás, ser guardia de seguridad significaba tener un sueldo de 350 lucas. A ver, significaba tener un sueldo entre 280 y 350. Hoy en día con el sueldo mínimo a 270, ser guardia de seguridad y correr riesgo no tiene ningún incentivo.

Entrevistado N°2: mejor no soy

(...) Entrevistado N°6: Yo siento que los oficios deberían estar en proporción directa al riesgo que están desarrollando, ser guardia de seguridad, es marcarte. Si vives en esa comuna es marcarte y que te vayan a buscar a tú casa y que te saquen la cresta en tú casa ¿Por qué? Porque agarraste a un tercero" (Grupo Focal OMIL N°2).

Según se consigna en los extractos de las entrevistas, existe un tema compensatorio de las condiciones laborales que suscita poco interés de los trabajadores en ejercer cargos de manipulador de alimento y guardia de seguridad que, en el caso de este último, tiene relación con el considerable riesgo que corre la integridad personal del trabajador. A su vez, hay requerimientos por parte de los empleadores que demandan servicios de mano de obra que

están desajustados a la realidad del mercado, y que eventualmente se prestan para prácticas abusivas ante el exceso de oferta laboral

"Entrevistado N°6: exacto. Imagínate a mí el otro día me llego un caballero a pedirme una persona un rondín con curso OS10, pero además tenía que saber de tierra, ósea tenía que tener manejo agrícola para también verle la tierra y además tenía que tener licencia de conducir y todo eso... ¿cuánto le va a pagar? No, el mínimo. Pero como le va a pagar el mínimo dije yo si me está pidiendo un rondín, ósea debiese tener un rondín. Además de un rondín, debería tener alguien que le vea la tierra ahí ya tenemos otra parte y además quiere contratar un chofer. Entonces donde le voy a conseguir una persona que haga esos 3 trabajos por el sueldo mínimo

Entrevistado N°1: yo creo que es importante dejar esclarecido que eso es un abuso

Entrevistado N°6: sípo es un abuso

Entrevistado N°1: o sea en el fondo la idea no es que se vaya a prestar para eso cursos de tractores con conocimiento de plaguicidas ya, la idea es que se entienda que efectivamente hoy en día la dinámica del empleo hay un abuso del empleador, en el mundo agrícola no sé si lo han tratado el tema, pero los no contratan en el mundo agrícola. ¿Quién se hace cargo de eso?" (Grupo Focal OMIL N°3).

Por todo anteriormente descrito en este informe, es posible señalar como una causa latente de la escasez de mano de obra, la precariedad laboral de un número considerable de ocupaciones tratadas en el presente informe, especialmente en aquellas ligadas a la actividad agrícola y agroindustrial:

"Entrevistado N°5: Podría ser, pero, ya la gente no quiere ir. Ese es el problema

Entrevistador N°2: ¿Cuál es el problema ahí, pagan muy poco, o los turnos?

Entrevistado N°5: El problema son los turnos son matadores

Entrevistador N°2: Son matadores

Entrevistado N°9: Y para gestionar los permisos ante el Servicio Nacional de Salud

Entrevistador N°1: Ya

Entrevistado N°9: Porque muchos no han hecho los cursos. ¡Lo ocupan como emprendimiento después! Entonces, ¡Ah! Tengo el curso en manipulación

Entrevistado N°8: Más que las empresas, son la misma gente la que demanda los cursos, pero por una cuestión personal" (Grupo Focal OMIL N°2).

Por otro lado, las jornadas extensas como causa de la escasez de manipulador de alimentos, da paso a que la capacitación sea utilizada como una forma de autoempleo, no logrando a su vez, cubrir la demanda de mano de obra del mercado, dejando la sensación a los representantes de las OMIL, de que la gente no quiere trabajar:

"Entrevistado N°6: sabí lo que pasa, trabajo hay, sólo es que la gente no quiere trabajar. Es eso, yo en mi comuna tengo pega, tengo ofertas laborales, pero es la gente que no quiere trabajar y todos llenos de deudas ¿Por qué? Es poca plata

Entrevistado N°4: y volvemos...

Entrevistado N°6: y volvemos a lo mismo, que el horario no me sirve... y siempre lo mismo así que al final trabajo hay, si yo siempre he dicho para el que quiera de verdad trabajar y se quiere

"adaptar pega hay. Si el punto es que la gente no quiere trabajar en lo que hay. Y ¿Por qué? Por lo mismo, por las lucas" (Grupo Focal OMIL N°3).

Por último, las condiciones laborales ofrecidas por los empleadores generan en ocasiones altos índices de rotación de personal en las empresas:

"Entrevistado N°3: (...) nos cuesta mucho que la gente se mantenga por las mismas situaciones estabilidades que tiene y que les entrega el empleador, porque a nosotros nos pueden decir una cosa, pero a ellos cuando llega la gente, les cambia un poco el tema. Hoy día los horarios también son horribles lo que es el tema y los sueldos, que generalmente la gente rota mucho por eso" (Grupo Focal OMIL N°1).

Esta situación, como también otras anteriormente enunciadas, han llevado a que las empresas creen estrategias para atraer y retener al personal, como las que se exponen en el siguiente apartado.

4.3.5 Causas de las dificultades de encontrar los postulantes adecuados para las ocupaciones escasas.

Durante el desarrollo de las entrevistas, los actores señalan que algunas empresas del rubro agroindustrial han desarrollado estrategias orientadas a captar mano de obra para cumplir con sus necesidades de contratación, y así, atraer personas para que llenen determinados puestos de trabajo ofreciendo beneficios complementarios a los del salario:

"Entrevistado N°9: Bueno, nosotros tenemos la suerte en la comuna de SAKATA, la empresa SAKATA, tiene jornadas, o sea, tiene jornadas de trabajo de media jornada, pensándolo exclusivamente en madres.

Entrevistador N°2: Pero, ¿SAKATA es una empresa de?

Entrevistado N°9: Agrícola, de semillas. Ellos polinizan (pausa)

Entrevistador N°2: De semillas, sí

Entrevistado N°9: Y ellos tienen un, toman un turno que es de media jornada que es de las ocho a las una y media, más menos y es para mujeres que tienen hijos, cosa que ellas pueden trabajar mientras los niños están en el colegio

Entrevistado N°8: En el horario de trabajo, de estudio de los niños

Entrevistado N°1: Pero ha habido como un acomodo por parte de las empresas como para poder mejorar las condiciones laborales

Entrevistado N°9: Yo creo que de a poco se ha ido cosechando eso y ha ido, ha ido sembrando en el resto de los empresarios como hay empresas que, por ejemplo, también nos han dicho: no, mujeres de noche nosotros no tomamos, en el turno de noche no, porque tienen que estar en su casa, que los niños, que sé yo, pero nada más. Pero si tenemos ya un pionero en eso, en la comuna, netamente de la comuna" (Grupo Focal OMIL N°2).

Mejorar las condiciones de trabajo, es señalado como una tendencia creciente por parte de los empresarios, que, ante la escasez de ocupaciones, entregan traslado, alimentación, y en el caso particular de las mujeres polinizadoras, turnos de trabajo de "media jornada" en función

de la jornada escolar. Esto permite compatibilizar las responsabilidades parentales de las trabajadoras, y con ello, equilibrar las condiciones laborales con una mejor calidad de vida.

4.4 Grupos Prioritarios.

4.4.1 Mujeres

Según lo que se consigna en las entrevistas, el segmento de mujeres beneficiarias de los servicios de las OMIL corresponde a uno de alta vulnerabilidad social, que, sumado a su condición de género, enfrentan una serie de barreras que dificultan su adecuada inserción en el mercado laboral. Entre ellas, se encuentran aquellas de tipo culturales e incompatibilidad de la vida familiar con el mundo del trabajo:

"Entrevistado N°1: Pero también responde, a que no sé a qué, mujer con 3 hijos no tienen tiempo para trabajar 8 horas, entonces digo por qué no mejor hago empanadas en la casa y tengo los niños que los estoy mirando y mato dos pájaros de un tiro. Pero ¿cuánto vendo?" (Grupo Focal OMIL N°2).

"Entrevistado N°1: todo lo que es el cuento de la mujer, dependiente, no encuentra trabajo y es curioso ha crecido harto el tema de la actividad independiente y esto ha tenido como harta capacitación, porque sencillamente en lo que esa la parte fuerte, el cordón industrial, en Quintero, no hay trabajo" (Grupo Focal OMIL N°1).

Ante la necesidad de contar con una fuente de ingresos, las mujeres no solamente buscan capacitarse en conocimientos que las habiliten para el trabajo dependiente, sino que también, capacitaciones que les permitan crear una fuente independiente de ingresos que compatibilice la vida familiar. La situación descrita en los extractos de entrevista, de por sí ya representa una barrera de tipo cultural, particularmente aquellas expresiones que vinculan la exclusividad del rol del cuidado de los hijos a las mujeres, y, que como se evidencia, aún se mantienen vigentes. A ello, se deben sumar otras que son propias del mundo del trabajo, como, por ejemplo, las que existen en actividades económicas que, por diversos motivos, tradicionalmente no las hacen susceptibles de ser contratadas y que predominan en determinadas comunas de la región.

Bajo este escenario, el autoempleo no solamente es una manera de contar con una fuente de trabajo, sino que constituye una forma de adaptabilidad que surge en respuesta a las condiciones del mercado laboral, el cual no se adecúa a las necesidades particulares de este segmento de la población:

"Entrevistado N°6: con respecto a las mujeres. Que es otro punto súper vulnerable porque las mujeres por ejemplo no pueden trabajar en todo el horario, tiene que tener un horario especial, no puede hacer jornada de noche en general ¿Quién le ve los niños?; No puede trabajar los sábados..."

"Entrevistado N°4: quieren trabajos por medio día..."

Entrevistado N°6: el rango de tiempo que ellas pueden trabajar es muy corto

Entrevistado N°4: y no hay mucha demanda: o trabajas todo el día o otra persona lo hará

Entrevistado N°6: no hay empresas que trabajen en los horarios que ellas pueden trabajar y tampoco están dispuesta y tampoco tienen red de apoyo o, a lo mejor sí la tienen no las quieren hacer porque tampoco ellas quieren crear disposición de poder adaptarse.

Entrevistado N°5: con el tema de mujeres en realidad nos piden generalmente trabajos de medio tiempo, y yo igual les soy super honesta en decirlo que no tenemos trabajos de medio tiempo. No tenemos trabajo de medio tiempo como uno la inserta, pueden trabajar hasta las 3-4 de la tarde que es cuando salen los niños del colegio no pueden hacer otra cosa. Entonces a nosotros nos cuesta mucho y aun así se siguen generando convenios con SERNAMEG, y a nosotros en verdad nos cuenta insertar esa población, no es una cosa de voluntad que nosotros no queramos, es que nos cuesta. No tenemos demanda

Entrevistado N°6: no hay empresas con ese horario, ¿a dónde? No hay por lo menos en la zona no hay

Entrevistado N°3: en Panquehue tampoco...

Entrevistado N°6: no, si no hay" (Grupo Focal OMIL N°3).

A pesar de los esfuerzos realizados por algunos empleadores mencionados en el apartado anterior, es posible concluir que existe un evidente desajuste de la demanda de trabajo, que no logra absorber la oferta de trabajo de la mujer. Esto repercute inevitablemente en los índices de desempleo de la región, ya que un porcentaje considerable corresponde a mujeres.

4.4.2 Jóvenes

Los jóvenes corresponden a otro segmento del mercado laboral que es caracterizado como parte de los grupos vulnerables, debido a que no cuentan con experiencia laboral, condición que dificulta y retarda su inserción inicial al mundo del trabajo. A la situación enunciada, se deben agregar dinámicas particulares del mercado laboral que condicionan de manera considerable su empleabilidad, atribuibles tanto a la oferta, como también a requerimientos de los empleadores:

"Entrevistado N°7: mira cuando llegó el Enjoy a Rinconada de Los andes que está en la comuna de Rinconada de Los andes el que es Enjoy Santiago. Eh la exigencia o el promedio de edad de los trabajadores era de 25 años. Hoy En día casi 6 o 7 años después esta sobre los 30. Hay un fenómeno en particular que todos nosotros hemos visto que entre los 18 y 25..."

Entrevistado N°3: Para comprarse las zapatillas...

Entrevistado N°1: que efectivamente son muy inestables en las pegas y que hoy en día está tomando con mayor fuerza cada vez que las empresas están pidiendo gente que están rallando la cancha con el rango de edad a todo nivel (...) " (Grupo Focal OMIL N°3).

Como una tendencia actual dentro de los requerimientos de contratación por parte de los empleadores, se observa, cada vez más, que solicitan mano de obra que no pertenezca a los segmentos etarios entre dieciocho y treinta años. Si bien esto responde a una necesidad de velar por los intereses organizacionales de las empresas, esta postura tiene como

consecuencia la marginación de una cantidad considerable de jóvenes, quienes ven limitada aún más sus posibilidades de encontrar un puesto de trabajo:

"Entrevistado N°8: Si bien la gente, es la gente que quiere capacitarse y las empresas a nosotros nos piden eso. Nos piden la mayoría de la gente. Las empresas nos están pidiendo mayores de 30, porque los menores de 30 no están siendo responsables" (Grupo Focal OMIL N°2).

"Entrevistado N°3: Sí, por supuesto. En los jóvenes, es una constante, un porcentaje alto que digamos tienen una rotación enorme. ¿O sea? Porque generalmente. A ver, los jóvenes no tienen mayores responsabilidades que la de autofinanciarse. Algunos viven en la casa de los papás, generalmente, en comparación, digamos, con responsabilidad parental, no hay. Por eso te piden que tengan más de 30 años"

Entrevistado N°8: Sí, por supuesto

Entrevistado N°9: Sí,

"Entrevistado N°3: porque los cabros van a trabajar, les pagan un mes o 15 días y no van a trabajar más, porque ya se hicieron de plata, o como para una cosa en especial, para comprarse un nuevo equipo o no sé qué o una nueva televisión más grande o unas zapatillas de marca" (Grupo Focal OMIL N°2).

Según lo que consignan los entrevistados, los trabajadores jóvenes tienen un bajo compromiso hacia los requerimientos que exigen un puesto de trabajo que se manifiesta en problemas de adaptabilidad al entorno laboral, repercutiendo finalmente en altos índices de rotación para este segmento de mano de obra al interior de las empresas. La explicación, de por qué se suscita este fenómeno, la atribuyen directa e indirectamente a la condición de ser jóvenes, tales como: no tener que autofinanciarse, carecer de responsabilidad parental, o necesidades de consumo banales (zapatillas nuevas, televisor más grande). Esta caracterización realizada por quienes son actores involucrados en las dinámicas del mercado laboral, tiende a no considerar otras variables que pueden incidir en este fenómeno y que debiesen contrastarse, así por ejemplo, las condiciones de precariedad laboral que influyen en diferencias de expectativas respecto a lo que se espera de un puesto de trabajo. Dicho juicio negativo, potencia la estigmatización de la condición de "trabajador joven", suscitando una tendencia que termina por marginarlos del mercado laboral.

A las ya mencionadas barreras de acceso al mundo del trabajo para los jóvenes, se debe agregar la poca capacidad de cobertura que tiene en general el actual sistema de intermediación laboral para la colocación de personas con un mayor nivel de estudios o especialización:

"Entrevistado N°4: Lo otro es que también el tema del profesional o sea es muy poca las OMIL, las ofertas que nos llega para contratar o intermediar profesional. Yo creo que tenemos que avanzar un poco más en el tema de no quedarnos solamente en esta mediana, baja, mediana o baja calidad del trabajo, sino que también tenemos que ir sabiendo la empleabilidad de los profesionales, porque hoy día las chiquillas que están saliendo de la Universidad o los chicos que están saliendo de cuarto medio, técnico que van a la OMIL y no tenemos una oferta para ellos, no la tenemos" (Grupo Focal OMIL N°2).

A partir de lo señalado en el extracto de entrevista, las actuales políticas de empleo están enfocadas casi exclusivamente en los más pobres de la población, y por tanto a los trabajos de menor complejidad, no logrando atender la complejidad de requerimientos que están presentes en el mercado laboral, lo cual deja en una condición difícil a este segmento de jóvenes profesionales:

"Entrevistado N°9: Entonces nosotros no podemos aportar mucho para que tomen otro tipo de personas, porque en las OMIL, en todas las OMIL, tenemos técnicos profesionales recién egresados, universitarios recién egresados. Y que ¿A quién primero recurren?

Entrevistado N°2: Sí

Entrevistador N°2: O sea, ¿La demanda, la demanda es la baja para ustedes, la demanda, porque la oferta la tendrían

Entrevistado N°6: Sí

Entrevistado N°9: Sí, la tendríamos

Entrevistado N°6: sí, es que la demanda para ellos en ese tipo de técnicos profesional, nosotros no somos (pausa)

Entrevistador N°2: Referente

Entrevistado N°9: no somos un referente

Entrevistado N°6: No

Entrevistador N°2: es que ellos tienen otro

Entrevistado N°9: la percepción

Entrevistado N°6: anterior u otra calificado, de esas empresas

Entrevistador N°2: Esas empresas buscadoras de empleo. Head Hunter

Entrevistado N°9: Las Head Hunter. Exacto

Entrevistado N°2: las que venden son consultoras y que esas mismas consultoras son las que nos reclutan a nosotros. A mí me pasa que tengo una consultora que, esta empresa o quiere que le trabaje con la OMIL, los profesionales, pero esta empresa contrata a esta consultora y esta consultora me pregunta a mí si yo le puedo mandar a los profesionales" (Grupo Focal OMIL N°2).

Los problemas de cobertura que tienen los servicios de intermediación laboral dan paso para que otros organismos de carácter privado, como las empresas de selección de personal o *headhunters*,¹³ asuman el rol de la colocación de este segmento de fuerza de trabajo con un mayor nivel de estudios, del cual un porcentaje considerable corresponde a mano de obra joven.

Por otro lado, existiría un desajuste importante entre oferta de estudios superiores y la demanda real de empleos que existen en la región, situación que agudiza la problemática del desempleo juvenil:

¹³ Aquella que hace headhunting, consistente en un método de selección de personal en el que el cazatalentos realiza una búsqueda directa del perfil que le han solicitado, sin que el candidato tenga la necesidad de buscar trabajo y se haya dirigido a éste.

"Entrevistado N°7: Tenemos entre San Felipe y Los Andes universidades, centros de formación técnica, pero no tenemos salida laboral para esa gente. O sea, no tenemos nada para ofrecerle a los cabros, le decimos que tenemos un montón de carreras que pueden estudiar, pero no tengo ni idea donde podrían llegar a trabajar. Entonces tenemos mucho profesional joven que no tiene idea de que es lo que quiere hacer, y muchos jóvenes que quedan mirando como ganan dinero y ellos quieren ganar lo mismo, pero no tenemos nada más que ofrecer... posibilidades para ellos, para las personas que están buscando trabajo. Entonces, tenemos un futuro en el que falta el empleo y cuando llega algo importante, no tenemos el personal calificado (...)" (Grupo Focal OMIL N°3).

Así como el trasfondo del extracto de entrevista plasma un relato en el cual muchos jóvenes no pueden ver concretadas sus aspiraciones en el actual escenario del mercado laboral de la región, a su vez plantea la necesidad de contar con una visión sistémica que contemple la articulación entre distintos actores e instituciones sociales, tales como el mundo privado, el sistema público de empleo y organismos de formación profesional, de modo tal que exista una congruencia entre la cantidad de oferta de profesionales que se forma en los centros de estudio superior con la cantidad demandada de mano de obra, confluencia que necesariamente debe dialogar con los actuales requerimientos de capacitación con una perspectiva de futuro.

4.4.3 Inmigrantes

A partir de los datos recabados y que se analizarán a continuación, es posible señalar que la llegada de extranjeros se ha intensificado desde el año 2016 a la fecha, particularmente de países centro y sudamericanos, quienes en búsqueda de mejores oportunidades han comenzado a integrarse al mercado laboral chileno:

"Entrevistado N°7: De junio en adelante, no desde junio de este año, fue mucho lo que llegó a San Antonio

Entrevistado N°8: Uno dice Haitiano, porque al tener otro color de piel, como que se parecen con mayor facilidad

Entrevistado N°2: Nosotros desde el 2016, tenemos harta gente venezolano, peruano, franceses

Entrevistado N°5: Nosotros colombiano y haitiano, sobre todo

Entrevistadora: ¿Qué nivel educacional tienen?

Entrevistado N°2: Es transversal

Entrevistado N°3: hay alguno que están calificados, tienen oficio, algunos dicen; "yo soy traductor sé 5-6 idiomas, si puedo ir al hotel" por ejemplo. Hay otros dicen, no, lo que sea" (Grupo Focal OMIL N°1).

El nivel de formación de los inmigrantes es diverso. Su búsqueda de trabajo va desde trabajos de menor a mayor calificación, observándose una alta disposición a encontrar cualquier fuente laboral que les permita sustentar su estadía en el país independientemente del nivel de formación con el que cuenten:

"Entrevistado N°6: Pero los inmigrantes, eh específicamente haitianos y colombianos, han llegado también uruguayo y argentinos, pero con más estudios.

Entrevistadora: ¿y la respuesta de ellos ha sido positiva en general?, ¿o como decía... Relativo?

Entrevistado N°8: Relativo, más que de la nacionalidad, es el compromiso.

Entrevistado N°5: Claro, creo que están más comprometidos, porque si ven que si este trabajo lo pierden más les va a costar tener otro.

Entrevistado N°4: El tema de la visa" (Grupo Focal OMIL N°1).

El mayor compromiso con la fuente de trabajo tiene su explicación en la situación de desventaja que tienen los extranjeros de encontrar otro trabajo, comparativamente con los trabajadores chilenos, como también en la posibilidad que representa acceder y mantenerse estable en un puesto de trabajo para obtener la residencia legal en el país. La actitud frente al trabajo, queda demostrada en la situación que se detalla a continuación:

"Entrevistado N°9: (...) enviamos 11 currículum, la empresa llamo a entrevistar a hombres y llegaron 8 personas, de las cuales 2 de ellas llegaron en estado de ebriedad, otra con halito a alcohol, y quedaron 2, pero a los otros no les gusto el sueldo ni los horarios. Que era de las nueve de la mañana a las cinco de la tarde y el día sábado horas extras, hay gente que no trabaja los días sábados, tampoco en la tarde, ¡no! allá no se trabaja los días sábados ni que sea hora exprés, entonces lo que sea de habilidades blandas, nosotros nos fijamos que tengan familia o que tengan una responsabilidad detrás de ellos que casi que los obligue a trabajar. Los compromisos son totalmente distintos a los extranjeros, si les dices a las 9, a las 8:30 ya están en su trabajo" (Grupo Focal OMIL N°1).

Tanto el extracto de entrevista señalado, como el que sigue a continuación, desmienten el mito de que los inmigrantes extranjeros quitan las fuentes laborales a los trabajadores chilenos, sino que más bien lo que se observa, es que este segmento que está ingresando recientemente al mercado laboral se caracteriza por ocupar puestos de trabajo que, por diversos motivos, en la actualidad no están siendo atractivos para los chilenos, como está ocurriendo en el sector Agropecuario - Silvícola:

"Entrevistado N°7: Acá, nosotros en san Antonio tenemos a Cuncumel, que está como a 20 minutos y allá, por ejemplo la última vez que fui, hace 2-3 semanas, todas las personas que eran chilenas, ahora habían puros haitianos, jajajaj no había nadie chileno, y así se fueron cambiando a otros lugares, porque todavía están con frutillas santo domingo, que no es tan lejos [por la cosecha] y también claro y tam... como que ahora hay frutilla todo el año po y y también había en santo domingo ayer, puros haitianos ahí y para Cuncumel igual, como dicen ellos: "es lo mismo, lo jóvenes que se vienen a Valparaíso o se van a Santiago". Y quedan sus papás, sus tíos, las personas más adultas. Mayores de 30, que ya no tiene interés por [más de 50-60 años] hasta eso, claro (...)" (Grupo Focal OMIL N°1).

El hecho de que los segmentos más jóvenes no quieran desempeñar ocupaciones vinculadas a la actividad agrícola ha repercutido en un envejecimiento de la mano de obra disponible para ejercer estas labores que, al no ser renovada, genera escasez de ocupaciones, necesidad

que es cubierta por la mano de obra inmigrante. Pese a ello, si bien esto representa una buena oportunidad tanto para trabajadores como para empresarios, no hay que dejar de lado el hecho latente de que en el trabajo agrícola las condiciones laborales no son en la mayoría de los casos las mejores:

"Entrevistado N°1: Pasa mucho que llegan de repente personas de empresa, representantes de empresas y dicen: quiero contratar haitianos, no quiero contratar personas, quieren contratar haitianos. Llama la atención. ¿Por qué? da la sospecha, desde ya de sospechar que, es porque dan a estar dispuestos quizás a tener una paga más baja o horas más largas de trabajo

Entrevistado N°2: Claro

Entrevistado N°1: Llama la atención eso que, específicamente piden haitianos porque saben que son personas que tienen una necesidad de trabajar y que están dispuestas hacer casi cualquier cosa. (...)

Entrevistado N°9: Es más hemos tenido, empresarios para contratar como corresponde, por ejemplo, hemos tenido demanda de que nos dicen; necesito ecuatoriano y necesito bolivianos. Y tú decí pero, ¿por qué? No, porque a esos lo ponemos a trabajar, agachan la cabeza y trabajan, trabajan, trabajan, no como el chileno; que hace calor; que la media vuelta; que la siesta, el chileno: no, que parece que va a llover, así que mejor me voy para adentro al galpón. No, el boliviano o el ecuatoriano se dedican exclusivamente a trabajar y eso es lo que a mí me interesa" (Grupo Focal OMIL N°2).

Más allá de lo deplorable que resulta la posibilidad de abusar de la condición de vulnerabilidad social en la que se encuentra la mano de obra extranjera en nuestro país -la que muchas veces necesita trabajos eventuales y precarizados para sustentar su estadía mientras encuentra un trabajo estable-, la integración de esta nueva fuerza laboral es aceptada y bien vista por parte de los empleadores, quienes incluso solicitan particularmente a trabajadores extranjeros y ofrecen las condiciones laborales establecidas por la legislación, permitiendo a los inmigrantes cumplir con los requisitos para tramitar la residencia en Chile:

"Entrevistado N°9: (...) Pero el tema de los migrantes, sí, El trabajar a trato, al día, sí y produce una serie de abusos

Entrevistado N°5: Pero, ojo, que el inmigrante no está buscando a trato, porque no le conviene (pausa)

Entrevistado N°8: No, porque o le conviene trabajar a trato

Entrevistado N°5: Entonces si no lo tiene, se da vuelta con eso, pero el tipo está constantemente buscando

Entrevistador N°2: Buscando para tener contrato, para poder tener la nacionalidad

Entrevistado N°9: O sea trabajar a trato para poder tener las lucas para vivir el día a día (pausa)

Entrevistado N°6: Para sobrevivir dentro del trabajo

Entrevistado N°9: Pero, siempre están en contacto como que quieren un trabajo o alguien que los pueda contratar para poder terminar todos sus trámites y poder estar legalmente" (Grupo Focal OMIL N°2).

Por último, es necesario señalar la existencia de barreras culturales que deben tenerse en consideración para una adecuada inserción de la fuerza de trabajo haitiana en nuestro país, la

cual consignan los entrevistados y cifras oficiales, ha llegado masivamente en el último año. La más evidente es el idioma, lo cual más allá de afectar su empleabilidad condiciona su integración a la sociedad chilena.

"Entrevistado N°6: El idioma es una brecha importante, que nos ha pasado a nosotros en el tabo, y eso que están haciendo cursos de español en la municipalidad, así y todo, nosotros hemos encontrado que son un poco machistas los haitiano, eh no, no se desprenden, porque no dejan que sus esposas vayan a clases de español, porque salen tarde, porque puede que no lo necesiten y ellos andan para todos lados, bueno por lo menos un caso me paso a mí, bueno a ese haitiano, a esa persona, le encontramos trabajo en un café restaurant y llegó ebrio, a los 5 días e incluso ese trabajo era para ella, pero el al segundo día, no la dejó ir más y fue él (...)" (Grupo Focal OMIL N°1)

Según lo que se consigna en el extracto de entrevista, las barreras de integración no solamente pasan por el tema idiomático; prueba de ello es la narración que se hace respecto al caso de la pareja de haitianos en la cual el hombre no deja trabajar a la mujer. Más allá del evidente caso de violencia machista, el cual no puede ser extrapolado a toda la población de haitianos del país, queda en relevancia el enorme desafío respecto del actual proceso de transculturización y sus repercusiones en las dinámicas presentes en el mundo del trabajo que requieren ser indagadas con mayor profundidad.

4.4.4 Personas en situación de discapacidad

La situación de los discapacitados como parte de los grupos prioritarios se caracteriza por barreras relacionadas con una demanda que es caracterizada como prácticamente inexistente por parte de los representantes de las OMIL en la región:

"Entrevistado N°2: (...) el tema de la discapacidad, que nosotros muchas veces tomamos gente en situación de discapacidad y la queremos insertar, frente a una empresa, pero la empresa no tiene política con respecto a la discapacidad, claro al tema de inclusión. No tiene las instalaciones digamos en este caso, el trabajador la verdad de las cosas no tiene cabida en ese tema y la empresa dice: "sabe que, yo no me he hecho cargo de esto" entonces eso para nosotros también es un tremendo desafío de responsabilidad, que nosotros estamos llamados a ser, OMILES inclusiva" (Grupo Focal OMIL N°1).

Lo descrito, se agudiza aún más cuando los empleadores declaran que no tienen incorporado a sus políticas de recursos humanos la inclusión de personas en condición de discapacidad, como tampoco la infraestructura necesaria que permita les permita optar por un trabajo en la mayoría de las empresas. Claramente, las modificaciones que se debe hacer en las instalaciones que acojan a personas pertenecientes a este segmento del mercado laboral implica gastos que los empresarios no están dispuestas a incurrir, optando simplemente por no contratarlos. A este escenario, se debe sumar problemas de cobertura del sistema de

capacitación y empleo, el cual experimentó un considerable retroceso en sus programas enfocados en la discapacidad:

"Entrevistado N°1: y si hay que nombrar algo hemos tenido retrocesos en general en esta materia hasta el año 2010-2011 existía programa a la contratación de la línea de discapacitados y eso hacía que efectivamente que un empleador que quería tratar a un discapacitado tuviera durante 6 meses un dinero mensual y además cursos para capacitarse. Ese pro empleo desapareció, lo hemos pedido un montón de veces porque además el instrumento que le daba mayor tiraje al empleo fue el pro empleo"

Entrevistado N°6: era uno de los mejores

Entrevistado N°1: era el mejor programa que había... y aún no sabemos porque se sacó (...)"
(Grupo Focal OMIL N°3).

Los beneficios que se entregaban a partir de este plan que fomentaba la contratación de personas en condición de discapacidad, consistente en una plataforma online de postulaciones, capacitaciones, y bonificaciones durante los primeros seis meses de contratación, estas mejoraban notablemente sus posibilidades de integración al mundo del trabajo, lo cual no está ocurriendo en la actualidad:

"Entrevistadora: ¿y tampoco hay iniciativas de auto emprendimiento, de apoyo?"

Entrevistado N°5: no, incluso ahí está la agrupación, están como las personas, pero ellos les gusta hacer actividades esas cosas.

Entrevistado N°6: se juntan a tomar tecito

Entrevistado N°5: exacto

Entrevistado N°6: y saber cómo están...

Entrevistadora: es una red de apoyo

Entrevistado N°4: no les interesa digamos y saben que existe una oficina de información laboral, porque ellos pasan mucho en DIDEKO, pero no les interesa insertarse laboralmente y capacitarse tampoco

Entrevistado N°5: no

Entrevistado N°6: lo mismo que me pasa a mi" (Grupo Focal OMIL N°3).

La situación descrita por los entrevistados, tiene como consecuencia conductas que desde la sociología son denominadas como *anómicas*, las cuales se suscitan cuando dentro del ordenamiento social el grupo dominante no proporciona las relaciones necesarias para regularse entre sí, o sea solidaridad social¹⁴. Particularmente para el caso de la situación descrita, las personas en condición de discapacidad se reúnen a modo de búsqueda de integración grupal en un grupo de símiles y generan retraimiento, una desadaptación al entorno por no contar con medios ni metas para hacer realidad los objetivos propuestos

¹⁴ Emile Durkheim en sus obras "La división del trabajo social" (1883) y "El Suicidio" (1897) desarrolla el concepto de anomia y lo define -en su esencia- como el momento en el cual los vínculos sociales se debilitan y la sociedad pierde su fuerza para integrar y regular adecuadamente a los individuos.

culturalmente¹⁵, como por ejemplo, ser funcionales laboralmente. Siguiendo con la idea planteada, se hace necesario tener en consideración los antecedentes entregados para gestionar adecuadamente la implementación de políticas enfocadas en este segmento de la población, de modo tal que no se sigan reproduciendo las conductas de desafección descritas. Todo ello, en un contexto en el cual durante el presente año fue aprobada una nueva "Ley de Inclusión Laboral para personas con Discapacidad"¹⁶ que contempla entre otras cosas, el aseguramiento del 1% de las contrataciones en empresas con una dotación mayor a 100 empleados, o sea, el ingreso de un número importante de discapacitados a un mercado laboral que según se logra consignar, no estaría preparado tanto en infraestructura como culturalmente para recibirlos.

4.5 Caracterización de Ocupaciones escasas en la región de Valparaíso.

4.5.1 Clasificación internacional uniforme de ocupaciones. CIUO-88¹⁷

Una clasificación de ocupaciones es una herramienta para organizar todos los empleos de un establecimiento, sector o país en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comporta cada empleo. Habitualmente se utilizan para conocer la estructura de la ocupación en los censos de población y las encuestas de hogares. También se utilizan como insumo para la definición de las políticas públicas relacionadas con los recursos humanos en cuanto:

- La intermediación laboral (solicitantes de empleo/puestos vacantes).
- La planificación educativa y la formación profesional.
- La gestión de la migración internacional relacionada con el empleo.
- La fijación de tasas de salarios.

Para la identificación y rotulación de ocupaciones escasas existentes en la región de Valparaíso, se ha utilizado la "Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones" (CIUO-88, versión 3), elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual se actualiza permanentemente, siendo la cuarta su versión más reciente, publicada en el año 2008, denominada CIUO-08. No obstante, para el presente estudio se ocupa la edición del

¹⁵ Tomado de: Robert K. Merton, Teoría y estructura sociales, México, Fondo de Cultura Económica, 1995, pp.209-239. Disponible en https://documentop.com/merton-estructura-y-anomia_5988d4761723ddb40462a15f.html. Último acceso el 04 de octubre de 2017.

¹⁶ Ley N°20.442 promulgada el 03 de febrero de 2017.

¹⁷ En http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223064384_ES/lang--es/index.htm. Última visita 03 de octubre de 2017.

año 1988¹⁸ en correspondencia con los catálogos utilizados por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE) y por solicitud del Observatorio Nacional de Chile.

La estructura jerárquica de la CIUO-88 (ver tabla siguiente) para la agrupación de ocupaciones, presenta un nivel macro de 10 Grandes Grupos que dicen relación con el nivel de especialización, desde directores y gerentes a ocupaciones elementales, incluyendo un décimo conjunto relacionado con las fuerzas armadas. Además, presenta un nivel intermedio de agregación - veintiocho subgrupos principales - que refuerza su utilidad para la presentación de estadísticas ocupacionales en el nivel de detalle que los usuarios consideren más adecuado¹⁹. La categorización es la siguiente:

- 10 grandes grupos.
- 28 subgrupos principales.
- 116 subgrupos.
- 390 grupos primarios.

Tabla 3. Estructura jerárquica CIUO-88

	Grandes Grupos	Subgrupos principales	Subgrupos	Grupos primarios
1	Directores y gerentes	3 (4)	8 (8)	33 (21)
2	Profesionales científicos e intelectuales	4 (6)	18 (31)	55 (92)
3	Técnicos y profesionales de nivel medio	4 (5)	20 (20)	73 (84)
4	Personal de apoyo administrativo	2 (4)	7 (8)	23 (29)
5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	2 (4)	9 (13)	23 (40)
6	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	2 (3)	6 (9)	17 (18)
7	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y oficios	4 (5)	16 (14)	70 (66)

¹⁸ De acuerdo a lo indicado por la propia OIT, las diferencias entre la CIUO 08 y la CIUO-88 consisten en que esta última tiene menos desarrolladas las ocupaciones relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), presenta demasiado detalle en el caso de instaladores y operadores de planta y de máquina (ocupaciones típicas de la industria manufacturera), tamaños muy desiguales en algunos subgrupos, la estructura de clasificación de las ocupaciones gerenciales no demuestran ser tan útiles, presenta grupos paralelos en los Grandes Grupos 2 y 3 debido a las diferencias de los requisitos nacionales de educación, entre otros elementos. Ver David Glejberman (2012). Conceptos y definiciones: situación en el empleo, ocupación y actividad económica. Presentación en PPT, disponible en <http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-imt2/es/dg7>. Última visita el 08 de junio de 2017.

¹⁹ En <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/publ/isco88.htm>. Última visita 03 de octubre de 2017.

	Grandes Grupos	Subgrupos principales	Subgrupos	Grupos primarios
8	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	3 (3)	20 (14)	70 (40)
9	Ocupaciones elementales	3 (6)	10 (11)	25 (32)
0	Ocupaciones militares	1 (3)	1 (3)	1 (3)
	Total CIUO-88 (CIUO-08)²⁰	28 (43)	116 (131)	390 (425)

Fuente: David Gleberman (2012), en <http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-imt2/es/dg7>.

Por otro lado, el nivel de competencias se define en función de la complejidad y diversidad de tareas y cometidos cuyo desempeño corresponde a una ocupación. El nivel de competencias se mide operacionalmente considerando uno o más de los siguientes elementos²¹:

- La naturaleza del trabajo desempeñado en una ocupación en relación con las tareas y cometidos característicos definidos en cada nivel de competencias de la CIUO-88;
- El nivel de enseñanza formal definido con arreglo a la Clasificación internacional normalizada de educación (CINE-97) necesaria para desempeñar eficazmente las tareas y cometidos implícitos;
- La cantidad de formación informal en el empleo y/o la experiencia previa en una ocupación conexa necesaria para desempeñar eficazmente estas tareas y cometidos.

La CIUO-88 propone cuatro niveles, establecidos de acuerdo con el tipo de trabajo realizado que se refleja en cada nivel y especialización, de las calificaciones requeridas para desempeñar un empleo.

- **Nivel:** El nivel de competencia se aplica principalmente en el nivel superior (Grandes Grupos) de la clasificación. Esto significa que ocho de los diez Grandes Grupos de la CIUO-88 contienen ocupaciones solamente en uno de los cuatro niveles de competencias. Por ejemplo, el Gran Grupo 2 de la CIUO, Profesionales científicos e intelectuales, sólo incluye ocupaciones del nivel más alto de competencias de la CIUO, a saber, el cuarto nivel.
- **Especialización:** En cada uno de los Grandes Grupos, las ocupaciones se organizan en subgrupos principales, subgrupos y grupos primarios, según distintos aspectos de la especialización de las competencias. La especialización de las competencias se considera desde el punto de vista de cuatro nociones conceptuales: a) El campo de conocimiento necesario, b) Las herramientas y la maquinaria utilizada, c) Los

²⁰ Entre paréntesis se indica el número de ocupaciones que integran la versión CIUO-08, para facilitar en una eventual futura utilización, denotando una mayor diferenciación de ocupaciones.

²¹ <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/annex1.pdf>. Visitado por última vez el 03 de octubre de 2017.

materiales sobre los que se trabaja o con los que se trabaja; y d) Los tipos de bienes y servicios producidos.

En la siguiente tabla, se indica en qué consiste cada nivel de competencias, el tipo de conocimiento asociado, su vinculación con el nivel de escolaridad formal y la homologación con la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), elaborada por la UNESCO, encontrando correspondencia entre los niveles 1 a 7, salvo los niveles “0”, relativo a la formación preescolar y el nivel “8” referido a estudios de doctorado²².

²² <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002207/220782s.pdf>. Última visita 03 de octubre de 2017

Tabla 4. Nivel de cualificación según competencias

Nivel Competencia OIT	Descripción	Conocimientos	Relación con educación formal	Clasificación CINE (UNESCO)
1	Suelen exigir el desempeño de tareas físicas o manuales sencillas y rutinarias. .	Pueden requerir el uso de herramientas manuales, tales como palas, o de un equipo eléctrico simple, tales como la aspiradora.	Se incluyen tareas como la limpieza, la excavación, la elevación o el transporte manual de materiales; la selección, el almacenamiento o el ensamblaje manual de productos (a veces en el contexto de operaciones mecanizadas); el manejo de vehículos no motorizados, así como la recolección de frutas y vegetales.	1 (educación primaria)
2	Suelen exigir el desempeño de tareas tales como el manejo de maquinarias y de equipos electrónicos, la conducción de vehículos, el mantenimiento y la reparación de equipos eléctricos y mecánicos, así como la manipulación, ordenamiento y almacenamiento de información.	En este Nivel es fundamental saber leer información tal como instrucciones de seguridad, redactar informes escritos de trabajos finalizados y realizar con exactitud cálculos aritméticos sencillos.	En muchas ocupaciones de este Nivel se exige un alto nivel de destreza manual. Los conocimientos y las competencias necesarios por lo general se obtienen tras haber completado la educación secundaria.	2 (secundaria baja) y 3 (secundaria alta)
3	Por lo general requieren un alto nivel de instrucción y de matemáticas, así como sólidas aptitudes de comunicación personal.	Estas competencias pueden incluir la capacidad de comprender material escrito complejo, preparar informes documentados y comunicarse verbalmente en situaciones difíciles.	Los conocimientos y las competencias exigidas en este nivel suelen obtenerse tras finalizar los estudios en una institución de educación superior (1 a 3 años).	4 (post secundaria, no terciaria) y 5 (terciaria de ciclo corto)

Nivel Competencia OIT	Descripción	Conocimientos	Relación con educación formal	Clasificación CINE (UNESCO)
4	Suelen requerir la toma de decisiones y la solución de problemas complejos basándose en un amplio conocimiento teórico y práctico en un área determinada.	Las tareas efectuadas por lo general incluyen el análisis y la investigación para desarrollar los conocimientos humanos en un determinado ámbito, el diagnóstico y el tratamiento de enfermedades, la transmisión de conocimientos a otras personas, el diseño de estructuras o maquinarias y de procesos de construcción y producción.	Las ocupaciones de este Nivel por lo general requieren un nivel superior de instrucción y de matemáticas, así como excelente capacidad de comunicación personal. Formación universitaria	6 (terciaria o nivel equivalente) y 7 (maestría, especialización o equivalente)

Fuente: OIT, <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/annex1.pdf> y UNESCO, en <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002207/220782s.pdf>

Siguiendo la diferenciación de ocupaciones según nivel de competencia, la clasificación CIUO que identifica 10 Grandes Grupos, asocia entonces el nivel de competencia, pudiendo de esta manera colegir que un nivel mayor de complejidad en el desempeño de la ocupación, nivel 4, se asocia a las ocupaciones del Gran Grupo 1 correspondiente a Directores y Gerentes. Del mismo modo, el Gran Grupo 9, que requiere menor nivel de preparación o cualificación, está asociado con el nivel 1 de competencia (Ver Tabla 5).

Tabla 5. Niveles de cualificaciones, de acuerdo a la CIUO

	Grandes Grupos de la CIUO-88 / CIUO-08	Nivel de competencia
1	Directores y gerentes	3 + 4
2	Profesionales científicos e intelectuales	4
3	Técnicos y profesionales de nivel medio	3
4	Personal de apoyo administrativo	
5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	
6	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	2
7	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y oficios	
8	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	
9	Ocupaciones elementales	1
0	Ocupaciones militares	1, 2 + 4

Fuente: OIT, <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/annex1.pdf>

4.5.2 Fichas de ocupaciones escasas de la Región de Valparaíso

De acuerdo a las expresiones volcadas por los entrevistados consultados en las diversas etapas de este proyecto, se han logrado reconocer al menos 15 ocupaciones escasas pertenecientes a los sectores económicos prioritarios para la Región de Valparaíso, a saber: Agropecuario-Silvícola, Transporte y Comunicaciones e Industria Manufacturera.

Para la caracterización de cada ocupación escasa, se ha generado una ficha individual, presentadas en la sección de Anexos, y cuya estructura puede apreciarse en la Figura N° 1, la cual emergió a partir de la integración de la información que proporciona OIT, mediante sus catálogos internacionales (CIUO-88 y CIUO-08) y los perfiles laborales desarrollados por ChileValora²³. La ficha consiste en los siguientes elementos:

I.- IDENTIFICACIÓN

- a) Nombre de la ocupación escasa rotulada según CIUO-88.
- b) Nombre de la ocupación escasa rotulada según ChileValora.
- c) Códigos CIUO-88 y su equivalente en la CIUO-08, para facilitar futuros análisis, y en catálogo de perfiles ChileValora, para la identificación de procesos de certificación.

²³ <http://www.chilevalora.cl/busador/index.php/PerfilCompetencia/index>. Última visita 03 de octubre de 2017

II.- CONTEXTO DE DESARROLLO

- d) Sector productivo: Utilizando la denominación estándar aplicada por el OLV.
- e) Subsector productivo: Utilizando la denominación de ChileValora, adaptada en ocasiones a los rótulos ocupados por el OLV.
- f) Campo ocupacional: Utilizando la descripción de ChileValora, y excepcionalmente planes de formación elaborados por SENCE.

III.- DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN

La descripción de la ocupación se realizará integrando lo desarrollado por OIT, Chilevalora y la información levantada mediante entrevistas a los diferentes actores clave: empleadores, trabajadores, OMIL's e Instituciones de formación. Aquello se realizará en el siguiente informe, cuando se complete el levantamiento de información en terreno.

- g) Propósito: Utilizando la descripción de ChileValora.
- h) Nivel de cualificación: Utilizando la categorización de CIUO.
- i) Tareas: Utilizando la descripción de ChileValora, las cuales serán complementadas con las entrevistas a actores clave.
- j) Conocimientos y habilidades: Utilizando la descripción de ChileValora, las cuales serán complementadas con las entrevistas a actores clave.

IV.- UNIDADES DE COMPETENCIAS

- k) Código UCL: Utilizando la denominación de ChileValora
- l) Nombre de la competencia: Utilizando la denominación de ChileValora
- m) Contexto de la competencia: Utilizando la descripción de ChileValora

Figura 1. Ficha ocupación escasa Observatorio Laboral de la región de Valparaíso



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN					
Ocupación Escasa CIUO 88					
Ocupación Escasa ChileValora					
CÓDIGOS	CIUO 88	CIUO 08		ChileValora	

II. CONTEXTO DESARROLLO		
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional

III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN		
Propósito		Nivel de cualificación
Tareas		
Conocimientos y habilidades		

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA		
Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia

Fuente: Elaboración propia

5 Bibliografía

- Canales, M. (2006). *Metodología de la investigación social*. Santiago: Ediciones LOM.
- Creswell, J.W, (2005) Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. Upper Saddle River, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall. Recuperado el 07 de agosto de 2017 de: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Creswellpp272_279.PDF
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F: Ediciones Mc Graw Hill.
- Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. (2007). *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Editorial Emecé.
- Martinez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciencia y salud colectiva*, 17(3), 613-619.
- Mella, O. (Julio de 2000). *Grupos Focales. Técnicas de investigación cualitativa*. Recuperado el 03 de Agosto de 2017, de CIDE: <http://docplayer.es/5841471-Grupos-focales-focus-groups-tecnica-de-investigacion-cualitativa.html>
- Observatorio Laboral Chile. (2017). Diseño Metodológico para el Levantamiento de Información Cualitativa.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Valles, M. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis.

6 Anexos

A. Anexo N°1: Pauta entrevista grupos focales OMIL

OBJETIVOS	VARIABLES	PREGUNTAS
1. Identificar desde la opinión de los entrevistados la escasez y demanda de ocupaciones, oficios y profesiones durante el último año en los sectores/subsectores productivos priorizados de la Región de Valparaíso	Contexto Organizacional - Institucional	<p>Considerando el contexto territorial en el cual ustedes se insertan ¿Cuáles son los objetivos de las Oficinas de Intermediación Laboral? ¿Cuál es la evaluación que hacen de su implementación en la práctica?</p> <p>Tomando como referencia los objetivos aludidos anteriormente ¿cuáles son los principales desafíos que tienen las OMIL como articuladores de los diversos actores involucrados en el proceso de intermediación laboral?</p>
2. Describir las tareas, cualificación, competencias, habilidades y condiciones laborales de las ocupaciones escasas durante el último año en los sectores/subsectores económicos priorizados	Ocupaciones Escasas	<p>El trabajo realizado hasta el momento por el Observatorio Laboral de Valparaíso definió tres sectores económicos prioritarios para la región: Transporte y Comunicaciones, Industria Manufacturera y Agropecuario - Silvícola. Según esto ¿cuáles son los oficios, profesiones u ocupaciones de los tres sectores económicos mencionados más demandadas por los empleadores?</p> <p>¿En cuáles de estos (oficios, ocupaciones, profesiones) los empleadores tienen una alta dificultad para encontrar trabajadores? (dirigir preguntas y conversación a cada uno de los sectores, haciendo énfasis en subsectores)</p> <p>De cada una de las ocupaciones escasas mencionadas ¿cuáles son las tareas que tienen que desempeñar las personas para cumplir con los requerimientos del puesto de trabajo?</p> <p>¿Qué competencias, conocimientos o habilidades se requieren para las ocupaciones escasas identificadas?</p>

<p>de la Región de Valparaíso.</p> <p>3. Conocer las causas de los problemas de escasez de trabajadores y las dificultades de contratación durante el último año en los sectores/subsectores económicos priorizados de la Región de Valparaíso.</p> <p>4. Explorar otros fenómenos asociados a la escasez de ocupaciones tales como la commutación, las estrategias de los empleadores y la contratación de grupos vulnerables durante el último año en los sectores/subsectores productivos priorizados</p>	<p>Causas de la escasez</p>	<p>¿Qué formación (título y técnico, profesional y/ o capacitación) se requieren para las ocupaciones escasas identificadas?</p>
		<p>¿Cómo son las condiciones laborales en las cuales se desarrollan éstas ocupaciones escasas, como por ejemplo tipo de contrato, remuneraciones y jornada de trabajo?</p>
		<p>Según la opinión de ustedes ¿a qué se deben estas dificultades para encontrar postulantes para las ocupaciones escasas de los sectores económicos tratados en la presente entrevista?</p>
		<p>¿Saben si se ha recurrido a trabajadores de otras regiones para suplir este déficit?</p>
		<p>¿Qué es lo que ustedes observan respecto a la contratación de personas pertenecientes a grupos vulnerables, tales como jóvenes, mujeres, discapacitados y etnias? ¿en qué se diferencian las condiciones laborales de cada uno?</p>
		<p>¿Qué estrategia han utilizado las empresas para resolver los problemas de escases de las ocupaciones?</p>

de la Región de Valparaíso.	Observatorio laboral	¿Qué información sería relevante recopilar por parte del Observatorio Laboral de Valparaíso para contribuir a cerrar las brechas entre oferta y demanda de trabajo que existe en la región?
		Considerando que el proyecto del Observatorio Laboral en Valparaíso es realizar un levantamiento de demanda laboral para identificar ocupaciones escasas ¿de qué manera un Observatorio Laboral puede ser un aporte a la labor de intermediación laboral que realizan ustedes como OMIL?

A. Anexo N°2: Pauta de entrevista semiestructurada Empleadores

OBJETIVOS	VARIABLES	PREGUNTAS
1. Identificar desde la opinión de los entrevistados la escasez y demanda de ocupaciones, oficios y profesiones durante el último año en los sectores/subsectores productivos priorizados de la Región de Valparaíso	TENDENCIAS DEL MERCADO	¿Cuáles considera que son las características más relevantes de su subsector en materia de empleo? (ej.: estacionalidad, ciclos, tendencias, recursos disponibles, competitividad).
		¿Cuáles son los cambios que se observan en las formas de realizar el trabajo en su subsector?
	MACROPROCESO	¿En qué departamentos, áreas o fases del proceso dentro del funcionamiento de su empresa suele enfrenta mayor dificultad para encontrar trabajadores adecuados?
	CARACTERÍSTICAS DE LAS OCUPACIONES ESCASAS	Particularmente en aquellas ocupaciones donde su empresa enfrenta permanentemente una mayor dificultad para encontrar trabajadores adecuados, quisieramos ahondar en este tema. De ahora en adelante, las denominaremos ocupaciones escasas y le pedimos se enfoque en relatar lo que ha ocurrido en los últimos 12 meses: a. ¿Cuáles son las ocupaciones escasas asociadas a los macroprocesos identificados anteriormente? b. ¿Qué ocupaciones escasas se encuentran vacantes actualmente?, ¿Qué nivel de dificultad ha

		encontrado para encontrar trabajadores idóneos?
		En el caso que el entrevistado haya identificado más de tres ocupaciones escasas se empieza con la pregunta a.; en caso contrario, con la b. En general, de las ocupaciones escasas identificadas en su empresa: a. ¿Cuáles son las tres ocupaciones cuya escasez de trabajadores afecta más al desempeño de la empresa? (De aquí hasta el numeral d), las preguntas se deben iterar para cada una de estas tres ocupaciones partiendo por la que el entrevistado considera más importante)
2. Describir las tareas, cualificación, competencias, habilidades y condiciones laborales de las ocupaciones escasas durante el último año en los sectores/subsectores económicos priorizados de la Región de Valparaíso.		De las ocupaciones mencionadas, partiendo por la más relevante para el funcionamiento de su empresa, ¿Nos podría explicar cuáles son las tareas asociadas a cada una de las ocupaciones escasas? (Considerando las tareas como el conjunto de actividades que lleva a cabo una persona en su trabajo para alcanzar los objetivos de su puesto)
		¿Qué formación (nivel educativo, título técnico o profesional y/o capacitaciones) es requerida por la empresa a los trabajadores en cada una de las ocupaciones escasas? ¿Qué tipo de déficit encuentra?
		¿Qué competencias, conocimientos y habilidades son requeridos? ¿Qué tipo de déficit encuentra?
3. Conocer las causas de los problemas de escasez de trabajadores y las dificultades de contratación durante el último año en los sectores/subsectores económicos priorizados de la Región de Valparaíso.	CAUSAS DE LA ESCASEZ DE MANO DE OBRA	Y específicamente ¿por qué existen dificultades para encontrar personal dentro de la región? (Distinguir características de los postulantes (competencias, conocimientos y/o habilidades deficitarias, nivel de formación, motivaciones; otras) de las condiciones laborales (sistema de turnos no compatible con vida social, seguridad, retribuciones, beneficios) y de las condiciones generales del mercado laboral (fuerte competencia por trabajadores con otros sectores económicos, caducidad de la ocupación), otras causas (falta de acceso a transporte, falta de valoración de la ocupación)

4. Explorar otros fenómenos asociados a la escasez de ocupaciones tales como la conmutación, las estrategias de los empleadores y la contratación de grupos vulnerables durante el último año en los sectores/subsectores productivos priorizados de la Región de Valparaíso.	MOVILIDAD	De las ocupaciones identificadas, ¿ha contratado a trabajadores provenientes de otras regiones a causa de la dificultad para encontrarlos dentro de la región? (Si ya las caracterizó, pasar a la pregunta 10, si nombra ocupación nueva, seguir con la pregunta 8)	
		¿Podría ubicar las ocupaciones que presentan problemas de escasez regional en el macroproceso?	
		De las ocupaciones escasas que son cubiertas por trabajadores de otras regiones (seleccionar 3), partiendo por la más relevante para el funcionamiento de su empresa:	
		a. ¿Nos podría explicar cuáles son las tareas asociadas a cada una de dichas ocupaciones? (Considerando las tareas como el conjunto de actividades que lleva a cabo una persona en su trabajo para alcanzar los objetivos de su puesto)	
b. ¿Qué formación (nivel educativo, título técnico o profesional y/o capacitaciones) es requerida por la empresa a los trabajadores en cada una de estas ocupaciones?			
c. ¿Qué competencias, conocimientos y habilidades son requeridos?			
OTROS FENÓMENOS		¿Ha observado cambios en la contratación de inmigrantes u otros grupos como jóvenes, discapacitados, indígenas, mujeres? ¿Cuáles?	
		¿Cómo ha enfrentado la empresa el problema de escasez de las ocupaciones ya comentadas? (indagar si existen diferencias para ocupaciones llenadas por personas de otras regiones u otros grupos vulnerables) ¿Su empresa ha debido adaptarse de alguna manera para la incorporación de los grupos identificados? ¿Cuáles y por qué?	
		¿Considera que ha habido un diálogo suficiente entre la empresa y los centros de educación superior para realizar ajustes necesarios en los programas de formación de las ocupaciones identificadas como escasas?	

B. Anexo N°3: Pauta entrevista grupo focal Trabajadores

OBJETIVOS	VARIABLES	PREGUNTAS
. Identificar desde la opinión de los entrevistados la escasez y demanda de ocupaciones, oficios y profesiones durante el último año en los sectores/subsectores productivos priorizados de la Región de Valparaíso	Descripción general del sector.	<p>¿Cuáles son los cambios que observan ustedes en el tipo de trabajos que se realizan en su sector?</p> <p>¿Qué tipo de exigencias en términos de habilidades y capacitación han implicado estos cambios para los trabajadores?</p> <p>Tomando como referencia los siguientes procesos del sector donde ustedes trabajan. De estos ¿cuáles son las principales labores o tareas que se realizan actualmente en cada proceso? (se les entregará a cada participante el proceso del sector/subsector)</p>
2. Describir las tareas, cualificación, competencias, habilidades y condiciones laborales de las ocupaciones escasas durante el último año en los sectores/subsectores económicos priorizados de la Región de Valparaíso.	Características de las ocupaciones escasas	<p>De estas tareas que ustedes han identificado y agrupado en los procesos propuestos ¿Qué trabajos o cargos creen que son más valorados por los trabajadores del sector? ¿en qué parte del proceso participan?</p> <p>¿Qué tipo de tareas creen ustedes que están siendo poco atractivas para los trabajadores del sector? ¿Por qué?</p> <p>¿Qué oficios, profesiones u ocupaciones deficitarias, podrían ser promovidas mediante programas de formación y capacitación para mejorar situación de trabajadores y del sector?</p> <p>Según los datos que nosotros como OLV hemos recabado, encontramos los siguientes trabajos que son difíciles para los empleadores encontrar mano de obra (mencionar las ocupaciones) ¿cuáles son las tareas asociadas a estos cargos?</p> <p>¿Qué habilidades o conocimientos creen</p>

		ustedes que se deben tener para un buen desempeño en estos cargos?
3. Conocer las causas de los problemas de escasez de trabajadores y las dificultades de contratación durante el último año en los sectores/subsectores económicos priorizados de la Región de Valparaíso.	Causas de la escasez de mano de obra	En términos generales, ¿cómo describiría las condiciones laborales del sector? ¿Cuáles son los principales problemas desde su perspectiva? ¿qué aspectos evalúa usted como positivos y negativos?
4. Explorar otros fenómenos asociados a la escasez de ocupaciones tales como la commutación, las estrategias de los empleadores y la contratación de grupos vulnerables durante el último año en los sectores/subsectores productivos priorizados de la Región de Valparaíso.		¿Tienen conocimiento de que estos u otros cargos están siendo ocupados por trabajadores de otras regiones?
		¿Existen trabajadores en distintas condiciones laborales en el sector?
		¿Podrían identificar estos grupos a grandes rasgos? ¿En qué se diferencian las condiciones laborales de cada uno?
		¿Cómo ha enfrentado la empresa el problema de escasez de las ocupaciones ya comentadas?

C. Anexo N°4: Pauta entrevista semiestructurada universidades, CFT y liceos técnicos.

OBJETIVOS	VARIABLES	PREGUNTAS
1. Identificar desde la opinión de los entrevistados la escasez y demanda de ocupaciones, oficios y profesiones durante el último año en los sectores/subsectores productivos priorizados de la Región de Valparaíso	Tendencias del Mercado de Trabajo	<p>¿Cuál considera que son las características más relevantes del sector en materia de empleo? (ejemplos: estacionalidad, ciclos, tendencias, competitividad, etc.).</p> <p>¿Cuáles son los cambios que observan ustedes en el tipo de trabajos que se realizan en el sector_____?</p>
2. Describir las tareas, cualificación, competencias, habilidades y condiciones laborales de las ocupaciones escasas durante el último año en los sectores/subsectores económicos priorizados de la Región de Valparaíso.	Ocupaciones escasas	<p>¿Qué tipo de tareas creen ustedes que están siendo poco atractivas para los trabajadores del sector? ¿Por qué?</p> <p>¿Cuáles considera que son los oficios, profesiones, ocupaciones o habilidades que están siendo más demandadas por las empresas del sector?</p> <p>¿En cuáles de estos oficios, profesiones u ocupaciones considera que las empresas tienen mayores dificultades para encontrar trabajadores competentes?</p> <p>¿Qué competencias, conocimientos o habilidades se requieren para las ocupaciones escasas identificadas?</p> <p>¿Qué oficios, profesiones u ocupaciones deficitarias, podrían ser promovidos mediante programas de formación y capacitación para mejorar situación de trabajadores y del sector?</p>
3. Conocer las causas de los problemas de escasez de trabajadores y las dificultades de	Causas de la escasez	<p>¿A qué cree usted que se deben esas dificultades para conseguir trabajadores competentes? (déficit de competencias, malas condiciones laborales, etc.).</p>

<p>contratación durante el último año en los sectores/subsectores económicos priorizados de la Región de Valparaíso.</p> <p>4. Explorar otros fenómenos asociados a la escasez de ocupaciones tales como la comutación, las estrategias de los empleadores y la contratación de grupos vulnerables durante el último año en los sectores/subsectores productivos priorizados de la Región de Valparaíso.</p>	Caracterización oferta formativa.	¿Qué fallas percibe a la hora de evaluar la pertinencia de sus planes de formación respecto a la demanda laboral de los distintos sectores y sub sectores productivos que está estudiando el Observatorio?
		¿Cuál es su opinión de la oferta formativa en la región?
	Brechas en oferta académica	¿Qué tendencias observa usted en la oferta de carreras y especialidades en la última década en la región?
		¿Cómo cree que está respondiendo el sistema formativo al tipo de especializaciones que están requiriendo los distintos sectores y sub sectores productivos que está estudiando el Observatorio?
		¿Cuáles son los tipos de carreras o especialidades que más están demandando los jóvenes en el último tiempo?
	Relación CF-Empresas	¿Por qué cree que se están produciendo estas tendencias en la demanda formativa?
	¿Se vinculan de alguna manera con las empresas a la hora de definir sus programas de formación?	

D. Anexo N°5: Ficha complementaria a entrevista semiestructurada con Empleadores

Nombre ocupación escasa_____

Información acerca de la institución

Subsector productivo

- | | | |
|--|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Industria Alimentaria | <input type="checkbox"/> Transporte | <input type="checkbox"/> Vitivinícola |
| <input type="checkbox"/> Industria No Metálica | <input type="checkbox"/> Portuaria | <input type="checkbox"/> Hortalizas |

Información acerca de la Ocupación Escasa

¿Cuál ha sido el tiempo promedio de vacancia de la ocupación?

- | | | |
|---------------------------------------|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 a 3 meses | <input type="checkbox"/> 3 a 6 meses | <input type="checkbox"/> 6 a 9 meses |
| <input type="checkbox"/> 9 a 12 meses | <input type="checkbox"/> 12 a 18 meses | <input type="checkbox"/> Superior a 18 meses |

¿La ocupación aún está vacante?

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
|-----------------------------|-----------------------------|

¿La ocupación ha sido llenada por personas provenientes de otras regiones?

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sí | <input type="checkbox"/> No |
|-----------------------------|-----------------------------|

Condiciones laborales de la Ocupación Escasa

¿Cuál tipo de contrato se ofrece a la ocupación?

- | | | |
|-------------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> Plazo fijo | <input type="checkbox"/> Plazo indefinido | <input type="checkbox"/> Contrato por faena |
| <input type="checkbox"/> Planta | <input type="checkbox"/> Contrata | <input type="checkbox"/> Honorarios |

¿Cuál tipo de sueldo se ofrece a la ocupación?:

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Sueldo fijo | <input type="checkbox"/> Sueldo variable |
|--------------------------------------|--|

¿Cuál es el sueldo bruto aproximado que se ofrece a la ocupación?

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> Menos 300.000 pesos |
| <input type="checkbox"/> Entre 300.001 y 450.000 pesos |
| <input type="checkbox"/> Entre 450.001 y 600.000 pesos |
| <input type="checkbox"/> Entre 600.001 y 900.000 de pesos |
| <input type="checkbox"/> Entre 900.001 y 1.200.000 pesos |
| <input type="checkbox"/> Sobre 1.200.001 pesos |

¿Existe(n) beneficio(s) no monetarios para la ocupación? Si la respuesta es afirmativa, indicar cuáles, en orden del más al menos relevante

E. Anexo N° 6: Información de participación



INFORMACIÓN DE PARTICIPACIÓN

Sr(a) Entrevistado(a):

Usted está invitado a participar del proceso de levantamiento de información para el estudio de brechas de ocupaciones en la región de Valparaíso, que se encuentra realizando el Observatorio Laboral de Valparaíso, perteneciente al Centro de Estudios y Asistencia Legislativa de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. El presente proyecto es financiado por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) "Capital Humano" y patrocinado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). El objetivo principal es **conocer el comportamiento del mercado del trabajo de distintos sectores de la economía regional para detectar cuáles son las ocupaciones que presentan brechas entre la oferta y la demanda de empleo** y entender las razones por las cuales éstas se producen.

Su participación en este estudio es de gran importancia, ya que estará contribuyendo en la creación de conocimiento de utilidad para el desarrollo de estrategias que permitan afrontar las brechas de capital humano identificadas.

Su participación es voluntaria. Ud. no sufrirá ningún riesgo, incomodidad o molestia y, si algo ocurriese, el equipo de investigación de este estudio estará disponible para contestar cualquier inquietud, pudiendo contactarse también con el Director del Observatorio. Ud. tiene la libertad para decidir si quiere participar de la investigación, pudiendo retirar su autorización en cualquier momento, sin necesidad de justificarse.

Mediante el presente documento de consentimiento, informo a Ud. que los datos recopilados a través de la entrevista individual y/o grupal, serán procesados y empleados para la elaboración de resultados, los que serán puestos a disposición del público en general, con objetivos académicos.

Este documento será firmado en dos copias, quedando una en su poder y otra en poder del equipo de investigación del Observatorio Laboral de Valparaíso.

Declaro que leí este documento, estoy conforme y enterado de lo expuesto y acepto participar de este estudio en los términos y condiciones señalados.

ENTREVISTADO (A)	
Nombre:	
R.U.N.:	
Correo electrónico:	
Institución:	
Firma:	

ENTREVISTADOR (ES)	
Nombre(s):	
Firma:	
Fecha:	

Observatorio Laboral de la Región de Valparaíso
Avda. Francia N°12, Valparaíso / Mail: contacto@olv.cl / Teléfono +56 32 2273634

F. Anexo N° 7: Fichas Ocupaciones



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN						
Ocupación Escasa CIUO 88		Agricultores y trabajadores calificados de cultivos mixtos				
Ocupación Escasa ChileValora		Analista de control de calidad				
CÓDIGOS	CIUO 88	6114	CIUO 08	6114	ChileValora	P-0100-6114-002-V02

II. CONTEXTO DESARROLLO		
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional
Industria Manufacturera	Transversal	Personas cuyas responsabilidades incluyen entre otras, el aseguramiento de la calidad del alimento procesado y de los envases. Incorpora el conjunto de desempeños y productos del trabajo que debe poseer un analista de control de calidad. Es necesario dominar principios y fundamentos en las materias mencionadas, preparar los insumos requeridos, tomar muestras representativas de productos y envases, efectuar los análisis necesarios, obtener e interpretar correctamente los resultados obtenidos, efectuar juicios acertados sobre el estado de los mismos y luego ser capaz de clasificar los productos y la materia prima.

III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN	
Propósito	Nivel de cualificación
Realizar funciones de tomar muestras, preparar, efectuar, monitorear e interpretar los análisis de calidad y microbiológicos efectuados a la materia prima, el proceso, productos semi-terminados, al producto final y a los envases tanto vacíos como con producto terminado, tomando como base las normas de la empresa y de los clientes. Requiere mantener siempre un orden en los materiales y utensilios requeridos, tomar acciones correctivas en casos necesarios, tener una conducta de respeto y orden frente a las normas de higiene y seguridad, una fluida comunicación con las distintas áreas de la empresa, junto a una presentación personal acorde con las exigencias establecidas para una planta de alimentos.	2
Tareas	
a) Cumplir normas de higiene y seguridad según los procedimientos de la empresa, b) Tomar muestras y preparar los análisis de calidad, c) Preparar los análisis de calidad, d) Realizar e interpretar los análisis de calidad, e) Concluir análisis y registrar la información, f) Preparar los análisis microbiológicos, g) Realizar los análisis microbiológicos, h) Interpretar resultados y concluir análisis microbiológicos.	
Conocimientos y habilidades	
BÁSICOS: Lee y escribe; Comprende lecturas; Operaciones básicas en matemáticas; Conceptos básicos de estadística, química y física, Microbiología. TÉCNICOS: Conoce avisos o señaléticas; Conoce procedimientos de la empresa en relación a exigencias de higiene y seguridad; Normas y equipos de Prevención de riesgos; Principios básicos de primeros auxilios; Propósitos y principios de la limpieza de equipos, del procesamiento de alimentos; Propósitos del uso de equipos de protección personal; Procedimientos a seguir en caso de emergencia; Procedimientos de toma de muestras para análisis en laboratorio; Análisis de calidad de las muestras tomadas; Estados y cambios que ocurren durante el procesamiento de alimentos; Funcionamiento de los equipos de análisis; Identifica los equipos de laboratorio y sus componentes; Procedimientos operativos para ingresar y trabajar en espacios confinados y para usar y trabajar con sustancias corrosivas en forma segura; Características y objetivos de los aditivos utilizados en la producción de alimentos; Áreas restringidas y sus usos; Identificar	

tipos de envases para la industria alimentaria y cada uno de sus componentes; Procedimientos de medición con instrumentos; Principios básicos de metrología; Tipos de cierre o sellado de envases metálicos, plásticos, vidrio; Funcionamiento básico de los equipos selladores de envases metálicos; Propósitos y principios del procesamiento de alimentos para conservas, aceites, entre otros.

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA

Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-0100-6113-003-V03; U-0100-7543-001-V02; U-0100-7543-002-V02; U-0100-7543-003-V02; U-0100-7543-004-V02; U-0100-7543-005-V02.	Cumplir normas de higiene y seguridad; Verificar la calidad de la materia prima; Verificar la calidad del proceso de producción; Verificar la calidad del producto final; Verificar la calidad microbiológica del proceso de producción; Verificar la calidad de los envases.	En el campo, en el terreno realizando labores de transplante, plantación, mantención, segregación o cosecha de material vegetativo al aire libre en diferentes condiciones climáticas y épocas del año.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN					
Ocupación Escasa CIUO 88		Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines			
Ocupación Escasa ChileValora		Operario de manejo de cultivos al aire libre			
CÓDIGOS	CIUO 88	6113	CIUO 08	6113	ChileValora
P-0100-6113-001-V01					
II. CONTEXTO DESARROLLO					
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional			
Agropecuario-Silvícola	Horticultura	Personas que se pueden desempeñar realizando las diversas labores de manejo de cultivos de hortalizas, al aire libre, para distintas especies y variedades. Su campo ocupacional puede ser en predios en los que se trabaje este tipo de cultivos, o bien, optando además a tener su propio negocio independiente.			
III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN					
Propósito				Nivel de cualificación	
Ejecutar las actividades de establecimiento de plantas o transplantar, limpiar y desmalezar cultivos, y la cosecha de hortalizas así como realizar la respectiva limpieza y preparación de los equipos, materiales y lugar de trabajo, de acuerdo a los procedimientos de la empresa.				2	
Tareas					
a) Cumplir normas de higiene según los procedimientos de la empresa, b) Cumplir normas de seguridad según los procedimientos de la empresa, c) Preparar labores de cosecha manual, d) Cosechar frutos manualmente de acuerdo a los procedimientos de la empresa, e) Preparar labores culturales, f) Realizar labores culturales, g) Preparar transplante o plantación, h) Realizar transplante o plantación.					
Conocimientos y habilidades					
BÁSICOS: Saber leer y escribir; Matemáticas básicas. TÉCNICOS: Uso correcto de los productos de higiene y desinfección; Conocimiento de avisos o señaléticas; Normas de orden (cuando correspondan), higiene y seguridad de la empresa y procedimientos en caso de emergencia; Principios básicos de primeros auxilios; Normas y equipos de Prevención de riesgos; Principios de higiene personal y prevención de accidentes; Propósitos del uso de equipos de protección personal; Conceptos básicos de Buenas Prácticas Agrícolas; Normas de higiene específicas para entrar y salir de zonas de manipulación de material genético; Protocolo de la empresa para multiplicación de material vegetal transgénico (cuando corresponda); Conocimiento del cultivo (anatomía de la planta); Procedimientos de cosecha; Variedades de frutos, hortalizas y material de plantación; Identifica y reconoce daños y defectos de calidad y condición en frutos, hortalizas y material vegetativo (color, machucones, daños de insectos, daño mecánico, calidad de raíces, signos de enfermedades, etc.); Procedimientos de mantención de cultivos; Manejo de fertilizantes y bioestimuladores; Conocimientos de potenciales riesgos de dispersión de material vegetal transgénico (semillas, polen, partes de plantas, frutos, etc.) y prácticas recomendadas para evitar dispersión de material OMG (cuando corresponda); Conocimiento de concepto de material vegetal transgénico y nociones básicas de normativa sobre manejo en campo de cultivos transgénicos (cuando corresponda); Reconoce distintos tipos de material de plantación; Identifica y reconoce daños y defectos básicos de calidad y condición en material vegetativo (tales como: daño mecánico, calidad de raíces, enfermedades, madurez, presencia o ausencia de brotes, etc.); Manejo y uso correctos de implementos de trabajo agrícolas; Procedimientos para identificar y reportar problemas operativos durante la labor.					

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA

Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-0100-6113-003-V03; U-1030-9211-001-V01; U-1030-9211-002-V01; U-1030-9211-003-V01.	Cumplir normas de higiene y seguridad; Realizar cosecha manual; Realizar labores culturales; Realizar transplante o plantación manual.	En el campo, en el terreno realizando labores de transplante, plantación, mantención, segregación o cosecha al aire libre en diferentes condiciones climáticas y épocas del año.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN					
Ocupación Escasa CIUO 88		Agricultores y trabajadores calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines.			
Ocupación Escasa ChileValora		Operario de manejo de cultivos de invernadero.			
CÓDIGOS	CIUO 88	6113	CIUO 08	6113	ChileValora
P-0113-6113-002-V02					
II. CONTEXTO DESARROLLO					
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional			
Agropecuario-Silvícola	Horticultura	Personas que pueden desempeñarse en predios agrícolas de diverso tamaño en diversas labores de manejo de cultivos en invernadero, para distintas especies y variedades, optando además a tener su propio negocio en forma independiente.			
III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN					
Propósito					Nivel de cualificación
Realizar las actividades de establecimiento de plantas o transplantar, conducción o guía de plantas, desbrote del cultivo, deshoje de plantas, raleo de frutos, aplicación de hormonas y/o manejo de abejorros para la polinización, y la cosecha de frutos, de acuerdo a los procedimientos de la empresa.					2
Tareas					
a) Cumplir normas de higiene según los procedimientos de la empresa, b) Cumplir normas de seguridad según los procedimientos de la empresa, c) Preparar materiales para conducción y desbrote de plantas de acuerdo a los procedimientos de la empresa, d) Conducir y desbrotar plantas en invernadero de acuerdo a los procedimientos de la empresa, e) Preparar transplante de acuerdo a los procedimientos de la empresa, f) Realizar transplante de acuerdo a los procedimientos de la empresa, g) Preparar materiales para raleo y deshoje, h) Realizar raleo y deshoje en cultivos de invernadero, i) Preparar la aplicación de hormonas de acuerdo a los procedimientos de la empresa, j) Aplicar hormonas al cultivo e acuerdo a los procedimientos de la empresa, k) Preparar la polinización con abejorros de acuerdo a los procedimientos de la empresa, l) Controlar la polinización con abejorros de acuerdo a los procedimientos de la empresa, m) Preparar la cosecha de frutos, n) Realizar la cosecha de frutos.					
Conocimientos y habilidades					
BÁSICOS: Saber leer y escribir; Saber matemáticas básicas; Operaciones básicas en matemáticas. TÉCNICOS: Uso correcto de los productos de higiene y desinfección; Conoce avisos o señaléticas; Conoce procedimientos de la empresa en relación a exigencias de higiene, seguridad y orden; Procedimientos a seguir en caso de emergencia; Principios básicos de primeros auxilios; Normas y equipos de Prevención de riesgos; Principios de higiene personal y prevención de accidentes; Plantas de tomate, pimiento y pepino de ensalada a cultivar y manejar en invernadero y sus tipos de crecimiento; Conocimiento básico del cultivo (anatomía de las plantas); Tipos de enfermedades más comunes que se presentan en plantas cultivadas en invernaderos; Tipos de plagas o infestaciones más comunes en cultivos de invernadero; Sintomatología de enfermedades e infestaciones de plantas de invernadero; Problemas comunes relacionados con el manejo cultural del cultivo, sus causas y procedimientos de solución; Procedimientos de aseo y limpieza del lugar de trabajo; Procedimientos de seguridad de la empresa; Componentes básicos de las plantas; Identifica y reconoce daños en las plantas; Procedimientos para identificar y reportar problemas operativos durante la labor; Manejo correcto de implementos de trabajo (Ej.: pala, speedling, marcadores, reglas, etc.); Procedimientos de plantación; Reconoce distintos tipos de material de plantación; Identifica y reconoce daños y defectos básicos de calidad y condición en material vegetativo; Conocimientos de potenciales riesgos de dispersión de					

material vegetal transgénico y prácticas recomendadas para evitar dispersión de material OMG (cuando corresponda); Conocimiento de concepto de material vegetal transgénico y nociones básicas de normativa sobre manejo en campo de OMG (cuando corresponda); Propósitos del uso de equipos de protección personal; Conceptos básicos de Buenas Prácticas Agrícolas; Normas de higiene específicas para entrar y salir de zonas de manipulación de material genético (cuando corresponda); Protocolo de la empresa para multiplicación de material vegetal transgénico (cuando corresponda); Conoce el desarrollo de las flores y frutos; Objetivos y usos de hormonas en cultivos de invernadero; Características generales de la especie de abejorro polinizante; Componentes básicos de una colmena de abejorros; Condiciones básicas para la instalación de colmenas en invernaderos; Tipos de colmenas de abejorros utilizadas en polinización en invernaderos; Conceptos básicos de polinización con abejorros y su incidencia en el desarrollo de frutos; Habitantes de una colmena de abejorros, sus diversos estados de desarrollo y comportamiento; Procedimientos de manejo de colmenas de abejorros; Cobertura de una colmena de abejorros al interior de un invernadero; Procedimientos de control de actividades de abejorros al interior del invernadero; Procedimientos de la empresa para el manejo de colmenas de abejorros; Identifica variedades de frutos a cosechar; Identifica y reconoce daños y defectos de calidad y condición en frutos; Procedimientos para identificar y reportar problemas operativos durante la labor de cosecha; Estructura de plantas; Procedimientos de cosecha; Usos de implementos agrícolas en labores de cosecha.

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA

Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-0100-6113-003-V03; U-0113-9211-001-V02; U-0113-9211-002-V02; U-0113-9211-003-V02; U-0113-9211-004-V02; U-0113-9211-005-V02; U-0113-9211-006-V02.	Cumplir normas de higiene y seguridad; Conducir y desbrotar plantas en invernaderos; Realizar transplante; Realizar raleo y deshoje en cultivos de invernaderos; Realizar la aplicación de hormonas; Polinizar con abejorros; Cosechar frutos.	Manipulando plantas, frutos, colmenas de abejorros. Transplantando, plantando, segregando o desbrotando plantas, y manteniéndolas en condiciones adecuadas. Verificando fugas o infestación de colmenas. Seleccionando y cosechando frutos. Aplicando hormonas a las flores.

V. COMPETENCIAS EMPLEABILIDAD

Competencia	Descripción Competencia Chile Valora	Contexto de la Competencia
1.- Comunicación	Comprende y se expresa verbalmente, no verbalmente y por escrito, con diversos propósitos comunicativos en la relación con otros.	Transmite adecuadamente información del estado de los cultivos, estado de avance de requerimientos hechos por la supervisión directa, y se comunica eficazmente con pares respecto de tareas a ejecutar.
2.- Trabajo en Equipo	Participa y trabaja colaborativamente en las tareas que le corresponden, orientado a objetivos comunes y al fortalecimiento del equipo.	Desempeña distintas tareas: polinizar, regar, podar y cosechar, entre otras. Según se requiera en coordinación con sus compañeras y compañeros de labores.
3.- Resolución de Problemas	Reconoce la presencia de problemas y utiliza fuentes de información para implementar acciones para su resolución.	Identifica las condiciones ambientales del invernadero y de las plantas para aplicar la cantidad adecuada de riego, químicos y fertilizantes, de manera correctiva.
4.- Iniciativa y aprendizaje permanente	Aplica en su trabajo nuevos aprendizajes para su desarrollo personal y laboral, adaptándose a un entorno cambiante.	Muestra interés y proactividad por conocer características y necesidades particulares de los distintos tipos de cultivo, poniéndolas en práctica rápidamente (Ej. Riego Tradicional a Riego Tecnificado).
5.- Efectividad personal	Ejecuta su trabajo de forma responsable y autónoma, y trabaja en base a una planificación previa.	Cumple con los estándares requeridos para los cultivos que tiene a su cargo, calibre, color, grados brix entre otros.

6.- Conducta segura y autocuidado	Desarrolla su trabajo cumpliendo con los protocolos de seguridad, con cuidado de la salud y el medioambiente	Hace uso adecuado de agroquímicos. Se protege apropiadamente de la radiación solar y los efectos del calor al interior de los invernaderos.
-----------------------------------	--	---

Comentado [A1]: Esto es nuevo
Ejemplo de estructura que se agregará a las fichas en informe 5



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN				
Ocupación Escasa CIUO 88	Agricultores y trabajadores calificados de plantaciones de áboles y arbustos			
Ocupación Escasa ChileValoría	Operador de riego tecnificado			
CÓDIGOS CIUO 88 6112	CIUO 08	6112	ChileValoría	P-1102-6112-003-V02
II. CONTEXTO DESARROLLO				
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional		
Agropecuario-Silvícola	Transversal	Personas que pueden desempeñarse operando sistemas de riego tecnificado y fertirrigación, instruir, supervisar, controlar y dirigir las faenas de riego y fertirrigación en los distintos cuarteles en los huertos de pomáceas, kiwis, uva de mesa, cítricos, carozos, berries, paltos, nogales, avellanos, almendros, tomates, olivos y otros. También en la elaboración de vinos.		
III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN				
Propósito				Nivel de cualificación
Realizar operaciones de riego y fertilización de acuerdo con procedimientos de trabajo y normas de higiene y seguridad.				2
Tareas				
a) Preparar operaciones de riego tecnificado según programa de trabajo y normas de seguridad, b) Ejecutar operaciones de riego tecnificado según programa de trabajo y procedimientos de seguridad, c) Verificar la aplicación del riego según procedimientos de trabajo y protocolos de seguridad, d) Preparar las operaciones de fertirriego según programa de trabajo y procedimientos de seguridad, e) Realizar la operación de los equipos de fertirriego según programa de trabajo y procedimientos de seguridad.				
Conocimientos y habilidades				
BÁSICOS: Capacidad para expresarse de manera oral y escrita; Operaciones matemáticas básicas. TÉCNICOS: Normas y procedimientos de seguridad, aplicados en la operación del riego tecnificado y fertirriego; Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) aplicadas a las operaciones de riego tecnificado y fertirriego; Propósito general de los sistemas de riego tecnificado y fertirrigación; Técnicas básicas de mantención de sistemas de riego tecnificado y fertirriego; Tipos de programas de riego, su estructura y contenidos, tiempo y frecuencia de riego por sectores de un campo; Principales tipos de riego tecnificado según nivel tecnológico y uso en la agricultura: aspersión, micro aspersión, goteo y micro jet; Tipos y usos de instrumentos de medición de parámetros de funcionamiento de un sistema de riego tecnificado: caudalímetro, manómetro, tensímetros, sensores de humedad; Funcionamiento y uso de los distintos componentes del sistema de riego tecnificado: bombas, filtros, válvulas, matrices, otros; Principales rangos de funcionamiento de riego tecnificado; Técnicas de verificación en terreno de la eficiencia de riego; Tipos y usos de los registros de riego; Características generales de los tipos y usos de fertilizantes aplicados vía riego; Dosificación de mezclas fertilizantes básicas; Procedimientos de puesta en marcha de equipos de fertirrigación; Principales rangos de funcionamiento de los equipos de fertirrigación; Tipos y usos de instrumentos de medición de parámetros de funcionamiento de un sistema de fertirrigación; Funcionamiento y uso de los distintos componentes del sistema de fertirrigación; Técnicas de verificación de operatividad del sistema de fertirrigación; Tipos y usos de los registros de fertirriego.				

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA		
Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-1102-8341-003-V02; U-1102-8341-004-V02.	Operar sistemas de riego tecnificado de acuerdo con programa de trabajo y normas de seguridad; Ejecutar operaciones de fertiriego de acuerdo con programa de trabajo y normas de seguridad.	Al interior de la planta en zona de producción agrícola, en empresas dedicadas a la producción de frutales y hortalizas. Recibiendo pautas de riego; Revisando estado de canales y acequias; Elaborando registros; Operando riego por surcos o por tendido; Verificando eficiencia del riego; Realizando calicatas, barrenos u otro método de verificación de eficacia del riego; Limpando canales y acequias; Cumpliendo las normas de seguridad; Siguiendo BPA; Preparando materiales.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN					
Ocupación Escasa CIUO 88		Embaladores manuales y otros peones de la industria manufacturera.			
Ocupación Escasa ChileValoría		Tarjador			
CÓDIGOS	CIUO 88	9322	CIUO 08	9321	ChileValoría
					P-0140-9321-001-V01

II. CONTEXTO DESARROLLO		
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional
Industria Manufacturera	Transversal	Personas que pueden desempeñarse en el sector pecuario, sector frutícola de exportación, alimentos elaborados, vitivinícola, empresas portuarias, entre otras que requieren efectuar un registro de la carga a embarcar o almacenar, mediante el uso de las tarjas.

III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN		
Propósito	Nivel de cualificación	
Realizar las actividades de elaborar tarjas y contabilizar los pallets y/o bins procesados. Deben cumplir con las funciones de confeccionar y colocar las tarjas completas en los pallets y/o bins, contabilizar los pallets y/o bins procesados, manteniendo un claro registro de los productos que han sido procesados y una fluida comunicación con las distintas áreas de la empresa.	1	
Tareas		
a) Elaborar las tarjas, b) Chequear palletizado, c) Contabilizar los pallets y registrar la información, d) Respetar y mantener normas de higiene, e) Respetar normas de seguridad y mantener un comportamiento adecuado, f) Mantener la presentación personal.		
Conocimientos y habilidades		
BÁSICOS: Leer y comprender textos e instructivos de trabajo; Matemáticas básicas; Propósitos del uso de equipos de protección personal. TÉCNICOS: Manejo de Windows nivel usuario; Manejo de los productos procesados en la empresa; Problemas comunes, sus causas y procedimientos de solución; Procedimientos para reportar problemas; Procedimientos de mantenimiento de rutinas operativas.		

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA		
Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-0140-9321-001-V01; U-1010-8160-001-V01.	Rotular carga; Respetar las normas de higiene y seguridad.	Elaborando tarjas de forma manual o con computador, apoyando y monitoreando el palletizado o reembalajes. Contabilizando y registrando información del producto procesado.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN					
Ocupación Escasa CIUO 88	Mecánicos y ajustadores de máquinas agrícolas e industriales.				
Ocupación Escasa ChileValoría	Mantenedor mecánico avanzado equipos móviles.				
CÓDIGOS CIUO 88 7233	CIUO 08	7233	ChileValoría	P-0400-7233-004-V02	

II. CONTEXTO DESARROLLO		
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional
Transporte y Comunicaciones	Transversal	Personas que deben realizar mantenimiento mecánico preventivo y correctivo a equipos mecánicos, tales como, evaluar los síntomas de componentes de motores diesel, sistemas de enfriamiento y ventiladores, sistemas de transmisión y lubricación, realizar recambio de componentes, y otros. Verificar la completa interrupción de los flujos y/o corrientes del equipo aislado. Conocer las especificaciones técnicas de la maquinaria intervenida y los procedimientos de seguridad, orden e higiene. Tomar acciones correctivas para satisfacer eficiente y efectivamente el cumplimiento de los procedimientos. Dominar los fundamentos de motores diesel, mecánica de fluidos, transferencia de calor, y otros.

III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN		
Propósito	Nivel de cualificación	
Realizar actividades de mantenimiento mecánico preventivo y correctivo en equipos móviles.	2	
Tareas		
a) Mantener sistemas de lubricación, b) Mantener sistema de regulación de temperatura enfriamiento e intercambiadores de calor, c) Mantener frenos mecánicos, d) Mantener motores diesel, e) Mantener sistemas de transmisión, f) Mantener sistemas hidráulicos, g) Mantener sistemas neumáticos, h) Identificar condiciones de seguridad, i) Resguardar condiciones de seguridad.		
Conocimientos y habilidades		
BÁSICOS: Instrumentación básica asociada a la función; Tipos de fricción y desgaste; Requisitos de lubricación de los equipos y componentes; Usos, características y especificaciones de lubricantes; Inglés Técnico; Electricidad; Electrónica; Interpretación de planos mecánicos. TÉCNICOS: Sistemas y componentes de lubricación por aceite; Sistemas de engrase centralizado; Contraindicaciones de uso de lubricantes; Propiedades de los aceites; Propiedades de las grasas; Almacenamiento de insumos y tratamiento de residuos.		

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA		
Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-0400-7233-010-V02; U-0400-7233-014-V02; U-0400-7233-024-V01; U-0400-7233-027-V01; U-0400-7233-028-V01; U-0400-7233-029-V01;	Mantener sistemas de lubricación; Mantener sistemas de regulación de temperatura; Mantener frenos mecánicos; Mantener motores diesel; Mantener sistemas de transmisión; Mantener sistemas hidráulicos; Mantener sistemas neumáticos; Trabajar con seguridad.	Realizando mantenciones preventivas y correctivas, en faenas de altura, y según turnos programados por la empresa.

U-0400-7233-030-V01;	
U-0400-8111-032-V02.	



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN

Ocupación Escasa CIUO 88	Mecánicos y ajustadores de máquinas agrícolas e industriales.			
Ocupación Escasa ChileValora	Mantenedor mecánico base equipos móviles.			
CÓDIGOS CIUO 88 7233	CIUO 08	7233	ChileValora	P-0400-7233-012-V01

II. CONTEXTO DESARROLLO

Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional
Transporte y Comunicaciones	Transversal	Personas que deben realizar mantenimiento mecánico básico de equipos móviles, tales como, revisar, apoyar y limpiar equipos y componentes. Conocer las especificaciones técnicas de la maquinaria intervenida y los procedimientos de seguridad, orden e higiene. Tomar acciones correctivas, cuando corresponda, para satisfacer eficiente y efectivamente el cumplimiento de los procedimientos. Tener nociones básicas de hidráulica y neumática, dominar los componentes, equipos móviles y evaluar niveles, y otros.

III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN

Propósito	Nivel de cualificación
Realizar actividades de mantenimiento mecánico base en equipos móviles.	2
Tareas	
a) Realizar Mantenimiento Mecánico Básico de Equipos Móviles, b) Identificar condiciones de seguridad, c) Resguardar condiciones de seguridad.	
Conocimientos y habilidades	
<p>BÁSICOS: Principales riesgos asociados al desarrollo de la actividad; Elementos de protección personal (EPP) requeridos para el desarrollo de la actividad; Herramientas ofimáticas básicas; Sistemas y programas propios de la empresa, que se aplican en su área de trabajo; Equipos de protección personal; Lugar (es) de almacenamiento de los procedimientos de seguridad de la empresa. TÉCNICOS: Principales equipos móviles, componentes y principales características; Metrología básica; Nociones básicas de Hidráulica, Neumática, Lubricación, Motores diesel, Sistemas de transmisión, Tren de potencia; Principios básicos de electricidad; Tecnología de los materiales; Técnicas de levante de cargas; Procedimientos de montaje y desmontaje de componentes mecánicos; Uso de las herramientas e instrumentos asociados al desarrollo de la actividad; Interpretación básica de plano; Prevención de riesgos (básico); Peligros y riesgos asociados a la ejecución de sus labores; Procedimientos de seguridad asociados a las tareas a realizar; Primeros auxilios (básico); Manipulación de sustancias peligrosas (básico); Uso y Manejo de Extintores.</p>	

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA

Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-0400-7233-031-V01; U-0400-8111-032-V02.	Realizar mantenimiento mecánico básico de equipos móviles; Trabajar con seguridad.	Realizando mantenciones preventivas y correctivas a diferentes componentes y equipos mecánicos, en faenas de altura, según turnos programados por la empresa.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN				
Ocupación Escasa CIUO 88	Mecánicos y ajustadores de máquinas agrícolas e industriales.			
Ocupación Escasa ChileValoría	Mantenedor mecánico especialista equipos móviles.			
CÓDIGOS CIUO 88 7233	CIUO 08	7233	ChileValoría	P-0400-7233-015-V01

II. CONTEXTO DESARROLLO		
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional
Transporte y Comunicaciones	Transversal	Personas que deben realizar mantenimiento mecánico correctivo y diagnóstico a equipos mecánicos, tales como, evaluar los síntomas de componentes de motores diesel, sistemas de transmisión, hidráulicos y neumáticos, entregar diagnóstico, realizar recambio de componentes, planificar la mantención, y otros. Verificar la completa interrupción de los flujos y/o corrientes del equipo aislado. Conocer las especificaciones técnicas de la maquinaria intervenida y los procedimientos de seguridad, orden e higiene. Tomar acciones correctivas para satisfacer eficiente y efectivamente el cumplimiento de los procedimientos. Dominar técnicas de diagnóstico, fundamentos de motores diesel, mecánica de fluidos, hidráulica y neumática, uso de herramientas electrónicas, y otros.

III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN	
Propósito	Nivel de cualificación
Realizar mantenciones mecánicas correctivas y diagnósticos especializados en equipos móviles.	2
Tareas	
a) Mantener sistemas hidráulicos (Especialista), b) Mantener sistemas neumáticos (Especialista), c) Mantener sistemas de transmisión (Especialista), d) Mantener frenos mecánicos (Especialista), e) Mantener motores diesel (Especialista), f) Monitorear funcionamiento de equipos con herramientas electrónicas, g) Realizar cambio de parámetros de motores de equipos con herramientas electrónicas, h) Identificar condiciones de seguridad, i) Resguardar condiciones de seguridad.	
Conocimientos y habilidades	
BÁSICOS: Unidades de medida; Leyes y principios de hidráulica y neumática; Mecánica e instrumentación básica; Tipos de compresores, sistemas neumáticos y componentes; Técnicas de inspección visual e instrumental a componentes mecánicos; Metrología; Conocimiento de los equipos del proceso y uso de los elementos eléctricos asociados a la función; Uso de literatura técnica; Tipos de acoplamiento; Características de ejes y chavetas; Fundamentos y Técnicas de Alineamiento; Uso de herramientas manuales (hidráulicas, neumáticas y eléctricas); Uso de instrumentos de medición (pirómetros, flujómetro, manómetro, termómetro, feeler, megger y multímetro); Manejo computacional nivel usuario; Sistemas y programas propios de la empresa, que se aplican en su área de trabajo; Equipos de protección personal; Lugar (es) de almacenamiento de los procedimientos de seguridad de la empresa; Inglés Técnico; Electricidad; Electrónica; Interpretación de planos mecánicos. TÉCNICOS: Conocimiento de los parámetros de funcionamiento de componentes y sistemas; Instrumentación básica y conocimiento de los equipos del proceso asociados a la función; Transmisiones hidrostáticas; Interpretación de Planos Hidráulicos y Neumáticos; Técnicas de diagnóstico de componentes (análisis causal); Uso de instrumentos de diagnóstico y medición (sist. 24 volt, multímetro); Tribología nivel medio; Conocimiento de características de los fluidos; Propiedades del aire; Uso de literatura técnica; Torques admisibles y elementos de resistencia de materiales; Tecnología de materiales; Componentes mecánicos y conceptos de sistemas de transmisión de potencia; Tipos	

de frenos y componentes; Conceptos de hidráulica y neumática aplicada a la función; Tipos y transformación de la energía; Fundamentos, sistemas de apoyo y programas de mantenimiento de motores diesel; Inglés técnico; Componentes y funcionamiento sistema eléctrico ECM (Electronic, Computacional, Monitor) de Freno, transmisión, motor diesel e implementos; Herramientas electrónicas para monitoreo de funcionamiento de equipos; Prevención de riesgos (básico); Peligros y riesgos asociados a la ejecución de sus labores; Procedimientos de seguridad asociados a las tareas a realizar; Primeros auxilios (básico); Manipulación de sustancias peligrosas (básico); Uso y Manejo de Extintores.

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA

Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-0400-7233-008-V02; U-0400-7233-009-V02; U-0400-7233-011-V02; U-0400-7233-012-V02; U-0400-7233-013-V02; U-0400-7412-011-V01; U-0400-7412-016-V01; U-0400-8111-032-V02.	Mantener sistemas hidráulicos (especialista); Mantener sistemas neumáticos (especialista); Mantener sistemas de transmisión (especialista); Mantener frenos mecánicos (especialista); Mantener motores diesel (especialista); Monitorear funcionamiento de equipos con herramientas electrónicas; Realizar cambio de parámetros de motores de equipos con herramientas electrónicas; Trabajar con seguridad.	Realizando mantenciones preventivas y correctivas, en faenas de altura, según turnos programados por la empresa.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN					
Ocupación Escasa CIUO 88		Mozos de labranza y peones agropecuarios			
Ocupación Escasa ChileValoría		Operario de riego gravitacional			
CÓDIGOS	CIUO 88	9211	CIUO 08	9211	ChileValoría
					P-0100-9211-002-V02

II. CONTEXTO DESARROLLO		
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional
Agropecuario-Silvícola	Transversal	Personas que pueden desempeñarse en actividades de manejo de riego tanto por sistemas gravitacionales como tecnificados, en predios de producción de frutas, cultivos, entre otros.

III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN			
Propósito	Nivel de cualificación		
Realizar el riego gravitacional en terrenos y cultivos en los distintos cuarteles de producciones agrícolas de los sub-sectores frutícola, olívica, vitivinícola, agroindustria, hortalizas, cereales, semillas, flores, pecuario, que utilizan el sistema tradicional o gravitacional, deben cumplir con las funciones de conservar y mantener los implementos y materiales relacionados con las labores de riego gravitacional, de acuerdo a los procedimientos de la empresa.	1		
Tareas			
a) Cumplir normas de higiene según los procedimientos de la empresa, b) Cumplir normas de seguridad según los procedimientos de la empresa, c) Realizar riego gravitacional, d) Concluir riego de acuerdo a los procedimientos de la empresa.			
Conocimientos y habilidades			
BÁSICOS: Saber leer y escribir. TÉCNICOS: Uso correcto de los productos de higiene y desinfección; Conoce e interpreta avisos o señaléticas; Conoce procedimientos de la empresa en relación a exigencias de higiene y seguridad y prevención de accidentes; Procedimientos a seguir en caso de emergencia; Principios básicos de primeros auxilios; Normas y equipos de Prevención de riesgos; Buenas Prácticas agrícolas; Estructura básica de las plantas; Propósitos del riego; Conoce uso de materiales de trabajo para riego (pala, chuzo, etc.); Propósitos del uso de equipos de protección personal; Requerimientos de agua de diferentes especies; Reconocimiento de síntomas de déficit hídrico o de saturación.			

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA		
Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-0100-6113-003-V03; U-0100-9211-009-V02.	Cumplir normas de higiene y seguridad; Regar gravitacionalmente.	Al interior de la planta en zona de producción agrícola.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN					
Ocupación Escasa CIUO 88		Operadores de grúas de aparatos elevadores y afines.			
Ocupación Escasa ChileValoría		Operador de grúa horquilla.			
CÓDIGOS	CIUO 88	8333	CIUO 08	8343	ChileValoría
P-0100-8343-001-V02					
II. CONTEXTO DESARROLLO					
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional			
Agropecuario-Silvícola	Transversal	Personas que pueden desempeñar actividades de conducir grúa horquilla y movilizar productos. Deben cumplir con las funciones de monitorear el funcionamiento de la grúa durante la jornada ya sea diagnosticando posibles fallas o llamando a la persona indicada en caso de contratiempos, cargarla, estibar y descargar insumos y materiales. Es necesario movilizar distintos tipos de productos tales como bins, pallets, materia prima, repuestos, entre otros hacia los lugares requeridos, ya sea bodegas, cámaras de almacenamiento, sala de proceso, mantener una fluida comunicación con las distintas áreas de la empresa.			
III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN					
Propósito					Nivel de cualificación
Ejecutar las actividades de conducir grúa horquilla, movilizar productos y monitorear el funcionamiento y detectar posibles fallas en el funcionamiento de acuerdo a los procedimientos.					2
Tareas	<p>a) Cumplir normas de higiene según los procedimientos de la empresa, b) Cumplir normas de seguridad según los procedimientos de la empresa, c) Preparar grúa horquilla de acuerdo a los procedimientos de la empresa, d) Conducir grúa horquilla, movilizar productos y registrar la información de acuerdo a los procedimientos de la empresa.</p>				
Conocimientos y habilidades	<p>BÁSICOS: Saber leer, escribir y comprender lecturas; Poseer licencia de conducir clase D vigente. TÉCNICOS: Uso correcto de los productos de higiene y desinfección; Conoce avisos o señaléticas; Conoce procedimientos de la empresa en relación a exigencias de higiene y seguridad; Procedimientos a seguir en caso de emergencia; Principios básicos de primeros auxilios; Normas y equipos de Prevención de riesgos; Principios de higiene personal y prevención de accidentes; Tipos y partes o componentes de grúas horquillas; Funcionamiento de una grúa horquilla, estados y cambios que ocurren durante el mismo; La batería: usos y precauciones; Las fajas de trabajo: clases, tipos, usos y precauciones; Los tipos de neumáticos: características y presiones de trabajo; Propósitos y principios de la mantención de una grúa horquilla; Capacidad de la grúa horquilla; Prohibiciones durante la conducción; Mecánica general; Mecánica, hidráulica y electricidad básica de la grúa horquilla; Uso de herramientas para la mantención de la grúa; Uso de lubricantes; Propósitos del uso de equipos de protección personal; Cargar combustible en la grúa; Procedimientos para reportar problemas; Procedimientos de mantención de rutinas operativas; Causas y problemas comunes y procedimientos de solución; Normativa del tránsito; Procedimientos operativos para ingresar y trabajar en espacios confinados, ya sea con o sin personas transitando; Normas de higiene y seguridad de la empresa; Procedimientos de aseo y limpieza de la maquinaria y del lugar de trabajo; Sobre los tipos de carga a trasladar; Operaciones básicas en matemáticas.</p>				

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA		
Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-0100-6113-003-V03; U-0100-8343-001-V02.	Cumplir normas de higiene y seguridad; Operar grúa horquilla.	Efectuando un chequeo y diagnóstico general de la grúa, para cargar y descargar productos; estivar, levantar y movilizar carga, en cámaras frigoríficas, bodegas, y/o despachos, y en diversas situaciones y condiciones. Además, registrando la información relativa al manejo de la carga con la grúa.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN					
Ocupación Escasa CIUO 88		Operadores de maquinaria agrícola y forestal motorizada			
Ocupación Escasa ChileValora		Tractorista			
CÓDIGOS	CIUO 88	8331	CIUO 08	8341	ChileValora
					P-0100-8341-004-V02

II. CONTEXTO DESARROLLO		
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional
Agropecuario-Silvícola	Transversal	Personas que se desempeñan conduciendo tractores y aplicando nutrientes, químicos o plaguicidas. Pueden desempeñarse en fundos, o campos, donde se realicen siembras tanto de hortalizas, semillas o frutas. Adicionalmente, también puede prestar servicios de manera independiente.

III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN	
Propósito	Nivel de cualificación
Realizar las actividades de operación y conducción del tractor con o sin implementos, la mantención preventiva de tractores, realizar operaciones mecánicas de preparación de suelos, de aplicación de productos fitosanitarios, siembra y/o plantación mecánica, raleo y/o cosecha mecánica, distribución de recipientes de cosecha, de acuerdo a los procedimientos de la empresa.	2
Tareas	
a) Cumplir normas de higiene según los procedimientos de la empresa, b) Cumplir normas de seguridad según los procedimientos de la empresa, c) Preparar maquinarias para siembra y/o plantación, d) Operar tractor con maquinarias para siembra y/o plantación de acuerdo a los procedimientos de la empresa, e) Concluir operaciones con maquinaria para siembra y/o plantación de acuerdo a los procedimientos de la empresa, f) Distribuir recipientes y movilizar productos cosechados, g) Movilizar recipientes de cosecha, h) Prepara el equipo de aplicación, i) Aplicar productos fitosanitarios de acuerdo a los procedimientos de la empresa, j) Conclui labores de aplicación de acuerdo a los procedimientos de la empresa, k) Preparar maquinarias e implementos agrícolas para preparación de suelos, l) Preparar suelo de acuerdo a los procedimientos de la empresa, m) Operar tractor con maquinarias de cosecha y/o raleo de acuerdo a los procedimientos de la empresa, n) Concluir operaciones con maquinarias de cosecha y/o raleo de acuerdo a los procedimientos de la empresa, o) Preparar tractor, p) Manejar tractor de acuerdo a los procedimientos de la empresa, q) Concluir operaciones de preparación de suelos de acuerdo a los procedimientos de la empresa.	
Conocimientos y habilidades	
BÁSICOS: Saber leer y escribir; Matemáticas básicas. TÉCNICOS: Conoce piezas y componentes de la maquinaria agrícola de cosecha y/o raleo; Implementos agrícolas y sus partes; Aplicación de pesticidas; Avisos o señaléticas; Capacidad del tractor e implementos de cosecha; Componentes y partes del tractor; Capacidad, potencia y rendimiento del tractor solo y con implementos agrícolas en diferentes labores; Conceptos básicos de Buenas Prácticas Agrícolas; Calibración de equipos de aplicación de productos fitosanitarios; Piezas y componentes del tractor y maquinaria agrícola de cosecha y/o raleo; Exigencias de higiene y seguridad; Tabla toxicológica de productos fitosanitarios que aplica; Concepto de material vegetal transgénico y nociones básicas de normativa sobre manejo en campo de OMG (cuando corresponda); Normativa de aplicación de agroquímicos conducente a obtención de licencia de aplicador de pesticidas otorgada por el SAG; Caminos habilitados para conducir en la empresa; Mecánica general; Electricidad básica del tractor; Mecánica básica asociada al funcionamiento del equipo (Ej.: Cambios de aceite, filtros, luces, vulcanización, etc.); Potenciales riesgos de dispersión de material vegetal transgénico (semillas, polen, partes de plantas, frutos, etc.) y prácticas; Diferentes tipos y usos de	

implementos agrícolas; Estado y condición de los suelos que influyen en su preparación con maquinaria; Hidráulica básica del tractor; Indicadores del tablero maquinaria agrícola de cosecha y/o raleo; Normas de higiene para entrar y salir de zonas de manipulación de material genético (cuando corresponda); Normas de higiene y seguridad de la empresa; Normas y equipos de Prevención de riesgos; Normativa del tránsito; Operaciones básicas de mantención de tractores e implementos agrícolas y de maquinaria; Preparación de agroquímicos para su aplicación (Factores a considerar y procedimientos); Prevención de riesgos asociada a la conducción de maquinaria agrícola; Primeros auxilios y procedimientos a seguir en caso de emergencia; Procedimientos para identificar y reportar problemas operativos durante la labor; Propósitos del uso de equipos de protección personal; Protocolo de la empresa para multiplicación de material vegetal transgénico (cuando corresponda); Tipos y manejo de materiales de cosecha durante el traslado y distribución; Tipos y usos de lubricantes indicados para la maquinaria agrícola de cosecha y/o raleo; Uso apropiado de las herramientas de mano como tipos de llaves, martillos, alicates, etc.; Uso de cada implemento para preparación de suelos que se acople al tractor y de implementos agrícolas; Velocidades a las que debe operar el tractor en el predio y la maquinaria agrícola de cosecha y/o raleo.

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA		
Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-0100-6113-003-V03; U-0100-8342-001-V02; U-0100-8342-002-V02; U-0100-8342-003-V02; U-0100-8342-004-V02; U-0100-8342-005-V02; U-0100-8342-006-V02.	Cumplir normas de higiene y seguridad; Realizar siembra y/o plantación mecánica; Distribuir materiales de cosecha en cultivos; Realizar aplicación de productos fitosanitarios en cultivos; Realizar preparación de suelos para establecimiento de cultivos; Realizar cosecha y/o raleo mecánico; Operar tractor.	En diferente condiciones agrometeorológicas. En el taller, en patio de carga. En presencia de un gran número de personas circulando en el campo, manejando el tractor en el interior del huerto o cultivo. En caminos de tierra y caminos pavimentados. Con diferentes implementos y equipos asociados para aplicación de productos agroquímicos, fitosanitarios, pesticidas, pulverizadores y nebulizadoras, máquinas electroestáticas, sembradora y cosechadoras.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN				
Ocupación Escasa CIUO 88	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor.			
Ocupación Escasa ChileValoría	Mecánico especialista motores			
CÓDIGOS CIUO 88 7231	CIUO 08	7231	ChileValoría	P-2500-7231-004-V01

II. CONTEXTO DESARROLLO		
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional
Industria Manufacturera	Metalúrgico Metalmecánico	Personas que pueden desempeñarse como mecánico especialista en motores, en distintas empresas, principalmente en industrias extractivas (minería), en la industria manufacturera, especialmente en el subsector metalúrgico metalmecánico, y en industrias productivas intensivas en bienes de capital.

III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN	
Propósito	Nivel de cualificación
Ejecutar actividades de mantenimiento en motores de equipos e instalaciones, de acuerdo a procedimientos establecidos y empleando el equipamiento, las herramientas, repuestos y materiales disponibles para ello. Incluye la ejecución de actividades de chequeo, desmontaje, limpieza y reemplazo de componentes utilizados en motores eléctricos y de combustión interna de equipos fijos y móviles en cualquier actividad de mantenimiento que lo requiera, preventiva, planificada o correctiva.	2
Tareas	
a) Realizar mantenimiento a motores eléctricos, b) Realizar mantenimiento mayor a motores de combustión interna y accesorios, c) Realizar armado de módulos, d) Realizar mantenimiento menor a motores de combustión interna, e) Cumplir normas de higiene, f) Cumplir normas de seguridad, g) Cumplir normas medioambientales, h) Cumplir normas de calidad.	
Conocimientos y habilidades	
<p>BÁSICOS: Conocimientos de lenguaje y jerga técnica (incluye palabras en inglés de uso diario); Conocimientos a nivel usuario de computación; Conocimientos de procedimientos de limpieza de equipos y motores; Normas de higiene y de seguridad de la empresa; Conocimiento e identificación de los peligros y riesgos críticos del área a intervenir que pueden atentar contra la seguridad y salud; Conocimiento y uso de los elementos de protección personal (EPP) que se exigen para el desarrollo de actividades de mantenimiento en taller o en terreno. TÉCNICOS: Manual de instrucciones del fabricante de motores; Planos mecánicos y eléctricos de motores; Conocimiento de normas para el bloqueo y desbloqueo de equipos; Conocimiento y aplicación de pautas de mantenimiento, procedimientos de trabajo y manuales específicos de equipos y motores; Operación y manejo de equipos y herramientas de taller y herramientas especiales de acuerdo a lo requerido por los manuales y procedimientos correspondientes; Mecánica de motores; Políticas de la empresa; Conocimiento de los procesos y procedimientos de la empresa que le apliquen; Conocimiento Plan de Emergencia; Conocimientos acerca de los equipos, su manipulación segura y los peligros asociados a ellos; Conocimiento sobre medidas para el control de los recursos utilizados en el área de trabajo (luz, agua, papeles, etc.), cuando es parte de la Política de la empresa; Conocimiento sobre disposición de residuos industriales sólidos y líquidos; Conocimiento y cumplimiento del reglamento de Orden, Higiene y Seguridad; Conceptos generales sobre Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Salud y Seguridad Ocupacional, cuando corresponda; Conocimiento general de las Normas ISO 9001, ISO 14001, OSHAS 18001 cuando corresponda y según requerimientos de la empresa.</p>	

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA		
Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-2500-7231-008-V01; U-2500-7231-009-V01; U-2500-7231-010-V01; U-2500-7412-007-V01.	Realizar mantenimiento a motores eléctricos; Realizar mantenimiento mayor a motores de combustión; Realizar mantenimiento menor a motores de combustión; Cumplir normas de higiene, seguridad, calidad y ambiente.	Realizando la gestión básica de inicio y término de actividades de mantenimiento, montando y desmontando componentes mecánicos de motores, realizando o verificando el bloqueo y desbloqueo de equipos, inspecciones visuales o con checklist.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN				
Ocupación Escasa CIUO 88	Aparejadores y empalmadores de cables.			
Ocupación Escasa ChileValoría	Rigger en media.			
CÓDIGOS CIUO 88 7215	CIUO 08	7215	ChileValoría	P-3320-7215-002-V01
II. CONTEXTO DESARROLLO				
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional		
Transporte y Comunicaciones	Transversal	Personas que se desempeñan apoyando el levantamiento de carga pesada con grúas, encargada de preparar correctamente la carga y guiar adecuadamente al operador de grúa con las señales de izaje, especialmente cuando las condiciones del trabajo no permitan tener una plena visibilidad de la pluma o de la carga.		
III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN				
Propósito				Nivel de cualificación
Dirigir maniobras de desplazamiento, posicionamiento, montaje y/o desmontaje de cargas, de acuerdo a permiso de levante, planes rigging, especificaciones técnicas del proyecto y normativa vigente.				2
Tareas	<p>a) Identificar condiciones de seguridad, b) Resguardar condiciones de seguridad, c) Verificar la preparación de la maniobra de desplazamiento, posicionamiento, montaje y/o desmontaje de cargas, de acuerdo a permiso de levante, planes rigging, especificaciones técnicas del proyecto y normativa vigente, d) Realizar el proceso de disposición de los aparejos para maniobras de desplazamiento, posicionamiento, montaje y/o desmontaje de cargas, de acuerdo a permiso de levante, planes rigging, especificaciones técnicas del proyecto y normativa vigente, e) Asegurar las condiciones de trabajo para maniobras de desplazamiento, posicionamiento, montaje y/o desmontaje de cargas, de acuerdo a permiso de levante, planes rigging, especificaciones técnicas del proyecto y normativa vigente, f) Verificar la instalación del aparejo para maniobras de desplazamiento, posicionamiento, montaje y/o desmontaje de cargas, de acuerdo a permiso de levante, planes rigging, especificaciones técnicas del proyecto y normativa vigente, g) Organizar al equipo de trabajo para maniobras de desplazamiento, posicionamiento, montaje y/o desmontaje de cargas, de acuerdo a permiso de levante, planes rigging, especificaciones técnicas del proyecto y normativa vigente, h) Guiar el proceso de maniobras de desplazamiento, posicionamiento, montaje y/o desmontaje de cargas, de acuerdo a permiso de levante, planes rigging, especificaciones técnicas del proyecto y normativa vigente.</p>			
Conocimientos y habilidades	<p>BÁSICOS: Sistemas y programas propios de la empresa, que se aplican en su área de trabajo; Equipos de protección personal; Lugar (es) de almacenamiento de los procedimientos de seguridad de la empresa; Compresión de lectura; Geometría aplicada. TÉCNICOS: Prevención de riesgos (básico); Peligros y riesgos asociados a la ejecución de sus labores; Procedimientos de seguridad asociados a las tareas a realizar; Primeros auxilios (básico); Manipulación de sustancias peligrosas (básico); Uso y Manejo de Extintores; Normativa legal vigente asociada a maniobras de cargas (Nociones del reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas, Nociones generales sobre la Ley del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Normas internacionales asociadas a maniobras de levante); Señales de maniobras y uso de radio transmisor para labores de Rigger; Técnicas de aparejo para cargas simétricas de hasta 80 toneladas métricas; Técnicas de traslado y posicionamiento de cargas de hasta 80 toneladas métricas (coordinación entre rigger, operador de equipo y otros participantes de la maniobra mediante señales manuales o radiales, estándares de restitución de condiciones originales del entorno); Técnicas de montaje y desmontaje de cargas de hasta 80 toneladas métricas (estándares de coordinación para</p>			

maniobras de montaje y/o desmontaje en área con o sin obstáculos, definición de funciones para vienieros en caso de ser necesario); Criterios de suspensión de una maniobra (condiciones del entorno, condiciones del equipo de levante, condiciones de los aparejos); Conocimiento sobre Capacidad Máxima de Carga Nominal del equipo (conocer que carga debe ser de máximo un 75% de la capacidad máxima de carga nominal del equipo); Conocimientos generales de las dimensiones de las cargas (para piezas simétricas); Conocimientos sobre dominio visual de la maniobra (asegurar dominio visual total en todo el trayecto de la maniobra); Identificación y control de obstáculos (reconocer obstáculos y cercanía con cables energizados para controlar y comunicar riesgos asociados); Estándares de almacenamiento de elementos de aparejo de cargas (lugar seco, bajo sombra, entre otros); Conocimientos básicos de tensión y ángulos de apertura del aparejo; Procedimientos de operación para término de actividades.

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA

Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-0400-8111-032-V02; U-3320-7215-003-V01; U-3320-7215-004-V01.	Trabajar con seguridad; Controlar la preparación de maniobras de desplazamiento, posicionamiento, montaje y/o desmontaje de cargas, de acuerdo a permiso de levante, planes rigging, especificaciones técnicas del proyecto y normativa legal vigente; Conducir el proceso de maniobras de traslado, posicionamiento, montaje y/o desmontaje de cargas, de acuerdo a permiso de levante, planes rigging, normas específicas del proyecto y normativa legal vigente.	Pendiente



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN					
Ocupación Escasa CIUO 88		Empleados de control de abastecimientos e inventario			
Ocupación Escasa ChileValoría		Amarrador			
CÓDIGOS	CIUO 88	4131	CIUO 08	4321	ChileValoría
P-5222-4321-001-V02					
II. CONTEXTO DESARROLLO					
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional			
Transporte y Comunicaciones	Portuario	Personas que pueden desempeñar el amarre y desamarre de la nave en la ubicación designada en la planificación portuaria, cumpliendo las normas de seguridad en la faena.			
III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN					
Propósito					Nivel de cualificación
Desempeñar funciones laborales como Amarrador, cumpliendo los procedimientos y normas establecidas en la operación portuaria. Entre sus funciones principales está el acopio, traslado de carga y la estiba en patio y en nave, reporta a capataz, supervisor portuario o responsable de la faena. En el ámbito portuario se desempeña en pañol, muelle y naves.					2
Tareas					
a) Evaluar riesgos y condiciones de seguridad del turno o faena, de acuerdo a su nivel de cargo, según las normas de seguridad y salud ocupacional, b) Cumplir normativa de seguridad portuaria, según la legislación vigente para recintos portuarios, c) Aplicar controles preventivos y mejoras continuas de salud, seguridad ocupacional y medioambiente, de acuerdo a su nivel de cargo, según indicaciones de expertos y jefatura, d) Aplicar instrucciones de amarre del Práctico y/o Supervisor, de acuerdo al procedimiento portuario de amarre de naves, e) Chequear el entorno de trabajo designado para que la nave atraque, de acuerdo al procedimiento portuario de amarre de naves, f) Encapillar o largar las espías de amarre de la nave a la bita del sitio de atraque, de acuerdo al procedimiento portuario de amarre de naves.					
Conocimientos y habilidades					
BÁSICOS: Saber leer y escribir; Comprensión lectora literal y de inferencia básica; Comprensión y expresión comunicativa efectiva; Operatoria matemática equivalente a la formación obligatoria escolar. TÉCNICOS: Conocimientos de nomenclatura y simbología portuaria y marítima; Conocimientos de riesgos y peligros en faenas portuarias; Técnicas y procedimientos de Primeros Auxilios a nivel básico; Técnicas de carga y descarga en puertos; Inglés marítimo portuario al nivel del curso portuario obligatorio; Conocimientos básicos de clasificación de cargas IMDG; Funciones básicas de la Directemar (Rol, prohibiciones, obligaciones, sanciones); Características de las espías de nave y sus resistencias; Conocimientos de esquemas de amarres; Distribución de la infraestructura portuaria; Nomenclatura náutica; Conocimientos de los procedimientos de seguridad en la operación; Conocer manejo de situaciones críticas y planes de contingencia (en caso de incendios, terremotos, tsunamis, etc.); Características técnicas de las herramientas y materiales que participan de la ejecución de las faenas; Tipos de naves; Conocimientos básicos de resistencias de materiales y espías; Conocimientos de Cargas peligrosas minerales gráneles, material particulado; Conocimientos de salvataje; Conocimientos de tripulación de nave menor.					

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA

Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-5222-8343-001-V02; U-5222-8350-001-V01; U-5222-8350-003-V01, U-5222-8343-001-V03, U-5222-8350-001-V02.	Cumplir las normas de seguridad en las faenas portuarias según las normas básicas de seguridad portuaria; Amarrear las espías de la nave a la bita del sitio de atraque designado; Desamarrear las espías de la nave de la bita del sitio de atraque; Aplicar normas de seguridad y salud ocupacional en las faenas portuarias según procedimiento portuario; Amarrear y desamarrear las espías de la nave a la bita del sitio de atraque designado según el procedimiento portuario de amarre de naves.	En el ámbito portuario se desempeña en pañol, muelle y nave. Trabaja en altura.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN					
Ocupación Escasa CIUO 88		Empleados de control de abastecimientos e inventario			
Ocupación Escasa ChileValoría		Tarjador			
CÓDIGOS	CIUO 88	4131	CIUO 08	4321	ChileValoría
					P-5222-4321-004-V02

II. CONTEXTO DESARROLLO		
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional
Transporte y Comunicaciones	Portuario	Personas que desempeñen funciones laborales como TARJADOR, cuya función principal es cuantificar y registrar la carga según los procedimientos y normas establecidas en la operación portuaria. Entre sus funciones principales está el control de carga de importación y exportación, reporta a capataz, supervisor portuario o responsable de la faena. En el ámbito portuario se desempeña en patio y muelle.

III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN		
Propósito	Nivel de cualificación	
Cuantificar y registrar la carga de importación y exportación, según procedimientos portuarios de transferencia de carga.	2	
Tareas		
a) Recepcionar las instrucciones respecto de la faena a realizar, según procedimiento portuario de transferencia de carga, b) Registrar la carga manualmente y/o por sistema, según procedimientos portuarios y de transferencia de carga, c) Documentar y certificar la carga, según procedimientos portuarios y de transferencia de carga, d) Evaluar los riesgos y las condiciones de seguridad del turno o faena, de acuerdo a su nivel de cargo, según las normas de seguridad y salud ocupacional, e) Cumplir la normativa de seguridad portuaria, según la legislación vigente para recintos portuarios, f) Aplicar los controles preventivos y mejoras continuas de salud, seguridad ocupacional y medioambiente, de acuerdo a su nivel de cargo, según indicaciones de expertos y jefatura.		
Conocimientos y habilidades		
BÁSICOS: Saber leer y escribir; Operaciones matemáticas básicas (suma, resta, multiplicación, división); Capacidad de comprensión de textos discontinuos como tablas de valores y datos; Capacidad de interpretación de gráficos simples. TÉCNICOS: Distribución de la infraestructura portuaria; Lectura e interpretación de planos de estiba y desestiba; Nomenclatura de ubicación de contenedores (baroti); Procedimientos, simbología y segregación de carga IMDG; Ingles básico técnico (para llenado de documentación) y marítimo portuario al nivel del curso portuario obligatorio; Tipos y características de los envases de carga; Códigos de EIR; Documentos Interchange (EIR); Conocimiento del funcionamiento de los equipos de comunicación; Conocimientos de los procedimientos de seguridad en la operación; Conocer manejo de situaciones críticas y planes de contingencia; Conocimientos de nomenclatura y simbología portuaria y marítima; Conocimientos de riesgos y peligros en faenas portuarias; Técnicas y procedimientos de Primeros Auxilios a nivel básico; Técnicas de carga y descarga en puertos; Conocimientos básicos de clasificación de cargas IMDG; Funciones básicas de la Directemar (rol, prohibiciones, obligaciones, sanciones).		

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA

Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-5222-4321-002-V01; U-5222-8343-001-V02; U-5222-4321-002-V02; U-5222-8343-001-V03.	Cuantificar y registrar la carga; Cumplir las normas de seguridad en las faenas portuarias según las normas básicas de seguridad portuaria; Cuantificar y registrar la carga según procedimientos portuarios y de transferencia de carga; Aplicar normas de seguridad y salud ocupacional en las faenas portuarias según procedimiento portuario.	En el ámbito portuario se desempeña en patio, muelle y nave. A la intemperie, bajo condiciones climáticas variadas.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN					
Ocupación Escasa CIUO 88		Operadores de grúas de aparatos elevadores y afines			
Ocupación Escasa ChileValoría		Operador de grúa horquilla			
CÓDIGOS	CIUO 88	8333	CIUO 08	8343	ChileValoría
P-5222-8343-005-V02					
II. CONTEXTO DESARROLLO					
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional			
Transporte y Comunicaciones	Portuario	Personas que desempeñen funciones laborales como Operador de Grúa Horquilla, cumpliendo los procedimientos y normas establecidas en la operación portuaria. Algunas funciones principales son, el acopio, traslado de carga y la estiba en patio y en nave, reporta a capataz, supervisor portuario o responsable de la faena. En el ámbito portuario se desempeña en pañol, muelle y naves.			
III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN					
Propósito				Nivel de cualificación	
Trasladar y estibar carga con Grúa Horquilla, según procedimientos de operación de equipos y de seguridad portuaria.				2	
Tareas	<p>a) Evaluar los riesgos y las condiciones de seguridad del turno o faena, de acuerdo a su nivel de cargo, según las normas de seguridad y salud ocupacional, b) Cumplir la normativa de seguridad portuaria, según la legislación vigente para recintos portuarios, c) Aplicar los controles preventivos y mejoras continuas de salud, seguridad ocupacional y medioambiente, de acuerdo a su nivel de cargo, según indicaciones de expertos y jefatura, d) Chequear las condiciones de funcionamiento de la Grúa Horquilla, según procedimientos de operación de equipos y de seguridad portuaria, e) Movilizar la Grúa Horquilla, según procedimientos de operación de equipos y de seguridad portuaria, f) Recepcionar las instrucciones respecto de la faena a realizar, según procedimiento portuario de transferencia de carga, g) Trasladar la carga con grúa horquilla, según procedimiento portuario de transferencia de carga.</p>				
Conocimientos y habilidades	<p>BÁSICOS: Saber leer y escribir; Comprensión lectora literal y de inferencia básica; Operatoria matemática equivalente a la formación obligatoria escolar; Comprensión y expresión comunicativa efectiva; Capacidad de comprensión de textos discontinuos como tablas de valores y datos; Capacidad de interpretación de gráficos simples; Capacidad de ubicación espacial y de coordinación motriz normal. TÉCNICOS: Conocimientos de riesgos y peligros en faenas portuarias; Manejo de situaciones críticas y planes de contingencia; Simbología y protocolos de manejo de cargas peligrosas; Técnicas y procedimientos de primeros auxilios a nivel básico; Procedimientos de seguridad en la operación; Resistencias de carga y superficies de desplazamiento; Superficies de acopio; Operación de los distintos tipos de carga; Técnicas de carga y descarga en puertos; Conocimientos básicos de clasificación de cargas IMDG; Distribución de la infraestructura portuaria (lay out del recinto portuario); Manual de operación y características de la Grúa Horquilla; Pautas de registro de estado de equipo (check list); Aditamentos de la grúa horquilla (uñas, roll clamp, prensa, mordaza, brazo de alcance y otros accesorios); Funcionamiento del sistema de frenos y alarmas de retroceso; Maniobras con equipos de distinto tonelaje; Funcionamiento de elementos de seguridad; Funcionamiento de los equipos de comunicación; Conocimientos básicos de mecánica (nivel chequeo de niveles hidráulicos, frenos, bocinas, balizas y batería); Nomenclatura y simbología portuaria, marítima y náutica; Funciones básicas de la Directemar (rol, prohibiciones, obligaciones, sanciones); Inglés marítimo portuario al nivel del curso portuario obligatorio de acuerdo a legislación vigente.</p>				

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA		
Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-5222-8343-001-V03; U-5222-8343-011-V02; U-5222-8343-012-V02.	Aplicar normas de seguridad y salud ocupacional en las faenas portuarias, según procedimiento portuario; Realizar la puesta en marcha la grúa horquilla, según procedimientos de operación de equipos y de seguridad portuaria; Operar la grúa horquilla, según procedimientos de operación de equipos y de seguridad portuaria.	En el ámbito portuario se desempeña en pañol, muelle y nave.



FICHA OCUPACIÓN

I. IDENTIFICACIÓN					
Ocupación Escasa CIUO 88	Peones de carga				
Ocupación Escasa ChileValoría	Movilizador				
CÓDIGOS CIUO 88 9333	CIUO 08	9333	ChileValoría	P-5222-9333-001-V02	

II. CONTEXTO DESARROLLO		
Sector productivo	Subsector productivo	Campo ocupacional
Transporte y Comunicaciones	Portuario	Personas que desempeñen funciones laborales como Movilizador, cuyo propósito principal es el de manipular, trincar, destrinchar, acopiar y reparar carga en las naves y recintos portuarios, de acuerdo a una planificación establecida, dando cumplimiento a las normas de seguridad y salud ocupacional. Entre sus principales funciones está el acopio manual de carga, trinca y destrincha de carga en altura y piso y arreglo de envases de carga en recintos portuarios y naves, reporta a capataz, supervisor portuario o responsable de la faena. En el ámbito portuario se desempeña en patio, muelle y nave.

III. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN	
Propósito	Nivel de cualificación
Movilizar carga en recintos portuarios y naves, de acuerdo a una planificación establecida, según procedimientos de transferencia de carga, salud y seguridad portuaria.	1
Tareas	
a) Evaluar los riesgos y las condiciones de seguridad del turno o faena, de acuerdo a su nivel de cargo, según las normas de seguridad y salud ocupacional, b) Cumplir la normativa de seguridad portuaria, según la legislación vigente para recintos portuarios, c) Aplicar los controles preventivos y mejoras continuas de salud, seguridad ocupacional y medioambiente, de acuerdo a su nivel de cargo, según indicaciones de expertos y jefatura, d) Recepcionar las instrucciones respecto de la faena a realizar, de acuerdo al procedimiento portuario de transferencia de carga, e) Manipular la carga, de acuerdo al procedimiento portuario de transferencia de carga, f) Acopiar la carga, de acuerdo al procedimiento portuario de transferencia de carga, g) Estivar y desestivar carga, de acuerdo al procedimiento portuario de transferencia de carga, h) Trincar la carga al medio de transporte, de acuerdo al procedimiento portuario de transferencia de carga, i) Destricular la carga, de acuerdo al procedimiento portuario de transferencia de carga.	
Conocimientos y habilidades	
BÁSICOS: Comprensión lectora literal y de inferencia básica; Comprensión y expresión comunicativa efectiva; Operatoria matemática equivalente a la formación obligatoria escolar. TÉCNICOS: Conocimientos de nomenclatura y simbología portuaria, marítima y náutica; Conocimientos de riesgos y peligros en faenas portuarias, manejo de situaciones críticas y planes de contingencia; Técnicas y procedimientos de primeros auxilios a nivel básico; Técnicas de carga y descarga en puertos; Inglés básico portuario marítimo portuario al nivel del curso portuario obligatorio; Conocimientos básicos de clasificación de cargas IMDG; Funciones básicas de la Directemar; Técnicas de sujetación y utilería; Uso de equipos de seguridad para trabajo en altura; Simbología de estiba de la carga; Manipulación y simbología de carga peligrosa (IMDG); Lectura e interpretación de planos de estiba y desestiba; Tipos y características de los envases de carga; Distribución de la infraestructura portuaria; Conocimiento de las superficies de acopio de carga; Procedimientos de trabajo seguro en la operación; Características técnicas de las herramientas y materiales que participan de la ejecución de las faenas; Técnicas de sujetación y utilería.	

IV. UNIDADES DE COMPETENCIAS CHILEVALORA		
Código UCL	Nombre competencia	Contexto de la competencia
U-5222-8343-001-V03; U-5222-9333-001-V02; U-5222-9333-002-V02; U-5222-9333-003-V02.	Aplicar normas de seguridad y salud ocupacional en las faenas portuarias según procedimiento portuario; Acopiar carga, según procedimientos portuarios de transferencia de carga; Estibar y desestibar carga, según procedimientos portuarios de transferencia de carga; Trincar y destrincar carga, según procedimientos portuarios de transferencia de carga.	En el ámbito portuario se desempeña en patio, muelle y nave. Trabaja en altura.