



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

**Elaborado por:
Unidad de Estudios y
Dirección Regional de O'Higgins
2012**



Índice

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	ETAPAS DEL PROCESO Y METODOLOGÍA	4
2.1.	Etapas del Levantamiento de Demandas de Capacitación	4
2.2.	Metodologías	6
3.	ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS.....	6
3.1.	Antecedentes de la región de O'Higgins	6
3.1.1.	Estadísticas regionales	6
3.1.2.	Indicador INACER	9
3.2.	Sectores y territorios focalizados en O'Higgins.....	10
3.3.1.	Entrevistas.....	11
3.3.2.	Encuestas.....	12
4.	ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS Y/O TERRITORIOS.....	14
4.1.	Sector Turismo	14
4.1.1.	Situación actual del Sector	14
4.1.2.	Caracterización Puestos de Trabajo	15
4.1.3.	Puestos de trabajo más demandados en el sector	16
4.2.	Sector Explotación de Minas y Canteras	17
4.2.1.	Situación actual del sector	17
4.2.2.	Caracterización Puestos de Trabajo	17
4.2.3.	Puestos de trabajo más demandados en el sector	18
4.3.	Sector Agricultura.....	18
4.3.1.	Situación actual del sector	18
4.3.2.	Caracterización Puestos de Trabajo	19
4.3.3.	Puestos de trabajo más demandados en el sector	20
4.4.	Sector Transporte.....	21
4.4.1.	Situación actual del sector	21
4.4.2.	Caracterización Puestos de Trabajo	21
4.4.3.	Puestos de trabajo más demandados en el sector	21
5.	CIERRE	22



**Levantamiento Demandas de Capacitación
Región de O'Higgins
Unidad de Estudios
Informe Final
2012**

1. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Capacitación tiene como finalidad desarrollar e incrementar el capital humano del país, fortaleciendo las competencias, habilidades y destrezas de las personas, para así mejorar su empleabilidad, ya sea para acceder a un empleo, movilizarse a mejores trabajos o desarrollar emprendimientos efectivos

A partir de la metodología de Levantamiento Demanda de Capacitación (LDC) se apuesta por sintonizar las necesidades de capacitación referidas a un puesto de trabajo con la oferta de capacitación entregada por SENCE, para de esta forma disminuir brechas y aumentar la calificación de los trabajadores. En síntesis, la información resultante del proceso, pretende nutrir el sistema de capacitación para la toma de decisiones relativas a una oferta de capacitación pertinente y oportuna que considere las demandas del mercado de trabajo con énfasis en el territorio regional.

El Levantamiento de Demandas de Capacitación es un proceso cuyo objetivo es instalar metodologías y prácticas que permitan a SENCE tomar mejores decisiones sobre la compra de cursos, optimizando los resultados de la capacitación, reflejados en el aumento las posibilidades de inserción y calificación de la población objetivo¹ que se atiende desde el sistema de capacitación. Este proceso se está realizando desde el año 2011, pues se considera prioritario alinear sistemáticamente la compra de cursos con las reales necesidades de las empresas y generar estas capacidades en los equipos regionales.

Con este propósito se identifican los requerimientos de capacitación asociados a puestos de trabajo -de mandos medios hasta niveles de baja calificación- de sectores productivos y/o territorios estratégicos definidos por la dirección regional de SENCE.

Con la finalidad de recopilar información se aplican diversas metodologías de investigación (cualitativas y cuantitativas) a actores relevantes tales como: representantes y/o dueños de empresas, organismos públicos, organizaciones gremiales y OMIL.

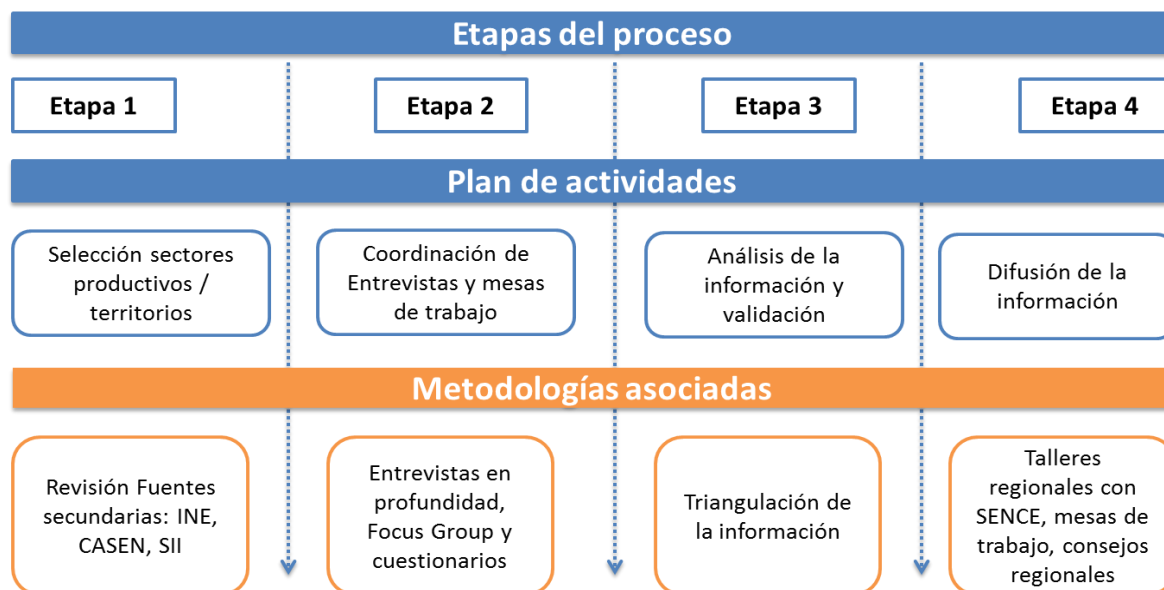
2. ETAPAS DEL PROCESO Y METODOLOGÍA

2.1. Etapas del Levantamiento de Demandas de Capacitación

¹ Se considera población objetivo de SENCE a las personas que pertenecen al primer y segundo quintil de ingresos.

El proceso de levantamiento de demandas se compone de cuatro etapas que se ejecutan a lo largo del año en cada una de las regiones. Estas etapas consideran acciones fundamentales para lograr un proceso de LDC exitoso. En el diagrama número uno se presenta una síntesis de las acciones y metodologías contempladas en cada una de éstas.

Diagrama n°1: Etapas y metodologías constitutivas LDC 2012



Con respecto a la etapa número uno, para focalizar los sectores productivos y territorios en los cuales se desarrolla el levantamiento cada año, se realiza una revisión estadística sobre mercado laboral a nivel regional (Nueva Encuesta Nacional de Empleo –NENE) y de caracterización socioeconómica (Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica –CASEN).

Con la finalidad de levantar la información sobre capacitación asociadas a puestos de trabajo, se realizan entrevistas, Focus Group y mesas de trabajo además de encuestas con representantes sectoriales pertenecientes a empresas, organismos públicos y asociaciones gremiales (Etapa número dos).

La información sobre los puestos de trabajo, sus características y las necesidades de capacitación, se analizan en función de los sectores productivos.

En un segundo momento esta información se relaciona con los perfiles desarrollados por ChileValora y con las fichas disponibles en SENCE (Etapa número tres).

Al final del proceso de trabajo, se presentan los principales hallazgos sobre puestos de trabajo y demandas de capacitación. Esta etapa considera dos momentos:

- a) Validación de la información levantada con actores regionales: Direcciones regionales de Sence y representantes sectoriales.
- b) Difusión de Resultados: Luego de la validación, se comunican los resultados del trabajo anual a nivel regional. Esto considera la distribución de los documentos elaborados y la presentación de resultados en instancias como los consejos regionales y las cuentas públicas. Adicionalmente se publica en la página web de SENCE² los informes finales para todas las regiones del país.

2.2. Metodologías

El proceso de LDC considera metodologías y técnicas que permiten realizar un análisis integrado de la información. Se recurre así a fuentes de información primaria y secundaria.

- Fuentes de información Primarias: Se utilizan técnicas de investigación aplicadas por SENCE para levantar información. Principalmente se trabaja en la realización de entrevistas o mesas de trabajo y en la aplicación de encuestas a actores claves.
- Fuentes de información Secundarias: Se identifican estadísticas de mercado laboral a nivel regional (Nueva Encuesta Nacional de Empleo –NENE) y de caracterización socioeconómica (Encuesta Nacional de Caracterización Socioeconómica –CASEN). Adicionalmente se revisa el Indicador de Actividad Económica Regional (INACER) para complementar la caracterización regional en relación a sectores productivos y su crecimiento o decrecimiento. En esta región también se analizó el “FUNDECYT: Informe Nº 1 Diagnóstico del Sistema Regional de Innovación de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins”³

A continuación se presenta la revisión estadística para la región de O'Higgins.

3. ESTADÍSTICAS REGIONALES Y SECTORES SELECCIONADOS

3.1. Antecedentes de la región de O'Higgins

3.1.1. Estadísticas regionales

El primer insumo para identificar los sectores y territorios para focalizar el proceso de LDC, es revisar estadísticas relacionadas a aquellas áreas productivas que son más intensivas en empleo, además de considerar información sobre las provincias pertenecientes a la región.

² Para acceder a Informes de LDC a través del siguiente link: http://www.sence.cl/sence/?page_id=15804

³ http://www.innovacion.gob.cl/wpcontent/uploads/2012/11/estrategia_innovacion_ohiggins_2012-2015.pdf.

A continuación se presentan las estadísticas más relevantes⁴ de la región en función de los objetivos del proceso de Levantamiento.

Cuadro n°1: Tasa de Desocupados Región O'Higgins	Regional	Nacional
	6,6%	6,5%

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil Julio, Agosto, Septiembre 2012 (NENE).

Cuadro n°2: Situación Ocupacional Fuerza de Trabajo						
Región O'Higgins	Ocupados		Desocupados		Desocupados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	245.531	150.178	16.531	11.234	6,3%	7,0%

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil Julio, Agosto, Septiembre 2012 (NENE)

Cuadro n°3: Desocupación por grupos etarios Región O'Higgins				
Grupo Etario	Ocupados	Desocupados	Total PEA Grupo	% Población Desempleada Intergrupo
15 a 17	2.949	206	3.155	6,5%
18 a 24	46.192	6.956	53.148	13,1%
25 a 29	36.754	4.953	41.707	11,9%
30 a 49	194.986	12.620	207.606	6,1%
50 a 60	81.386	1.450	82.836	1,8%
61 a 65	20.011	1.440	21.451	6,7%
66 y más	13.431	140	13.571	1,0%
Total	395.709	27.765	423.474	6,6%

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil Julio, Agosto, Septiembre 2012 (NENE).

⁴ Para mayor información sobre estadísticas regionales de empleo revisar www.ine.cl, apartado regiones.

El cuadro n°4 presenta una síntesis de los sectores productivos que aportan más al empleo en la región para el trimestre considerado.

Cuadro n°4: Ocupados por rubro de actividad económica Región O'Higgins				
Rama de Actividad Ocupados	Trabajadores		Total	Aporte al empleo por rubro
	Hombre	Mujer		
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	73.517	16.740	90.257	22,8%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres do	30.370	30.351	60.721	15,3%
Industrias manufactureras	27.239	14.448	41.687	10,5%
Construcción	29.156	1.875	31.031	7,8%
Enseñanza	3.971	21.538	25.509	6,4%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	19.223	3.895	23.118	5,8%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	11.347	11.162	22.509	5,7%
Hogares privados con servicio doméstico	3.014	18.884	21.898	5,5%
Explotación de minas y canteras	17.071	1.687	18.758	4,7%
Otras actividades ⁵	-	-	-	15%
Total	245.531	150.178	395.709	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil Julio, Agosto, Septiembre 2012 (NENE).

⁵ El sector Otros corresponde a: Actividades inmobiliarias empresariales y de alquiler 3,6%; Servicios sociales y de Salud 3,5%; Otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales 3,4%; Hoteles y Restaurants 3%; Suministro de Gas electricidad y agua 0,8%; Intermediación financiera 0,7%; Pesca 0,2%.

Cuadro n°5 : Tasa de desocupación por provincia Región O'Higgins				
Provincia	Ocupados	Desocupados	PEA	Tasa de Desocupación (1)
Cachapoal	281.796	18.946	300.742	6,3%
Cardenal Caro	21.429	1.271	22.700	5,6%
Colchagua	92.484	7.548	100.032	7,5%

Fuente: Elaboración propia en base a la Nueva Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil Julio, Agosto, Septiembre 2012 (NENE).

(1) La Tasa de desocupados considera como total la fuerza laboral, que sería la suma de los ocupados con los desocupados.

Cuadro n°6: Años de escolaridad promedio según provincia- Región de O'Higgins					
Años de Escolaridad Promedio	Provincia			Regional	Nacional
	Cachapoal	Cardenal Caro	Colchagua		
Población Económicamente Activa (PEA)	10,73	9,34	9,58	10,41%	11,31

Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Caracterización Socioeconómica año 2009 (CASEN).

A continuación se presenta información de contexto de la región en base a otras fuentes secundarias de información.

3.1.2. Indicador INACER

El INACER⁶ es el índice de Actividad Económica Regional cuyo objetivo es identificar los movimientos de sectores productivos en cada región.

Durante el tercer trimestre de 2012 el INACER de la Región de O'Higgins, registró un crecimiento de 12,9%, en doce meses, continuando con una tendencia positiva desde el cuarto trimestre de 2010, se destaca que para este periodo crecieron todos los sectores que lo componen.

⁶ La información presentada en este apartado se extrajo de INE, mayor información disponible en: <http://www.ineohiggins.cl/archivos/files/INACER%20JUL-SEP%202012.pdf>

Con este resultado acumula una expansión la economía regional de un 11,9%, al tercer trimestre de 2012. La variación anual se explica por un mayor dinamismo en el Sector Comercio Restaurantes y Hoteles, explicado principalmente por el subsector Comercio mayorista.

Otros sectores que incidieron positivamente en el crecimiento de la región, fueron: Transporte y Comunicaciones; Minería; Servicios Financieros; Industria Manufacturera; Electricidad, Gas y Agua; Silvoagropecuario; Construcción; Propiedad de la Vivienda; Servicios Sociales, Personales y Comunes, y Pesca.

En síntesis, en este escenario de crecimiento y desarrollo, la Dirección Regional de O'Higgins, focalizó en aquellos sectores y subsectores que se proyectan estratégicamente en la región, como lo son Minería, subsector Frutícola, Transporte de pasajeros y de carga, Turismo Pyme en la comuna de Santa Cruz.

En el próximo apartado se presentan en detalle todos los sectores en los cuales se focaliza el proceso de LDC en la región de O'Higgins.

3.2. Sectores y territorios focalizados en O'Higgins

Un insumo relevante para la definición de sectores y territorios en los cuales se focalizará el proceso de LDC –además de las estadísticas revisadas anteriormente- es la percepción de la Dirección Regional de SENCE con respecto a las necesidades de la zona. En la etapa de planificación se identifican sectores o territorios que son estratégicos para la región además de aquellos que más aportan al empleo.

En síntesis, para identificar los sectores o territorios en los cuales se desarrollará el proceso de LDC los criterios de selección responden tanto a estadísticas como a la percepción de las Direcciones regionales de SENCE respecto a sectores o territorios estratégicos.

Para el año 2012, la **Región de O'Higgins** focalizó el proceso de LDC en los siguientes sectores productivos y comuna:

Sectores

- Minería
- Agrícola: subsector Frutícola
- Transporte
- Turismo PYME

Territorios

- Santa Cruz

3.3. Actividades para el Levantamiento de Información

Para levantar información sobre los sectores seleccionados en la **región de O'Higgins** se realizaron entrevistas tanto a actores relevantes de sectores productivos como a instituciones gubernamentales. El rol de los informantes claves en el proceso de Levantamiento de Demandas de Capacitación es identificar –de primera fuente- información estratégica de las áreas productivas, puestos de trabajo y brechas de capacitación.

Para esto se utilizan metodologías cualitativas y cuantitativas. En relación a las primeras, esta información es rica en detalle y permite comprender a cabalidad los puestos de trabajo y sus necesidades de capacitación. En cuanto a las metodologías cuantitativas, la Unidad de Estudios elaboró una breve encuesta que considera las necesidades de capacitación en función de un puesto de trabajo.

Cabe mencionar que la riqueza de la información levantada en cada sector productivo seleccionado depende de la información primaria levantada, por esto una de las condiciones de éxito para el levantamiento es entrevistar a informantes claves⁷ que manejen en detalle la información relevante para este proceso.

A modo de sintetizar, para realizar un análisis detallado de los sectores productivos definidos para el 2012 en la región, se revisan estudios sobre los sectores productivos, se analiza la información levantada en las entrevistas y se identifica el nivel de consistencia en función de las encuestas aplicadas a las empresas, además de validar esta información con las Direcciones regionales de SENCE y actores claves de la región en esta materia.

3.3.1. Entrevistas

A continuación se presenta un listado con los actores entrevistados de manera presencial en la región de O'Higgins y el sector productivo al cual representan. En total se realizaron una entrevista y tres mesas técnicas de trabajo.

Entrevistas realizadas en la región de O'Higgins	
Actores	Sector productivo
Vicepresidente Cámara de Turismo, Gerente del Hotel Vida 2000 y gestor Oficina Información Turística.	Turismo
Agrocap, Interfases y empresas importantes del sector en la región: Lo Garcés, David del Curto, Greenvic, Rucaray, Vivero del Tambo, Vivero del Inca.	Sub sector Frutícola
Contratistas y División El Teniente de Codelco	Minería

⁷ Se consideran informantes claves según tamaño de empresa a: GRANDES EMPRESAS: Gerente o de Recursos Humanos/ Gerente Comercial / Gerente Operaciones; EMPRESAS MEDIANAS: Jefe de Recursos Humanos o Encargado de Capacitación/ Jefe de Ventas/ Jefe de Operaciones; y para PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS: Gerente General/ Encargado de Personal/ Jefe o Supervisor de Ventas.

Seremi de Transporte

Transporte

3.3.2. Encuestas

Se aplicó una encuesta telefónica a 58 empresas pertenecientes a la región. A continuación se detalla el número de encuestas respondidas según sectores productivos.

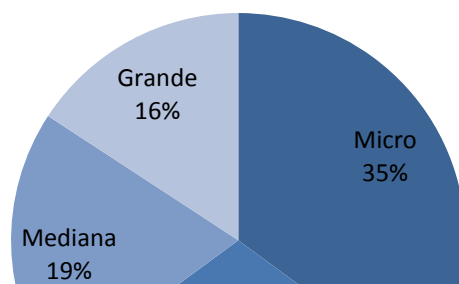
Cuadro n°7: Frecuencia de Encuestas según sector productivo

Sector Económico	N° Empresas	%
Hoteles y Restaurantes y Turismo	14	24%
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	13	22%
Comercio al Por Mayor y Menor	13	22%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	7	12%
Industrias Manufactureras Metálicas	3	5%
Construcción	3	5%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2	3%
Intermediación Financiera	1	2%
Servicios de Enseñanza	1	2%
Industrias Manufactureras No Metálicas	1	2%
Total	58	100%

La mayor cantidad de encuestas realizadas se concentran en los sectores de Hoteles Restaurantes y Turismo (24%), Agrícola (22%) y Comercio al Por Mayor y Menor (22%).

A continuación se presenta un análisis con respecto a los tamaños de las empresas encuestadas en función del sector productivo.

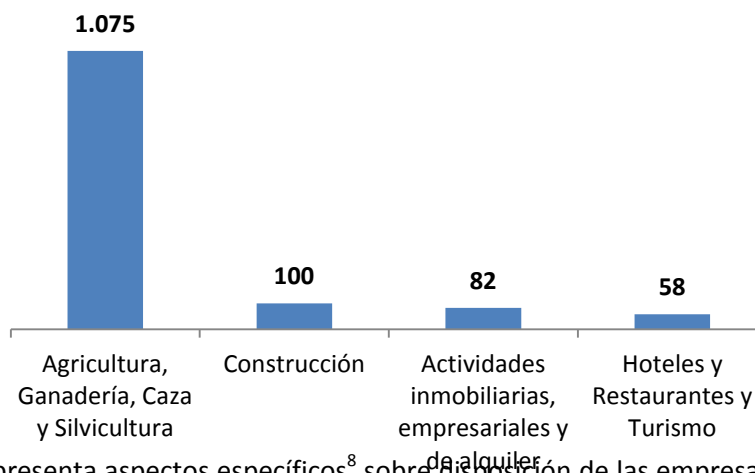
Gráfico n°1: % de empresas por tamaño



La mayor frecuencia de empresas que respondieron la encuesta se da en empresas de tamaño Micro (35%), seguido por pequeñas (30%) y medianas (19%).

En el gráfico n°2, indica el número de trabajadores a contratar según sector productivo declarado por las empresas encuestadas.

Gráfico n°2: Número de trabajadores a contratar según sector



A continuación se presenta aspectos específicos⁸ sobre disposición de las empresas encuestadas a la contratación adultos mayores y discapacitados, además de preferencia de género.

- **Con respecto a adultos mayores:** un 72% de los respondientes declaran tener disposición a contratar adultos mayores.
- **Con respecto a la disposición a contratar discapacitados:** un 64% de las empresas encuestadas declaran tener disposición a contratar discapacitados.

⁸ Para mayor información sobre los resultados de la encuesta telefónica, coordinarse con la dirección regional de SENCE o Unidad de estudios.

- **Con respecto al género:** un 72% de las empresas encuestadas declaran ser indiferentes con respecto al género a la hora de contratar, sin embargo al identificar rubros como el transporte y la construcción, más de un tercio de las empresas encuestadas declaran tener preferencias por contratar hombres.

4. ANÁLISIS DE SECTORES PRODUCTIVOS Y/O TERRITORIOS

A continuación se presenta el análisis de los sectores productivos y/o territorios seleccionados en 2012 para levantar información sobre demandas de capacitación en **O'Higgins**. La estructura de presentación considera un análisis en función del sector productivo o bien del territorio seleccionado.

- a) En primer lugar se desarrolla una aproximación al sector a partir de las entrevistas realizadas;
- b) En segundo lugar en función de las encuestas y entrevistas, se identifican los puestos de trabajo y sus necesidades de capacitación, además de las características de entrada a los mismos y –en caso de tener el dato- el nivel de ingreso;
- c) En tercer lugar se sintetizan los puestos de trabajo más demandados y se vincula con las fichas formativas⁹ elaboradas por SENCE y los perfiles elaborados por Chilevalora.

4.1. Sector Turismo

4.1.1. Situación actual del Sector

Las empresas que forman la industria turística en la Región de O'Higgins se componen de micro y pequeñas empresas, de las cuales el 91% corresponden a micro empresas y un 8% a pequeñas. No obstante, las pequeñas empresas representan un 34% del total de las ventas de la industria turística regional, seguida por las microempresas con un 28% del total de las ventas. Teniendo presente esta situación, la Dirección Regional focalizó el LDC en los servicios turísticos gestionados por PYMES de la comuna de Santa Cruz.

En dicha comuna, el sector hoteles, restaurantes y turismo se encuentra en un crecimiento sostenido, ofreciendo más del 50% de ocupación los fines de semana.

⁹ Sence está realizando un proceso de estandarización de los cursos de capacitación en función de un diseño curricular basado en competencias laborales.

Los servicios de las PYMES, tienen significativos desafíos de asociatividad público/privada, compartir información, trabajar en forma conjunta. El defecto, es un sector muy fiscalizado, mucha exigencia a los emprendimientos formalizados. No existe fiscalización al trabajo ilegal (sin patentes), clandestinos que dan mala imagen a los servicios turísticos de la localidad, no los fiscaliza ni el Municipio, ni el SII ni el servicio de Salud, no figuran en las bases de datos, esta situación constituye un gran desafío para los organismos de fiscalización pública.

En la actualidad, está iniciando la operación de la Oficina de Información Turística, abierta a todas las empresas. Su misión es crear identidad y empatía que informe a todos por igual: turistas extranjeros, nacionales y locales. Poner en relieve lo que tiene como identidad turística, una suerte de embajador turístico: Vino, empanadas, otros territorios aledaños.

En Santa Cruz, hay nicho para desarrollo del oficio en turismo, pues es la 2ª. mejor ruta del vino del mundo, existen 15 colegios, opera como centro de abastecimiento (supermercados, bencineras) del radio del secano costero (40 km.): Nancagua, Peralillo, Marchihue, Bucalemu, Pichilemu, Paredones, etc.

4.1.2. Caracterización Puestos de Trabajo

Los requisitos de ingreso nivel de estudios equivalente a Educación Media; para trabajo de aseo y jardines, 8° básico. En los hoteles: se requieren indistintamente hombres y mujeres, en los hostales, preferentemente mujeres, por exigencias de infraestructura (baños). Mujeres de 30 a 60 años, las mayores de 30 años, son personas que valoran la “pega”, por tanto, más confiables.

Para desempeñarse en los hostales, es importante que sean comprometidos con el trabajo, puntuales y no tengan adicciones o afinidad con alcohol. Ganas de trabajar, proactivo, exigente y disposición a trabajar en diversas funciones (multifuncional).

La remuneración de entrada es el sueldo mínimo, más bonificaciones, a criterio del empleador, en épocas de más trabajo.

El reclutamiento es “boca a boca” y por recomendación, la rotación es baja.

A continuación se presentan los puestos de trabajo y sus características.

Todos los puestos señalados a continuación requieren de habilidades básicas, tales como dicción, presentación personal, atención a clientes.

- ✓ **Recepcionista integral:** nochera, guardia y recepcionista, con manejo de Word e internet, manejo básico de inglés que le de confianza para atender a extranjeros, explicar un menú, atender teléfono.
- ✓ **Mucamas**
- ✓ **Garzones**
- ✓ **Chef**
- ✓ **Ayudantes cocina**

A partir de las encuestas realizadas a las empresas, se infiere en qué puestos es más relevante capacitar, ya que éstas declarativamente establecen que las mayores brechas están en dichos cargos. A continuación se presenta resumen de éstos para el sector analizado.

Cuadro n°8: Frecuencia de empresas que demandan capacitación según puestos de trabajo¹⁰

Puestos de Trabajo Sector	Cantidad de empresas	Cantidad de trabajadores que requieren capacitación en Puesto de trabajo
Garzón	7	72
Atención a clientes	1	13
Auxiliar de aseo	1	8
Ayudante de cocina	1	6

Existe consistencia entre las entrevistas y las encuestas en que los puestos más críticos del sector son los garzones y ayudantes de cocina.

4.1.3. Puestos de trabajo más demandados en el sector

A continuación se presentan los puestos más demandados, de éstos todos presentan perfil de Chilevalora y pendiente la ficha formativa¹¹ desarrollada por SENCE.

- ✓ **Recepcionista:** Perfil desarrollado por Chilevalora
- ✓ **Mucamas:** Perfil desarrollado por Chilevalora y levantado por SENCE
- ✓ **Garzón:** Perfil desarrollado por Chilevalora y levantado por SENCE
- ✓ **Auxiliar de Aseo:**
- ✓ **Ayudante de Cocina:** Perfil desarrollado por Chilevalora
- ✓ **Chef Ejecutivo:** Perfil desarrollado por Chilevalora

¹⁰ La cantidad de empresas que responden no es equivalente al número de empresas de Minería que dieron respuesta a la encuesta debido a que se preguntó por tres puestos de trabajo que requieren capacitación

¹¹ Sence está realizando un proceso de estandarización de los cursos de capacitación en función de un diseño curricular basado en competencias laborales.

4.2. Sector Explotación de Minas y Canteras

4.2.1. Situación actual del sector

Los principales yacimientos mineros en explotación de la Región de O'Higgins son El Teniente, el mayor yacimiento subterráneo de cobre del mundo, y Las Pataguas. Además, en la región existen otros yacimientos de mediana y pequeña minería, actividad industrial asociada a la reutilización de material de descarte del proceso de concentración minera y también se realiza fundición (Caletones). Los principales minerales explotados son cobre, molibdeno, oro y plata, que en 2010 representaron el 7,8%, 15,6%, 2,1% y 6,5% respectivamente sobre la producción total del país.

Las empresas analizadas por el estudio FUNDECYT, - Codelco, Fundición Talleres y MPG Ingeniería y Montaje- tienen en común su interés por contar con un equipo humano cualificado y comprometido, su búsqueda de la mejora continua de sus productos y procesos, su preocupación por lograr un desarrollo sostenible desde el punto de vista medioambiental y, en especial, su orientación a promover la innovación en todos los aspectos posibles, tanto respecto a sus productos (mejora y diversificación), como en relación a los propios procesos de producción o prestación de servicios, a los procesos de venta y distribución y a la gestión organizativa de la empresa y su administración.

Sin embargo, se observa que, salvo Codelco, las empresas diagnosticadas no llevan a cabo labores sistemáticas de vigilancia tecnológica ni están planteando la gestión de la innovación como una estrategia integral que comprenda todas las dimensiones de la empresa.

Por otro lado, se observa que todas las empresas analizadas deben hacer frente, con mayor o menor impacto en sus resultados, a las principales barreras a la innovación propias del sector, como son la carencia de incentivos que fomenten la atracción y retención del capital humano cualificado pertinente para el sector, el cumplimiento de regulaciones cada vez más exigentes, o la falta de desarrollo en el propio país de nuevos procesos de extracción de mineral y el uso de tecnologías de extracción extranjeras.

En la región, Codelco contrata operadores formados por los contratistas, éstos últimos se ven en la necesidad de capacitar nuevo personal, teniendo presente lo señalado por el estudio FUNDECYT, esta situación es aún más crítica, en las empresas subcontratistas, razón por la cual es clave y estratégica la capacitación del personal de base con una perspectiva de innovación.

4.2.2. Caracterización Puestos de Trabajo

Los procesos de Recursos Humanos muestran grandes diferencias se trate de empresas de la gran minería o de pequeñas empresas subcontratistas.

En las PYMES subcontratistas, los requisitos de ingreso son: cuarto medio, 1 año de experiencia laboral en el sector, condiciones de salud compatibles con el cargo (altura, turnos de faenas). La remuneración promedio es \$220.000 o dos sueldos mínimos al ingreso.

A continuación se presenta las características de los diversos puestos de trabajo levantados en la mesa técnica entrevistas.

Los perfiles demandados son:

- ✓ **Operador Jumbo**
- ✓ **Operador Scoop**

Estos perfiles se fomentarán a través del programa Mujer Minera.

Para el desempeño en estos cargos, los jóvenes que postulan a las empresas subcontratistas de la minería dan cuenta de significativas **brechas en competencias técnicas**, en, tales como: conocimientos técnicos adquiridos a través de las mallas formativas de liceos politécnicos, están anticuados a demandas actuales de las empresas. No hay formación en electricidad industrial, instalación de paneles, etc., la formación es en electricidad básica, domiciliaria. También, no hay disponibilidad de herramientas computacionales actualizadas, como por ejemplo Autocad para las maestranzas.

También se aprecian brechas en sus **habilidades personales y sociales**, particularmente en comunicación efectiva y coordinación productiva, respeto a la autoridad y comportamientos muy deficientes en lo que se refiere a puntualidad, presentación personal, autocuidado, liderazgo, trabajo en equipo.

4.2.3. Puestos de trabajo más demandados en el sector

A continuación se presentan los puestos más demandados, los cuales no presentan ficha formativa¹² desarrollada por SENCE.

- ✓ **Operador equipo Scoop**
- ✓ **Operador Jumbo**

4.3. Sector Agricultura

4.3.1. Situación actual del sector

¹² Sence está realizando un proceso de estandarización de los cursos de capacitación en función de un diseño curricular basado en competencias laborales.

En términos generales, abarca dos zonas agroclimáticas que son la agricultura de la costa (secano costero) y la del interior, donde se concentra la actividad frutícola de exportación. La región es la principal productora nacional de frutales de carozos y la segunda en producción y exportación de vino.

El subsector apícola cuenta con una presencia de 805 apicultores que producen más de 2.700 toneladas de miel, lo que representa el 30% de la producción nacional, la que ha cambiado en los últimos años, pasando desde una actividad artesanal a una más profesionalizada y enfocada a mercados externos.

El subsector frutícola, cuenta con un total de 75.238 ha, un 28% de la superficie frutícola nacional, convirtiéndose en la primera región frutícola del país.

El subsector viticultura, presenta entre sus características socioeconómicas principales, ser una de las mayores extensiones de viñas de todo el País. La región se presenta como la segunda en producción de vino (detrás de la Región de Maule), con un total de 318.447 miles de litros, lo que supone un 30,43% del total de la producción de Chile en 2011, estimada en 1.046.381 miles de litros.

El estudio FUNCEDYT antes citado, señala la necesidad de mejorar las condiciones de capacitación y empleo del capital humano vinculado al sector. Existe una falta importante de personal cualificado, tanto para la generación de ideas como para el desarrollo de las mismas. También se detecta una falta de capacidad importante para el manejo de las Nuevas Tecnologías. Dentro del sector agroalimentario, además cabe destacar otras necesidades relacionadas con el capital humano concretas para los subsectores:

Apícola, en el cual debido a la dificultad para encontrar personal capacitado para ciertas tareas necesarias en el proceso de elaboración de la miel, algunas empresas consideran que sería muy beneficioso para el sector apícola contar con un centro con personal altamente calificado para el análisis rápido de mieles, enfermedades, calidades y residuos. Esto permitiría tener una respuesta rápida sobre la calidad del producto y poder exportarlo de forma más ágil, con la certificación del centro especializado, a otros países.

Frutícola: El empresariado considera necesario programas para la capacitación de su personal en el manejo de equipos necesarios para la mecanización de la etapa de recogida de la fruta. Además, en los casos en los que no se plantea la mecanización, existe una demanda importante para la formación del personal para evitar tiempos muertos y mejorar la productividad de la mano de obra. Es por esta razón que la Dirección Regional se ha focalizado en el trabajo de la mesa técnica de modernización del sector frutícola

4.3.2. Caracterización Puestos de Trabajo

Se ha levantado un mapeo de operaciones base en huerto y packing como base de un proceso de formación continua:

- **HUERTO:**
 - ✓ Poda
 - ✓ Raleo
 - ✓ Cosecha
 - ✓ Riego
 - ✓ Operador de grúa horquilla
- **PACKING:**
 - ✓ Selección
 - ✓ Embalaje
 - ✓ Paletizador
 - ✓ Operador de grúa horquilla

A partir de las encuestas realizadas a las empresas, se infiere en qué puestos es más relevante capacitar, ya que éstas declarativamente establecen que las mayores brechas están en dichos cargos.

Cuadro n°10: Frecuencia de empresas que demandan capacitación según puestos de trabajo¹³

Puestos de Trabajo Sector	Cantidad de empresas	Cantidad de trabajadores que requieren capacitación en Puesto de trabajo
Operario de manejo de frutales	3	50
Operario de máquinas	2	50
Supervisor agrícola	4	27
Operador de grúa horquilla	1	20
Tractorista	2	10

Existe consistencia entre las entrevistas y las encuestas en que el puesto de trabajo más crítico del sector es Operador de grúa horquilla.

4.3.3. Puestos de trabajo más demandados en el sector

A continuación se presentan los puestos más demandados, de éstos se mencionan aquellos que presentan ficha formativa¹⁴ desarrollada por SENCE o perfil de Chilevalora¹⁵.

¹³ La cantidad de empresas que responden no es equivalente al número de empresas de Minería que dieron respuesta a la encuesta debido a que se preguntó por tres puestos de trabajo que requieren capacitación

- ✓ **Supervisor de faena agrícola:** poda, cosecha, riego
- ✓ **Supervisor de packing**
- ✓ **Operarios agrícolas**
- ✓ **Operador grúa horquilla:** Está en el catálogo Chilevalora
- ✓ **Paletizador:** Está en el catálogo Chilevalora
- ✓ **Embalador:** Está en el catálogo Chilevalora

4.4. Sector Transporte

4.4.1. Situación actual del sector

El desarrollo del sector agrícola y del sector minero aumenta la demanda de transporte de personas y de carga.

4.4.2. Caracterización Puestos de Trabajo

La demanda de transporte de personas, se focaliza en particular, en liebres y taxis. Para transporte de fruta, se requiere licencia A4y Clase B para feriantes de fruta.

- ✓ **Taxista**
- ✓ **Conductor locomoción colectiva**
- ✓ **Conductor carga pesada**

4.4.3. Puestos de trabajo más demandados en el sector

A continuación se presentan los puestos más demandados, de éstos todos presentan perfil de Chilevalora y ficha formativa¹⁶ desarrollada por SENCE.

- ✓ **Conductor de taxi colectivo:** Perfil desarrollado por Chilevalora
- ✓ **Conductor de carga general:** Perfil desarrollado por Chilevalora

¹⁴ Sence está realizando un proceso de estandarización de los cursos de capacitación en función de un diseño curricular basado en competencias laborales.

¹⁵ Para mayor información visitar <http://www.Chilevalora.cl/buscador/index.php/PerfilCompetencia/index>

¹⁶ Sence está realizando un proceso de estandarización de los cursos de capacitación en función de un diseño curricular basado en competencias laborales.

5. CIERRE

Para finalizar, esto es parte de un proceso más complejo, que se lleva a cabo al interior del SENCE y que permitirá en el tiempo traducir estos puestos de trabajo en cursos estandarizados y modularizados por competencias.

Este proceso se realizará y/o actualizará anualmente, incorporando mayores detalles sobre los sectores productivos elegidos por cada región, pues se cree que es un proceso sobre el cual se debe iterar en el tiempo.

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