



Mejorando las Competencias Laborales en el Sector Agrícola Subsector Frutícola

Octubre, 2011





Mejorando las Competencias Laborales en el Sector Agrícola Subsector Frutícola

Octubre, 2011

Índice

Capítulo I

Introducción Contexto ChileValora	1
-----------------------------------	---

Capítulo II

Presentación y alcances del Proyecto	3
--------------------------------------	---

Capítulo III

Constitución del Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL) Subsector Frutícola	4
1. Mecanismo de conformación y funcionamiento del OSCL	4
1.1. Conformación y funcionamiento del Organismo Sectorial	4
1.2. Operación del Organismo Sectorial	4
2. Conformación y actividades del OSCL, Subsector Frutícola	6
3. Actividades desarrolladas por el OSCL	8

Capítulo IV

Resultados del Estudio de Caracterización Sectorial	10
1.1. Caracterización general de la Industria Frutícola Nacional	10
1.2. Análisis del mercado laboral frutícola	14

Capítulo V

Actualización y validación de 10 Perfiles Ocupacionales y sus Unidades de Competencia Laboral	23
---	----

Capítulo VI

Catálogo de Competencias Laborales	26
------------------------------------	----

Capítulo VII

Actores participantes del Proyecto	28
------------------------------------	----

Capítulo VIII

Conclusiones y aprendizaje del Proceso	34
1. Conclusiones	
1.1. Caracterización general de la industria frutícola nacional	34
1.2. Análisis del mercado laboral frutícola	35
2. Aprendizajes	36
3. Recomendaciones	37

Capítulo I

Introducción Contexto ChileValora

La presente publicación representa un hito relevante para ChileValora y el desarrollo del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, toda vez que sintetiza la producción de la primera generación de perfiles ocupacionales y estudios sectoriales desarrollados a través de Organismos Sectoriales (OSCL). Bajo esta modalidad, inédita en Chile, se reunieron 19 sectores productivos a dialogar y consensuar en torno a las demandas de capital humano de cada industria o sector, con una perspectiva estratégica y bajo un esquema de trabajo tripartito: empleadores, trabajadores y gobierno.

De este modo, gradual y sostenidamente, vemos cómo ChileValora se va configurando a lo largo del país y los actores de los diferentes sectores productivos le agregan valor a la construcción y actualización del Catálogo de perfiles ocupacionales, que sirve como base de los procesos de evaluación y certificación de las personas con toda la representatividad y legitimidad que le otorga esta práctica sistemática de diálogo social.

Concebimos éste como un proceso de mejora continua, donde cada Organismo Sectorial fija sus propias dinámicas de trabajo en un marco de actuación compartido, que reconoce en cada contexto sectorial y territorial, oportunidades de alcanzar la mayor calidad y pertinencia posibles.

Cada uno de estos perfiles ocupacionales representa una definición de cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desarrollar con eficacia diferentes funciones laborales, de acuerdo al análisis y la información aportada por los propios actores que las desarrollan y apoyadas por metodologías de validación a nivel técnico y estratégico al interior de cada sector productivo en particular.

Queremos poner a disposición de toda la comunidad y, en particular, de los trabajadores, empleadores, gremios empresariales y organizaciones sindicales de cada sector participante, como asimismo de las instituciones de capacitación y formación, entidades ejecutoras y agencias de intermediación laboral, este valioso material, que entendemos aporta al desarrollo de las políticas de capital humano de nuestro país y orienta a los diferentes actores del Sistema.

Los invitamos a utilizar estos perfiles ocupacionales para evaluar y certificar a los trabajadores, diseñar cursos o módulos de capacitación laboral que les permitan cerrar sus brechas de competencia en estas ocupaciones, y paulatinamente, considerarlos en la revisión y ajuste de los programas de formación técnico-profesional.

Finalmente, los instamos a sumarse a esta iniciativa para proyectar el desarrollo de cada industria o sector desde la perspectiva de su gente, del desarrollo de sus talentos y capacidades, generando estándares que “nivelen hacia arriba”, en materia de calidad, seguridad y trabajo bien hecho.

Ximena Concha Bañados
Secretaria Ejecutiva ChileValora

Capítulo II

Presentación y alcances del Proyecto

El proyecto de Competencias Laborales para el Sector Agrícola, Subsector Frutícola, se realizó en el marco de la convocatoria de ChileValora para realizar proyectos de competencias laborales, conducentes al levantamiento, adquisición y actualización y/o validación de los perfiles de competencias laborales y sus respectivas Unidades de Competencia Laboral (UCL); y su posterior acreditación y registro de competencias.

Respondiendo a esta convocatoria, el Sector Agrícola, Subsector Frutícola, por medio de la Asociación de Exportadores de Frutas de Chile A.G (Asoex) presentó su proyecto de competencias laborales que tuvo como finalidad realizar un estudio sectorial y la actualización de 10 perfiles ocupacionales.

El objetivo principal de este estudio es definir el estado actual del mercado laboral para el rubro frutícola, además de permitir organizar y planificar el trabajo del Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL) y realizar la actualización de aquellos perfiles ocupacionales que se detectaron como críticos dentro del subsector.

La importancia de este proyecto, además de lo mencionado, radicó en que el OSCL detectó nuevos perfiles para ser actualizados y levantados en el marco del estudio sectorial.

Capítulo III

Constitución del Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL) Subsector Frutícola

1. Mecanismo de conformación y funcionamiento del OSCL

1.1. Conformación del Organismo Sectorial.

Para la conformación del organismo sectorial (OSCL), se consideró lo que indica la Ley N°20.267, artículo 4°, letra d, el reglamento 137, que regula la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. De acuerdo a lo establecido por el artículo 5 y 6 del reglamento de ChileValora, el OSCL debe contar con al menos un representante del sector gubernamental, de los empleadores del sector productivo y de los trabajadores.

1.2. Operación del Organismo Sectorial:

El OSCL debe adoptar las mecánicas de funcionamiento que mejor se acomoden a su operatividad:

a) Ámbito estratégico:

En este ámbito, el OSCL tiene como funciones las siguientes:

- Definir y proyectar la participación del sector en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
- Identificar brechas y proponer ámbitos de levantamiento, actualización y adquisición de competencias laborales.
- Convocar a los actores más representativos del sector a participar del proceso.
- Proponer a los actores más pertinentes para integrar y participar del ámbito operativo.
- Validar los perfiles ocupacionales que serán presentados a ChileValora para su acreditación.
- Solicitar por escrito a ChileValora la acreditación de las Unidades de Competencias Laborales (UCL) que componen los perfiles ocupacionales, previamente validados por los actores más representativos del sector.

- Cautelar la vigencia de los perfiles y desarrollar los procesos de actualización de los mismos.
- Proponer el inicio de nuevos proyectos de competencia laboral.

b) **Ámbito operativo**

En este ámbito, el OSCL tiene como funciones las siguientes:

- Levantar, adquirir y/o actualizar perfiles ocupacionales.
- Levantar, adquirir, y/o actualizar perfiles ocupacionales utilizando la metodología más pertinente al ámbito ocupacional a desarrollar, resguardando los criterios y los elementos claves que debe tener un perfil, establecidos por ChileValora.
- Operar como instancia de trabajo y coordinación, a través de la realización de paneles de expertos, talleres, reuniones, otros, etc.

Desde un punto de vista legal o regulatorio, son atribuciones de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales:

- a) Determinar la modalidad de financiamiento de los proyectos.
- b) Definir la o las entidades que concurrirán a la firma de convenios de colaboración con ChileValora y al cofinanciamiento, si procediere.
- c) Proponer a las personas más idóneas para integrar los equipos técnicos que serán responsables de la ejecución de los proyectos por parte del sector.
- d) Solicitar por escrito a ChileValora la acreditación de los perfiles ocupacionales.
- e) Proponer el inicio de nuevos proyectos de competencias laborales y velar por la vigencia y actualización de los perfiles ya existentes en el registro.

La labor de ChileValora en torno al OSCL es:

- a) Apoyar metodológica y administrativamente la constitución y funcionamiento de los OSCL y el desarrollo de los proyectos de competencia laboral.
- b) Aprobar, previa evaluación, las propuestas de anteproyectos presentadas por los OSCL respecto al levantamiento, adquisición, actualización y/o validación de UCL. En caso de rechazar dicha propuesta, deberá hacerlo fundadamente.

- e) Acreditar los perfiles ocupacionales y las Unidades de Competencias Laborales que se aplicarán en el sistema.
- d) Mantener un registro público de UCL, en los términos del artículo 25, N° 2 de la ley 20.267.

2. Conformación y actividades del OSCL, Subsector Frutícola

El Organismo Sectorial de Competencias Laborales del Subsector Frutícola se conformó el 19 de abril del presente año a través de un acto público, en la oportunidad se firmó el "Acta de Constitución del Organismo Sectorial de Competencias Laborales Sector Agrícola-Subsector Frutícola".

Esta acta fue firmada por los representantes de las siguientes instituciones:

Por los trabajadores:

- Confederación Nacional Unidad Obrero Campesina (UOC).
- Confederación Nacional del Agro (CONAGRO).
- Confederación Nacional de Federaciones de Cooperativas Campesinas (CAMPOCOOP).
- Sindicato N°3 Confederación Nacional Campesina.

Por los empresarios:

- Asociación de Exportadores de Frutas de Chile (Asoex).
- Federación de Productores de Fruta de Chile (FEDEFRUTA).

Por el Estado:

- Ministerio de Agricultura.
- Oficina de estudios y políticas agrarias (Odepa).

Fotografías del acto de constitución del OSCL Subsector Frutícola:



Firma del Acta de constitución por el subsecretario de agricultura.



Desayuno, acto inaugural de la Constitución del Organismo Sectorial.

3. Actividades desarrolladas por el OSCL

El Proyecto de Competencias Laborales para el Subsector Frutícola contempló dos grandes actividades que se resumen a continuación:

a) Desarrollar un estudio sectorial que permita caracterizar el mercado laboral actual del Subsector Frutícola.

Modalidad de funcionamiento	Se desarrolló un estudio basado en entrevistas, encuestas y asesorías expertas, en el que se analizó el sector desde un punto de vista laboral. Se obtuvieron conclusiones relativas a las expectativas laborales en el sector, dinámica y requerimientos acordes a las variables de competitividad que se manejan hoy en día. Este estudio fue supervisado en sus avances a través de reuniones y validadas sus conclusiones mediante el levantamiento de actas.
Número y tipo de actividades	Se realizaron dos reuniones técnicas, donde se presentaron y analizaron el plan y los resultados del estudio sectorial elaborado por FDF. Estas reuniones se efectuaron el 15 de abril y el 19 de mayo.
Actores representantes	Los participantes en las reuniones fueron: <ul style="list-style-type: none"> - Ximena Parraguez de Fedefruta. - Olga Gutiérrez de UOC. - Segundo Steilen de CNC. - Daniel Rebolledo de CAMPOCOOP. - Oscar de la Fuente de CONAGRO. - Sergio Maureira de Asoex. - Sergio Soto de Odepa. - Rodrigo López de Agrocap. - Rodrigo Muñoz de la Mesa Frutícola.
Resultado	Estudio Sectorial Subsector Frutícola Validado. EL OSCL sugirió cambios y orientaciones en el análisis del estudio y propuso los perfiles de competencias que debían ser actualizados en la siguiente etapa del proyecto.

b) Desarrollar el proceso de actualización de 10 perfiles ocupacionales y sus respectivas Unidades de Competencia Laboral.

Modalidad de funcionamiento	Los perfiles se actualizaron a través del levantamiento de información en terreno, reuniones, entrevistas y focus group. El OSCL convocó a dos reuniones para revisar los resultados y validar los perfiles actualizados. Los resultados se enviaron vía correo electrónico para la revisión y posterior análisis y consultas durante las reuniones de trabajo.
Número y tipo de actividades	Se efectuaron dos reuniones, en las que se presentó el plan de trabajo para la actualización de los 10 perfiles seleccionados del Catálogo de Perfiles de ChileValora y que fueron definidos en la última reunión del OSCL.
Actores representantes	<p>Los participantes en las reuniones fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ximena Parraguez de Fedefruta. - Olga Gutiérrez de UOC. - Segundo Steilen de CNC. - Daniel Rebolledo de CAMPOCOOP. - Oscar de la Fuente de CONAGRO. - Sergio Maureira de Asoex. - Sergio Soto de Odepa. - Rodrigo López de Agrocap. - Rodrigo Muñoz de la Mesa Frutícola.
Resultado	<p>Se solicitó prorrogar la vigencia de todos los perfiles del Sector Agrícola transversal y frutícola, en particular los que serán utilizados en la próxima convocatoria de certificación de competencias laborales. Se seleccionaron los perfiles de competencia para actualizar y los nuevos perfiles para su levantamiento. Se seleccionaron las funciones críticas que no están siendo actualizadas en los perfiles, a fin de que sean actualizados en un nuevo estudio. Se seleccionaron nuevos perfiles de competencias a levantar tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Monitor de plagas; b) Aplicador de agroquímicos; c) Supervisor de cosecha; d) Encargado de materiales; e) Contraparte Servicio Agrícola y Ganadero (SAG); f) Eléctrico y mecánico por separado. <p>En la última reunión del OSCL se aprueba la solicitud de acreditación de los perfiles para su incorporación en los registros de ChileValora. Se firmó el acta de validación de los perfiles actualizados por todos los integrantes de la mesa.</p>

Capítulo IV

1. Resultados del Estudio de Caracterización Sectorial

1.1. Caracterización general de la Industria Frutícola Nacional.

De acuerdo a los antecedentes entregados por el Subsector Frutícola (productor/exportador) existen una serie de desafíos a nivel económico y demográfico que hacen de vital importancia caracterizar a este sector con la finalidad de definir cómo y cuánta es la población potencial a certificar, hecho de relevancia para el sector ya que la mano de obra se caracteriza por ser de baja calificación.

Según los datos entregados por el Censo Agropecuario de 2008 y el informe de la Consultora Activo Humano, 2009; existe en Chile una clara tendencia de migración desde las zonas rurales hacia las ciudades, debido a que las personas buscan mayores y mejores expectativas laborales. Lo anterior genera una escasez de la mano de obra y una serie de falencias en la calidad de ésta. Tanto productores como empresas de packing se ven en la obligación de contratar a personas que provienen de sectores no activos y que se incorporan sólo por la temporada agrícola. También las características intrínsecas del sector (trabajo concentrado en período o temporada) determinan que exista una alta demanda de trabajadores en un período muy concentrado, lo que se traduce en que los trabajadores deban cambiar constantemente de empleador, afectando con ello la calidad y productividad de las empresas.

Debido a la concentración de la mano de obra en las labores agrícolas, es importante determinar cuántos trabajadores o jornadas/hombre (JH) se requieren según las actividades a desarrollar, ya que este dato determinará la real demanda de trabajadores por las empresas. La demanda por hectárea de jornadas hombre para los principales rubros frutícolas se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Demanda de mano de obra temporal y permanente en una hectárea frutícola.

ESPECIE	JH/ha
UVA DE MESA	372,76
MANZANO	195,16
NECTARINO/DURAZNERO	180,71
CEREZO	133,66
PALTO	68,33
ARÁNDANO	519,53
VID VINÍFERA	92,23

La demanda establecida se considera para una jornada de 7,5 horas de trabajo y las características específicas de la producción frutícola.

Además de la demanda de mano de obra, otro factor que afecta tanto al trabajador como al empleador es la concentración de las labores, la que se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Cuadro 2. Período de demanda de mano de obra en el ciclo agrícola

Actividad agrícola	Período de demanda de mano de obra (días)			
	Uva de mesa	Paltos	Manzanos	Berries
Poda	60	60	90	60
Raleo/arreglo racimos	30	15	30	15
Cosecha	30	120	40	45

Al analizar los cuadros 1 y 2, se puede establecer que las actividades agrícolas tienen un período de alta concentración de las actividades, lo que determina que las empresas deban contratar muchos trabajadores para poder cumplir con las faenas, pero en un corto período de tiempo.

Otro dato interesante de analizar es el tamaño de las explotaciones frutícolas, ya que éste está en directa relación al número de trabajadores que requerirá cada explotación en la temporada (demanda). De acuerdo a

datos entregados por Odepa, el tamaño promedio de las explotaciones frutícolas a nivel nacional es de apenas 7,25 ha, reuniendo en total a 42.783 productores, los que tienen un tamaño de superficie total que varía de 0,1 a 4,9 ha en el rango inferior, hasta productores con tamaño de superficie de 1.000 ha y más en el rango superior; lo que contrasta con la superficie destinada a la fruticultura.

Cuadro 3. Promedio de superficie plantada, según número de productores

Tipo de productor	Superficie plantada promedio	Número productores	Superficie total
1	0,70	20.054	14.013,62
2	2,46	6.202	15.250,02
3	4,24	5.633	23.861,41
4	9,57	5.156	49.321,69
5	20,05	2.395	48.011,70
6	39,74	2.567	102.008,00
7	66,22	379	25.098,54
8	81,81	397	32.478,55
	◇ = 7,25	∑ = 42.783	∑ = 310.043,53

Fuente: Elaboración propia con datos Odepa

Los productores tipo 1 al 3, debido al tamaño de sus explotaciones, casi no demandan mano de obra, ya que las labores son absorbidas a nivel familiar y en aquellos casos que se requiera personal externo es de tipo informal. En cambio, los productores tipo 4 al 8 (medianos y grandes), son los que tienen necesidad de contratar mano de obra, tanto temporal como permanente, ya que el tamaño de sus explotaciones es en promedio de 23,58 ha.

Con respecto a las zonas frutícolas de importancia nacional éstas están entre las regiones III y IX, por lo tanto, es en estas regiones donde se establece la demanda potencial de servicios de evaluación y certificación con relevancia para el Sector Frutícola. Proyectar la demanda en certificaciones de competencias, además de entregar un dato valioso para determinar el mercado de los servicios, es importante porque se puede establecer el costo fiscal de la demanda de certificación.

Lo mismo ocurre en las plantas embaladoras, cámaras de frío y agroindustria de fruta fresca, éstas se concentran entre la III y VII región, existiendo una gran cantidad de ellas, lo que determina una alta demanda en contratación de mano de obra (durante temporada de cosecha, embalaje y cámaras de frío), por lo tanto, la concentración en el sector es alta en las regiones Metropolitana, O'Higgins y Maule, ya que son muchas las empresas que compiten por la mano de obra.

El desarrollo tecnológico también es un factor a considerar en la cantidad de población certificable y en el manejo de la oferta de mano de obra. En cuanto a la homogeneidad y dinamismo tecnológico de los huertos, se puede indicar que la homogeneidad es más bien baja, debido a la existencia de empresas muy tecnologizadas y de alto estándar productivo versus otras que son poco tecnologizadas, descapitalizadas y con sistemas productivos tradicionales. La diferencia en la homogeneidad de los huertos determina que los trabajadores deban enfrentar cambios drásticos en las condiciones laborales, estos cambios se relacionan directamente con los distintos perfiles de competencias que necesitan para desarrollar sus labores. Una homogeneización de los huertos pasa básicamente por una alta inversión por parte de los productores, pero la realidad muestra que los saltos tecnológicos en Chile a nivel de huerto son más bien discretos y no continuos.

Se ha detectado a nivel de huerto que existe tres grandes inversiones para mejorar la tecnología y ser más productivos:

- Riego tecnificado
- Recambio de variedades
- Inversión en maquinarias y equipos

Las tres inversiones anteriores conllevan a que las personas que deben asumir estos trabajos necesiten conocimientos más técnicos y por ende también lo sean las competencias requeridas, demostrando con esto que los servicios de competencias laborales deberán ofertar perfiles de competencias más especializados, que permitan evaluar y certificar a los trabajadores que ejecutan estas labores. También es importante destacar que este cambio en las tecnologías deberá ser absorbido por las empresas que entreguen capacitación en función a competencias, ya que ellos deberán entregar los conocimientos y herramientas a los trabajadores que lo requieran.

Respecto al alcance tecnológico en los packing, existen distintos grados habiendo algunos muy tecnologizados (ej.: packing de carozos) y otros completamente manuales (ej.: packing de uva de mesa). Lo anterior determina que

se generen cargos que requieren de conocimientos más especializados y otros sólo necesitan un alto número de trabajadores en funciones más bien básicas (por ejemplo: embaladores, seleccionadores). Por ende, los servicios de evaluación y certificación por competencias deberán tener perfiles especializados en cargos relacionados al manejo de maquinarias y otros que, aún cuando sean de tipo manual, poseen una gran importancia por ser actividades difícilmente reemplazables, como por ejemplo la selección y el embalaje, que afectan directamente en la calidad del producto final.

Finalmente, es relevante saber si el sector seguirá creciendo para poder proyectar la necesidad de servicios de competencias, ya que esto responderá a cuántos trabajadores potenciales se necesitará evaluar, certificar y capacitar en un futuro próximo para que el Subsector Frutícola pueda seguir siendo productivo y competitivo a nivel internacional.

La proyección de crecimiento se sustenta en el aumento de la productividad de la fruticultura nacional (tasa anual de crecimiento promedio de 4,76%), lo que trae aparejado un aumento en la demanda de mano de obra permanente y temporal, ya que si bien existe por parte de los productores un aumento en tecnologías para ser más productivos y compensar la escasez de mano de obra, no es posible sustituir al trabajador de todas las labores que pudiera realizar una máquina. A su vez, la variabilidad del crecimiento del sector pasa por aumentar los rendimientos por hectárea, aumentar el porcentaje de exportación y/o aumentar las plantaciones con destino a la exportación.

1.2. Análisis del mercado laboral frutícola

Como se ha descrito en el capítulo anterior, el crecimiento proyectado por el Subsector Frutícola y la tendencia de la migración campo-ciudad son factores que determinan la necesidad del ingreso de nuevos trabajadores a la fruticultura; además, unido a la inversión en tecnologías que presentan las empresas, se hace necesario saber cómo se proyecta para este sector la disponibilidad de mano de obra, que permita, por una parte, compensar las necesidades de crecimiento y por otra parte también, será importante saber si se contará con los profesionales y trabajadores calificados necesarios.

Según el informe de consultora Activo Humano (2009), la disponibilidad de mano de obra para el Subsector Frutícola proyectada hasta el 2014, presentará una sobre oferta de personal profesional, técnicos y de trabajadores específicos como queda demostrado en el cuadro N° 4.

Cuadro 4. Resumen de disponibilidad por subgrupo ocupacional

Subgrupo Ocupacional		Demanda	Oferta	Diferencia	%
Profesionales		2.714	2.784	70	2,60
Técnicos		3.301	3.435	134	4,10
Operarios	Calificados	209.742	177.708	-32.304	-15,30
	Específicos	19.380	19.470	91	0,50
	No calificados específicos	364.245	357.704	-6.541	-1,80

Este cuadro nos muestra que para los cinco principales grupos detectados a nivel del Subsector Frutícola, el mayor problema en la disponibilidad de mano de obra será para el grupo de los **operarios calificados**.

Respecto al tipo de mano de obra que se requiere en el sector, como se ha mencionado anteriormente, depende del tamaño de la empresa, las que presentan claras diferencias entre sí y por ende, requieren trabajadores con capacidades diversas. La baja capacitación que existe en el Sector Agrícola hace necesario mejorar el uso de las herramientas que dispone el Estado, ya que el cambio tecnológico que se está dando en esta área, conlleva a problemas de modernización de las labores tanto como por el uso de las maquinarias, tecnologías de información o la agricultura de precisión, determinando con esto la necesidad de personal más calificado.

La reducción de oferta laboral en el sector, se explica según Asoex por las migraciones, el empleo del sector servicios en las cabeceras y capitales regionales ha crecido a tasas superiores a las de las áreas rurales; ello se ha reflejado en migraciones intrarregionales desde el sector rural hacia el sector urbano, disminuyendo la cantidad ofrecida de mano de obra en el sector Silvoagropecuario.

Para contrarrestar la evidente escasez de trabajadores en el Sector Agrícola, se requieren soluciones innovadoras. En este sentido, Asoex estima que el país requiere de una nueva y moderna política inmigratoria, que autorice la llegada de trabajadores extranjeros temporales, que permita al sector productor/exportador frutícola contar con la fuerza laboral necesaria para optimizar su proceso de cosecha, cadena de frío y exportación. En la actualidad, la legislación permite que una empresa posea como máximo un 15% de trabajadores extranjeros, del total de su planta.

A su vez, el informe de la Consultora Activo Humano (2009), determina que la demanda de capital del sector está en directa relación con el tipo y el nivel de producción, por lo que la proyección de la demanda laboral debe considerar la proyección de la producción del sector. Uniendo el dato entregado por Activo Humano, y en consideración a que existe un aumento en las tecnologías al interior de los huertos y packing, se determina que el nivel tecnológico que adopte la industria impactará directamente en la demanda laboral, y con ello afectará la oferta actual de trabajadores en el Sector Agrícola. Esta tecnología irá en reemplazo de ciertos perfiles ocupacionales, o bien, será necesaria la creación de nuevos perfiles para operar y mantener la tecnología adquirida.

Por lo tanto, el crecimiento que se vislumbra para el sector debe ser absorbido por el aumento en la productividad por persona (debido a la tendencia de escasez de mano de obra), por lo que es indispensable contar con personal cada vez más capacitado, lo que podría darse a través del proceso de competencias laborales u otros estímulos. Para ello, es fundamental lograr la auto-supervisión de los trabajadores, sin embargo la realidad actual del sector, como los bajos sueldos y el nivel educacional que tienen las personas que trabajan en él, hace indispensable contar con supervisores, es decir, para alcanzar mejores estándares de calidad se deben potenciar perfiles ocupacionales de supervisión, dato que deben tener presentes quienes otorguen servicios de evaluación y certificación por competencias.

Es importante hacer una diferenciación en las actividades específicas de huerto y de packing, ya que cada una de ellas requiere competencias y habilidades diferentes, las que deben ser resueltas por los trabajadores que ingresan a trabajar y no poseen los conocimientos específicos para desarrollarlas, cobrando relevancia los jefes directos o supervisores, quienes actuarán de guías e instructores para lograr la productividad requerida por las empresas. Los perfiles de supervisión son de vital importancia en la actualidad, la mayoría de las personas que ejecutan estos cargos carecen de las capacidades de dirección y administración de recursos humanos, competencias fundamentales para su labor, que permiten generar un buen clima laboral, fidelizar y motivar a los trabajadores en su cargo.

Otro factor importante a considerar es el relacionado con el tipo de perfil que se debe desarrollar o modificar. Las competencias no son estáticas, es decir los medios de prueba o instrumentos de medición deben ser flexibles. ChileValora establece diferentes medios de prueba para cada perfil, el análisis y revisión de éstos arrojará los mismos instrumentos sólo con distinto énfasis, por lo que se hace necesario generar instrumentos flexibles para evaluar competencias distintas, al igual que las condiciones de trabajo distintas.

Respecto a los actuales niveles de certificación que existen en la fruticultura (2011), de los trabajadores certificados del total de trabajadores de la empresa, se puede señalar que es muy baja, siendo en el caso de huertos y packing de tan sólo 2,8% y 3,4% respectivamente. Esta baja demanda en certificación de competencias es posible explicarla por varias razones, una de ellas es que existe desconfianza por parte de las empresas en los beneficios que puede generar el invertir para capacitar y certificar a sus trabajadores, principalmente debido a la alta rotación que existe de ellos entre las distintas empresas del sector, e inclusive, un trabajador capacitado y certificado puede migrar hacia otros sectores productivos nacionales donde se le ofrezcan mejores expectativas laborales. Por lo tanto, es altamente relevante el actuar que tengan los comités sectoriales frente a la desconfianza que ven los empleadores en los beneficios de certificar y capacitar a sus trabajadores en los perfiles ocupacionales ya que deben ser directos demandantes de los cargos a certificar y su real utilidad dentro del sector.

De acuerdo a las características que se presentan en el Sector Agrícola se identifica que los perfiles que son prioritarios (tanto en huerto como packing) son los que cumplen funciones fundamentales en los procesos. Al analizar estas funciones se puede señalar que para huerto son: operar maquinaria, podar, regar, cosechar, supervisar; y en el caso de packing, las funciones prioritarias son seleccionar, embalar, dirigir, controlar calidad, etc. tal como lo muestra el cuadro siguiente.

Cuadro 5. Funciones prioritarias en huerto y packing.

Funciones Huerto	Funciones Packing
Operar maquinaria para aplicación de fitosanitarios (*)	Seleccionar fruta (*)
Operar productos fitosanitarios (*)	Embalar (*)
Podar (*)	Dirigir (jefe) packing (*)
Regar (*)	Controlar calidad (*)
Cosechar	Dirigir (jefe) línea de packing (*)
Operar tractor	Operar frío (*)
Supervisar cosecha	Operar línea (*)
Operar maquinaria agrícola preparación de suelos	Operar grúa
Controlar calidad	Supervisar
Mecánico	Abocar

Eléctrico	Paletizar
Bodeguero	Recepcionar fruta
	Tarjar
	Despachador
	Supervisor recepción
	Control SAG
	Mecánico
	Eléctrico
	Bodeguero
	Operador ducha

(*) Funciones prioritarias

De las funciones prioritarias identificadas en el estudio sectorial, se desprenden cuáles son los perfiles de competencias que resultan importantes para el Sector frutícola, que contienen estas funciones, como se describe el cuadro N°6.

Cuadro 6. Perfiles ocupacionales prioritarios para el sector

Perfiles prioritarios	
Huerto	Packing
Tractorista	Embalador de fruta de exportación
Operador aplicador de agroquímicos en huerto	Encargado de packing
Operario de manejo de frutales	Supervisor de línea de proceso
Encargado de riego tecnificado	Analista control de calidad
Operador de riego gravitacional	Encargado de sala de refrigeración
	Programador de línea de packing

Además, de tener identificados los perfiles prioritarios en el sector, se debe destacar que existen otros perfiles que no fueron mencionados como prioritarios, pero que sería interesante actualizar para certificar a los trabajadores en ellos, ya sea en huerto y packing, porque cumplen con cargos importantes dentro de la cadena productiva.

En el caso de huerto, los perfiles que se vislumbran con mayor demanda de certificación son:

Cuadro 7. Perfiles ocupaciones a certificar en huerto

Perfil ocupacional	Tiene certificado	Certificaría
Operador de riego tecnificado	27%	45%
Operario de manejo de frutales	9%	45%
Supervisor	18%	27%
Tractorista	91%	18%
Jefe de huerto	9%	18%
Supervisor técnico	0%	18%
Operario aplicador de agroquímicos en huerto	91%	9%
Encargado de BPA	0%	9%
Operador de maquinaria agrícola para cultivos	0%	9%
Abocador	0%	9%
Jefe de cuadrilla	9%	0%
Control SAG	9%	0%
Electromecánico	9%	0%
Otro	9%	0%
Encargado de bodega	27%	0%

Este cuadro muestra que en el caso del “perfil de operador de riego tecnificado”, existe un alto porcentaje de trabajadores certificados, pero el interés de los empleadores por seguir certificando a su personal es alto, lo que concurda en que sea considerado como un perfil prioritario para el área. Lo mismo para el perfil de tractorista y de operario aplicador de agroquímicos (cuadro N° 6).

Para packing se han detectado un total de 20 perfiles ocupacionales que son de interés en certificar y que por ende, los organismos de certificación deben tener presentes.

Cuadro 8. Perfiles ocupaciones a certificar en packing.

Perfil ocupacional	Tiene certificado	Certificaría
Jefe de packing	0%	60%
Embalador de fruta de exportación	32%	52%
Operador de grúa horquilla	16%	52%
Analista control de calidad	0%	40%
Supervisor de línea de proceso	24%	36%
Encargado de sala de refrigeración	16%	36%
Tarjador de packing	28%	28%
Operador de línea	12%	28%
Control SAG	0%	28%
Supervisor	4%	24%
Paletizador	24%	20%
Operador de bodega	20%	20%
Camarero	0%	20%
Supervisión recepción	12%	16%
Abocador	0%	16%
Supervisor técnico	0%	16%
Electromecánico	0%	16%
Recepcionista	4%	12%
Operador ducha	0%	8%
Operador de fumigación y gasificación de la fruta	0%	4%

El cuadro anterior muestra que en el caso del “perfil embalador de fruta de exportación” existe un alto porcentaje de trabajadores ya certificados, y que además se presenta un creciente interés por parte de las empresas para certificar dicho perfil. Esto último recalca su rol prioritario dentro del sector, ya que es una de las pocas labores que no se pueden mecanizar y que tiene directa relación tanto con la calidad del producto final,

como con la mejora de productividad. También podemos destacar la demanda por perfiles nuevos que impactan en la cadena productiva como es el jefe de packing y analista de control de calidad.

El actual Sistema de Competencia Laboral en Chile está normado por ChileValora, organismo que presenta una base de perfiles ocupacionales acreditados, que son seleccionados y actualizados para cada sector y subsector productivo y el Organismo Sectorial respectivo. Otras experiencias internacionales muestran que se puede evaluar competencias laborales incluso desde unidades más sencillas, y la forma de definir las competencias también es distinta; el cuadro N°9 muestra una comparación del sistema nacional con otras realidades internacionales.

Cuadro 9. Síntesis de los sistemas de certificación de competencias

	Países			
	Chile	México	España	Australia
Institución	ChileValora	Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)	Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL)	Estructura Australiana de Cualificaciones (AQF)
¿Quién define las certificaciones?	Organismos Sectoriales	Comité de Gestión por Competencias	Consejo General de Formación Profesional	Comités de Normalización (Consejeros de la Capacitación de la Industria Nacional)
¿Quién certifica?	Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Entidades de Certificación y Evaluación	Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional	Autoridades de Certificación y Evaluación
¿Cómo se definen las certificaciones?	Perfiles ocupacionales para cada subsector productivos/ perfiles transversales por sector	Elementos de competencias a partir de mapa funcional de labores necesarias para un sector	Existen familias profesionales con distintos niveles de dificultad	Distinción de tres tipos de normas: intersectoriales, específicas de un sector y por empresa. Se mezclan normas claves generales con habilidades particulares
¿Qué se certifica?	Perfil Ocupacional	Estándar de competencia	Cualificación	Unidad de competencia (norma de competencia)

En la actualidad un elemento importante a considerar es que los trabajadores evalúan de forma positiva la certificación de competencias, ya que los motiva y se fidelizan con la empresa. Además los trabajadores ven otros beneficios al certificarse como:

- Más oportunidades/oferta de trabajo
- Mejor ingreso laboral
- Reconocimiento de la empresa
- Estabilidad laboral y de ingresos
- Cambio a un mejor trabajo en la misma actividad

Otros beneficios entregados por la certificación es que se han orientados cursos de capacitación en base a ella como liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

Otro fenómeno que se presenta es que las empresas tienen preferencia por financiar sistemas de certificación para personal profesional o técnico, en desmedro de aquellos operarios con menor nivel educacional, que es precisamente a quienes es necesario medir sus competencias, ya que presentan menor capacitación. Pero como absorben principalmente las funciones temporales presentan una alta rotación, la poca fidelización hace que no exista por parte de los empleadores incentivos por invertir en la certificación.

Se perciben como beneficios futuros que se orienten todos los cursos de capacitación, que son de interés para el sector, en base a competencias, ya que es una herramienta que contribuye a mejorar la productividad y la calidad de los procesos, mejorando además el nivel del trabajador.

Capítulo V

Actualización y validación de 10 Perfiles Ocupacionales y sus respectivas Unidades de Competencia Laboral

1. Metodología de actualización de Perfiles Ocupacionales

La metodología utilizada para llevar a cabo la actualización y validación de los diez perfiles ocupacionales considerados como críticos por el sector, fue desarrollada en 4 etapas por requerimientos del Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL):

1. Actualización de antecedentes
2. Levantamiento de información
3. Toma de registros
4. Análisis y validación técnica de la información

Para desarrollar las etapas anteriores se realizaron entrevistas con trabajadores, jefes directos y representantes de empresas. La base del método de investigación fue el análisis de la labor desarrollada en promedio por dos trabajadores en cada cargo detectado.

1. Actualización de Antecedentes: En base a revisión bibliográfica y de campo, que determina como resultado “cómo se realiza una labor determinada y bajo qué condiciones”.
2. Levantamiento de información: Se realizan entrevistas a los trabajadores que permiten concluir cómo se ejecuta una determinada labor y se chequea si concuerda con lo descrito por ChileValora a través de los perfiles ocupacionales.
3. Toma de registros gráficos: Se realizan registros gráficos, como fotografías, que testifiquen lo señalado por los trabajadores (levantamiento de la información), además esta información se contrasta con la de los jefes directos quienes describen cómo deben desarrollar las labores los trabajadores.

Toda la información recopilada entre las etapas uno y tres fue analizada mediante el Método SCID, que corresponde a un método en el cual se deben identificar:

- a) Funciones principales del cargo.
- b) Tareas para cumplir tales funciones.
- c) Criterios de desempeño para las tareas.

Además, se deben consignar

- Pasos, equipos, materiales, herramientas y normas de seguridad.
- Conocimientos, habilidades intelectuales y destrezas psicomotoras.

Una vez analizados los resultados e identificando y concluyendo lo solicitado por el método SCID se realizó la última etapa.

4. Análisis y validación técnica de la información: Se realizan los resultados de la investigación con los perfiles actuales y se ejecutan las modificaciones pertinentes. Finalmente se expone a un panel de expertos (representantes de empresas) las modificaciones realizadas a los perfiles ocupacionales con el propósito de validar los cambios efectuados.

Cuadro 10. Actividades realizadas para actualizar y validar los perfiles ocupacionales

Actividad	N° de actividades	Duración
Actualización de antecedentes	5	3 meses
Levantamiento de información y toma de registros (entrevistas a trabajadores y jefes directos)	99 entrevistas	3 meses
Análisis y validación de la información (Focus Group)	2	2 meses
Reunión OSCL	3	4 meses
Revisión de perfiles ocupacionales por OSCL	1	1 semana

Entrevistas en terreno, para la actualización de los perfiles de competencias:



Capítulo VI

Catálogo de Competencias Laborales

El Catálogo de Competencias Laborales incluye 10 perfiles ocupacionales, los que fueron actualizados y levantados en base a trabajos con mesas de representantes de empresas del Subsector Frutícola, que dieron como resultado la detección de actividades claves o específicas de importancia en la competitividad y la cadena de producción para huerto y packing.

De los perfiles que se presentan a continuación, 4 pertenecen a huerto y 6 al área de packing.

Cuadro 11. Perfiles ocupacionales actualizados

Nombre Perfil Ocupacional	UCL ¹ que componen el Perfil	Vigencia propuesta por el OSCL
Tractorista Aplicador de Agroquímicos	Aplicar agroquímicos con equipos de bombeo de alta presión	Agosto 2014
	Realizar operaciones de aplicación de productos fitosanitarios	
	Operar tractor con implementos agrícola	
	Respetar normas de higiene y seguridad	
Tractorista	Operar tractor con implementos agrícolas	Agosto 2016
	Distribuir materiales de cosecha	
	Realizar operaciones de preparación de suelos	
	Respetar normas de higiene y seguridad	
Operario de Manejo de Frutales	Realizar la cosecha de la fruta	Agosto 2016
	Realizar la poda	
	Realizar labores de manejo de follaje	
	Realizar el raleo	
	Operar riego gravitacional	
	Realizar labores de plantaciones de huerto	
	Respetar normas de higiene y seguridad	

¹ Unidad de Competencia Laboral

Encargado de Riego Tecnificado	Operar sistema de riego tecnificado	Agosto 2016
	Operar sistema de fertirrigación	
	Monitorear y controlar sistema de riego tecnificado	
	Respetar normas de higiene y seguridad	
Jefe de Packing	Verificar las materias primas para proceso de packing	Agosto 2016
	Planificar las tareas diarias del packing	
	Supervisar el embalaje de la fruta	
	Controlar el embalaje de frutos	
	Respetar normas de higiene y seguridad	
Embalador de Fruta de Exportación	Seleccionar la fruta	Agosto 2016
	Manipular y envasar la fruta	
	Respetar normas de higiene y seguridad	
Encargado de Control de Calidad	Verificar la calidad de la materia prima	Agosto 2016
	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	
	Respetar normas de higiene y seguridad	
Operador de Frío	Monitorear sistema generador de frío	Agosto 2014
	Mantener maquinarias e instalaciones en óptimas condiciones eléctricas	
	Mantener maquinarias e instalaciones en óptimas condiciones mecánicas	
	Respetar normas de higiene y seguridad	
Supervisor de línea de Proceso	Instruir el embalaje de la fruta	Agosto 2016
	Controlar el embalaje de la fruta	
	Respetar normas de higiene y seguridad	
Programador de Línea de Packing	Programar y controlar la línea de proceso	Agosto 2014
	Respetar normas de higiene y seguridad	

Capítulo VII

Actores participantes del Proyecto

Los representantes de las empresas y de las instituciones que han participado de las tres etapas que forman parte de este proyecto son:

Cuadro 12. Actores participantes de Proyecto de Competencias Laborales

Etapa del Proyecto	Nombre	Cargo	Empresa o Institución
Estudio sectorial, Encuestas y Focus Group	Alejandra Quezada	Gerente de Administración y RR.HH.	Exportadora Subsole
	Andrés Fernández	Contralor	Exportadora Río Blanco
	Eleuterio Ramírez	Subgerente General	Frutera San Fernando
	Héctor Merino	Gerente de Administración y Finanzas	David del Curto
	Alejandro Pérsico	Subgerente RR.HH.	David del Curto
	Rodolfo Aguilera	Jefe de RR.HH.	Comercial Greenvic
	Rodrigo López	Gerente	Agrocap
	Félix Feres	Jefe de Planta	Frutícola Dosal
	Iván Canales	Gerente de Planta	Agrizano
	Juan Carlos Manchego	Jefe de Planta	Tucfrut
	Eduardo Valenzuela	Gerente	Rucaray
	Luis Rojas	Jefe Administrativo	David del Curto
	Luis Díaz	Jefe Administrativo	David del Curto
	Carlos Barría	Jefe Frigorífico y Embarque	David del Curto
	Marcelo Mejías	Jefe de Planta	Del Monte
	Luis Valenzuela	Jefe de Operaciones	Dole
	César Arriagada	Coordinador Planta	Copefrut
	Néstor Salinas	Administrador Planta	Unifrutti
Maximiliano Militzer	Gerente de Planta	Frusal	

	Raúl Heimpell	Empleado	Frutexport
	Pablo Bozzo	Gerente	Giogia
	Mariano Ubilla	Administrador	Blanca García Huidobro
	José Sánchez	Gerente Operaciones	Chamonate S.A.
	Gerardo Ibarra	Encargado Personal	Confrex Ltda.
	Fernando Tagle	Administrador General	La Primavera Ltda.
	Ismael Gallardo	Administrador	Felipe García Huidobro
	Nelson Cerda	Administrador	Santa Lucia Ltda.
	Eduardo Jara	Administrador	Maiten de los Lirios Ltda.
	Mario Soza	Administrador	Tierra Pura Ltda.
	José Tomás Labbé	Director de Operaciones	Friomach Service Ltda.
	Alberto Fernández	Administrador Planta	Comercial Río Blanco Ltda.
	Tomás Benavente	Administrador Planta	Comercial Río Blanco Ltda.
Focus Group Finales	Hugo Fuentes	Recursos Humanos	Unifrutti
	Andrea Parraguez	Recursos Humanos	Rucaray
	Mario Soza	Gerente	Tierra Pura
	Gonzalo Albornoz	Jefe Packing	Subsole
	Juan Carlos Ibáñez	Jefe Planta	Subsole
	Alex Lira	Recursos Humanos	Subsole
	Néstor Salinas	Jefe Planta	Unifrutti
	Pamela Pereira	Coordinadora	IEAC
	Juanita Chamorro	Gerente	IEAC
	Segundo Steilen	Presidente	CNC
	Eduardo Díaz	Administrador	CASP

Etapa del Proyecto	Nombre	Cargo	Empresa o Institución
Constitución Organizacional Sectorial	Ronald Bown	Presidente	Asoex
	Juan Carlos Sepúlveda	Gerente General	Fedefruta
	Rodrigo Muñoz	Secretario Ejecutivo	Mesa Agrícola
	Rodrigo López	Gerente General	Agrocap
	Olga Gutiérrez	Presidenta	UOC
	Óscar de la Fuente	Presidente	Conagro
	Segundo Steilen	Presidente	CNC
	Daniel Rebolledo	Presidente	Campocoop
	Sergio Soto	Asesor Dirección Nacional	Odepa

Etapa del Proyecto	Nombre	Cargo	Empresa o Institución
Actualización de Perfiles	Iván Canales	Gerente de Planta	Agrizano
	Anita Sazo	Jefe RR.HH	Dosal
	Isabel Muñoz	Jefe Administrativa	Frusan
	Gonzalo Fuenzalida	Jefe de RR.HH	Frusan
	Héctor González	Jefe de RR.HH	San Andrés
	María Quinteros	Supervisor RR.HH, Huerto	San Andrés
	Luis León	Gerente de Adm. y RR.HH	Tucfrut
	Juan Pablo Bartolomé	Gerente Zonal	Del Monte
	Claudia Caro	Sicóloga D.O.	Copefrut
	Juan Carlos Ramírez	Jefe Administrativo	Del Monte
	José Luis Callejas	Jefe de Packing	San Andrés
	Andrés Larraín	Jefe de Planta	San Andrés
	Andrés Coyuomdjian	Gerente Operaciones	Del Curto
	Rodrigo Claro	Jefe de Planta	Del Curto
	Juan Manchego	Jefe de Planta	Tucfrut

Víctor Rojas	Jefe de Planta	Copefrut
Pedro Pulgar	Gerente de Operaciones	Copefrut
Juan Vergara	Aplicador de Agroquímicos en Huertos	Tucfrut
Juan Abrido	Paletizador	Tucfrut
Sandra Duque	Tarjador de Packing	Tucfrut
Roberto Grez	Programador de línea le Packing	Tucfrut
Fabiola Márquez	Embalador de fruta de Exportación	Tucfrut
Paulo Muñoz	Supervisión de línea de Procesos	Tucfrut
Jorge González	Encargado de Cámaras Frigoríficas	Tucfrut
Nelson Arena	Encargado de Sala de Refrigeración	Tucfrut
Patricio Gutiérrez	Electromecánico	Tucfrut
Freddy Pavés	Analista de Control de Calidad	Tucfrut
Roberto Grez	Encargado de Packing	Tucfrut
Zenen Carrasco	Tractorista	Tucfrut
Manuel San Martín	Operario de Agroquímicos en Huerto	Tucfrut
Manuel San Martín	Operario de Manejo Frutales	Tucfrut
César Contreras	Encargado de Riego Tecnificado	Tucfrut
Cenen Carrasco	Operario de Riego Gravitacional	Tucfrut
Iván Llanos	Aplicador de Agroquímicos En Huertos	Packing San Andrés
Javier Ignacio Piña	Paletizador	Packing San Andrés
Alejandro Jara	Tarjador de Packing	Packing San Andrés
Alex Contreras	Programador de Línea de Packing	Packing San Andrés
Ivonne Soto	Embalador de Fruta de Exportación	Packing San Andrés
René Vilches	Supervisión de Línea de Procesos	Packing San Andrés
Hernán Soto	Encargado de Cámaras Frigoríficas	Packing San Andrés
Hernán Sotelo	Encargado de Sala de Refrigeración	Packing San Andrés
Anahi Vergara	Electromecánico	Packing San Andrés
Santiago Montt	Analista de Control de Calidad	Packing San Andrés

Raúl Espina	Encargado de Packing	Packing San Andrés
Héctor Díaz	Paletizador	Frusan
Teresa Lara	Tarjador de Packing	Frusan
César Fuentes	Programador de Línea de Packing	Frusan
Rodé Caro Miller	Embalador de Fruta de Exportación	Frusan
Viviana Bravo	Supervisión de Línea de Procesos	Frusan
Raúl Celis	Encargado de Cámaras Frigoríficas	Frusan
Luis Villanueva	Encargado de Sala de Refrigeración	Frusan
Jaime Sandoval	Electromecánico	Frusan
Jaime Soto	Analista de Control de Calidad	Frusan
Gonzalo Fuenzalida	Encargado de Packing	Frusan
José Mavareira	Aplicador de Agroquímicos en Huertos	Dosal
César Hernández	Paletizador	Dosal
Patricia Arenas	Tarjador de Packing	Dosal
Andrés Espinoza	Programador de Línea de Packing	Dosal
Blanca Barahona	Embalador de Fruta de Exportación	Dosal
Jessica Burgos	Supervisión de Línea de Procesos	Dosal
Rodrigo Valenzuela	Encargado de Cámaras Frigoríficas	Dosal
Alejandro Díaz	Encargado de Sala de Refrigeración	Dosal
Víctor Valenzuela	Electromecánico	Dosal
Víctor Huerta	Analista de Control de Calidad	Dosal
Juan Carlos Gutiérrez	Encargado de Packing	Dosal
José Maureira	Tractorista	Dosal
Luis Vásquez	Operario de Agroquímicos en Huerto	Dosal
Raúl Piña	Operario de Manejo Frutales	Dosal
Roberto Piña	Encargado de Riego Tecnificado	Dosal
Mario Navarro	Operario de Riego Gravitacional	Dosal
Ramiro Concha	Programador de Línea de Packing	Del Monte Fresh
María Paulina Ruiz	Embalador de Fruta de Exportación	Del Monte Fresh

Jorge Meneses	Supervisión de Línea De Procesos	Del Monte Fresh
Raúl Contardo	Encargado de Sala de Refrigeración	Del Monte Fresh
Luis Morales	Analista de Control de Calidad	Del Monte Fresh
René Tempio	Encargado de Packing	Del Monte Fresh
Lilian Bustamante	Programador de Línea de Packing	Copefrut S.A
Verónica Ahumado		Copefrut S.A
María Isabel Vidal	Embalador de Fruta de Exportación	Copefrut S.A
Marcela Olivares	Supervisión de Línea de Procesos	Copefrut S.A
Luis Martínez	Encargado de Cámaras Frigoríficas	Copefrut S.A
Luis Martínez	Encargado de Sala de Refrigeración	Copefrut S.A
Víctor Moreno Centeno	Analista de Control de Calidad	Copefrut S.A
Sergio Muñoz		Copefrut S.A
Luis Santelices Hernández	Encargado de Packing	Copefrut S.A
Luis Valenzuela	Aplicador de Agroquímicos en Huertos	Agrizano
Carlos Navarro	Paletizador	Agrizano
Diego Neira	Tarjador de Packing	Agrizano
Jorge Leyton	Programador de Línea de Packing	Agrizano
Claudia Donaire	Embalador de Fruta de Exportación	Agrizano
Alejandra Céspedes	Supervisión de Línea de Procesos	Agrizano
Joel Cáceres	Encargado de Cámaras Frigoríficas	Agrizano
Jorge Castro	Encargado de Sala de Refrigeración	Agrizano
Sergio Figueroa	Electromecánico	Agrizano
Soledad Pozo	Analista de Control de Calidad	Agrizano
Jorge Leyton	Encargado de Packing	Agrizano
Jaime Contreras	Tractorista	Agrizano
Juan Romero	Operario de Agroquímicos en Huerto	Agrizano
Raúl Navarro	Operario de Manejo Frutales	Agrizano
Patricio Silva	Encargado de Riego Tecnificado	Agrizano
Almiro Rojas	Operario de Riego Gravitacional	Agrizano

Capítulo VIII

Conclusiones y aprendizajes del proceso

1. Conclusiones

1.1. Caracterización general de la industria frutícola nacional.

- Existe un alto grado de heterogeneidad, atomización y dispersión geográfica en las empresas que componen el rubro frutícola, destacándose la existencia de productores de subsistencia a grandes productores, determinando con ello una concentración baja; ya que existe un alto número de unidades productivas que compiten entre sí por mercado y mano de obra (al año 2008, existían 2.357 empresas).
- La alta heterogeneidad característica de las empresas frutícolas, redundando en que los conocimientos y las competencias que deben tener los trabajadores en el área sean muy diversos; ya que pueden trabajar en un sistema u otro debido a la alta tasa de rotación que posee el sector. Estas diferencias se dan en el mayor porcentaje de los predios e influye directamente en el tipo de competencias a reconocer para desarrollar o mejorar los actuales perfiles ocupacionales.

Se vislumbra que en los próximos años existirá crecimiento de la producción del sector (tasa anual promedio de 4,7), debido al aumento significativo en las tasas de crecimiento de las plantaciones frutícolas, por ende, conllevará ligado a ello problemas tecnológicos y de demanda de mano de obra. Esta última puede ser subsanada a través del aumento de la capacidad ociosa actual que tienen las empresas frutícolas, o por la incorporación de nuevas plantas (packing), pero se necesita capacitar al personal calificado y no calificado, ya que existe un límite en el aumento de la capacidad ociosa que está dado por la capacidad instalada, el ingreso de nuevas zonas productivas y el aumento en la demanda de productos concentrados.

1.2. Análisis del mercado laboral frutícola

- La proyección de demanda laboral al 2014 (profesionales, técnicos, operarios calificados, operarios específicos y operarios no calificados específicos) en el Subsector Frutícola, vislumbra que para los próximos años se requerirá principalmente de trabajadores calificados y no calificados específicos.
- La fuerte tendencia en la disminución de la oferta de mano de obra en el Subsector Frutícola, es principalmente en los trabajadores calificados y no calificados específicos del sector; lo que determinará problemas en la competitividad del área (aumento de salarios para los trabajadores; contar con nuevos trabajadores cada temporada, por lo tanto, menos eficientes; alta inversión en tecnología, con un claro déficit en personal capacitado para su manejo).
- El aumento en la incorporación de tecnologías en el sector será un factor determinante en el impacto de la demanda laboral, ya que afectará directamente el sistema de perfiles ocupacionales desarrollados hasta ahora, pues reemplazará algunos de ellos y demandará el desarrollo de otros para mantener y operar la nueva tecnología. Por lo tanto, es importante revisar el actual sistema de evaluación de competencias, porque el medio para chequearlas es estándar, y las funciones relevantes detectadas por el sector son medidas con menor relevancia, razón por la cual puede perder validez.
- La certificación por competencias se vislumbra como una alternativa para el Subsector Frutícola para mejorar la eficiencia de la mano de obra de los trabajadores, debido tanto a la escasez de mano de obra que tendrá que enfrentar en un futuro próximo el sector, además de la incorporación de tecnología. Pese a que se observa la certificación como algo importante y como una posible solución al problema, no existe por parte de los actores (empresas de packing y huerto) interés por cofinanciarla debido a la alta tasa de trabajadores temporales que trabajan en este rubro, a menos que sea de carácter obligatorio.
- Los actuales perfiles prioritarios para el sector de packing y huerto están relacionados con las funciones que cumplen dentro del proceso productivo. En el caso de huerto, se identifican labores como cosecheros, tractoristas, podador, regador manejo de maquinaria de aplicación fitosanitaria y operación de productos fitosanitarios y en packing están relacionadas con funciones como embalaje, selección, dirección, control de calidad, operar frío y línea de packing y almacenaje de la fruta.

- Actualmente el Sistema de Certificación de Competencias de ChileValora cuenta con 11 perfiles ocupacionales (5 en huerto y 6 en packing) que están relacionados con las funciones prioritarias que ha identificado el sector para mejorar la competencia.
- Los perfiles con mayor capacidad de certificación dentro del sector son para el caso de huerto: operador de riego tecnificado, operador de manejo de frutales, supervisor y tractorista. Para packing lo perfiles prioritarios de certificación son jefe de packing, embalador de fruta de exportación, operario de grúa horquilla, control de calidad, supervisor de línea de proceso y encargado de sala de refrigeración. Se debe destacar que tanto el jefe de packing y control de calidad son perfiles que no se han certificado en las empresas y ahí el interés de realizarlo.
- La mano de obra que existe en el sector se caracteriza por baja escolaridad y poca calificación. Esta característica determina que certificar mandos medios en el Subsector Frutícola es cada vez más urgente, ya que permitirá mejorar la eficiencia de los trabajadores temporales contratados.
- En la actualidad existe una mayor certificación de perfiles de uso masivo de mano de obra, siendo en el caso de packing posible identificar el perfil de embalador de fruta de exportación, como el más requerido y esta tendencia seguirá en alza debido al aumento en la productividad del sector.

2. Aprendizajes

- El Sector Agrícola debe colocar énfasis en la mano de obra, mejorando los actuales niveles de capacitación y certificación, que les permita aumentar la productividad y mejorar la fidelización de los trabajadores. Además, invertir en mejorar las condiciones laborales; todo lo anterior para evitar la alta rotación de los trabajadores y la emigración de ellos hacia otros sectores productivos.
- Mejorar y aumentar la difusión del Sistema Nacional de Competencias Laborales a nivel de las empresas del área frutícola, poniendo énfasis en sus características, ventajas, complementariedad y diferencias con la capacitación.
- Crear una masa de trabajadores certificados disponibles para el Subsector Frutícola, que no afecte la competitividad del área, independiente de las características intrínsecas que posee (baja fidelidad y alta rotación de los trabajadores).

- Mejorar el actual sistema de financiamiento para la certificación, definiendo sistemas de cofinanciamiento Estado-empresa; empresa-trabajador, trabajador-Estado, becas, etc.
- Solicitar a las empresas del sector (huerto y packing) un sistema de definición de cargos relacionado a los perfiles ocupacionales.
- Incentivar que un porcentaje del personal contratado de temporada sea certificado, como una política de incentivo a la productividad del personal.
- Incentivar a las empresas que certifiquen el 100% de su personal de planta.
- Que se generen herramientas y planes de trabajo para que las empresas hagan gestión de la productividad en base a la evaluación de los perfiles de competencias laborales.
- A raíz de la naturaleza de las funciones de la actividad agrícola, se debería permitir que los trabajadores puedan optar a la certificación de más de un perfil.

3. Recomendaciones

- Asociar y unificar a todos los actores del Subsector Frutícola, tanto educacionales como productores, exportadores, trabajadores, gubernamentales, etc., con la finalidad de crear sistemas educacionales, de capacitación y de certificación alineados y que estén dirigidos en claro beneficio para el sector, que permitan mejorar la competitividad y que, además, les permita seguir siendo líder internacional en este rubro.
- Definir si el actual modelo de competencias laborales utilizado en el país es el más idóneo a la realidad agrícola nacional, con la finalidad de establecer si es aplicable el sistema de perfiles ocupacionales o simplemente un sistema de competencias por actividades claves.
- Reestructurar los perfiles ocupacionales existentes, para verificar que cumplen con las necesidades del sector (asumen actividades críticas detectadas) y con la capacidad de certificar verazmente las competencias atingentes a cada perfil.

- Programa de incentivos para que las empresas certifiquen a su personal temporal en las funciones claves detectadas y en actividades propias de cada compañía.
- Lograr que la capacitación que se imparte esté de acuerdo con los perfiles de competencia y la demanda de los perfiles que son críticos en el Subsector Frutícola nacional.
- Generar planes de trabajo para que se identifique el personal que sea competente para el perfil deseado a fin de que sea capacitado y posteriormente certificado.
- Existen regiones con mayor diversidad de empresas frutícolas y especies frutales en producción, plantas de embalaje, cámaras de frío y fumigación, se debe segregar y enfocar los programas de certificación en el personal temporal y permanente que labora en ellas. Claramente la región de O'Higgins y del Maule tienen el mayor número de productores, plantas y población de trabajadores temporales en Chile.
- Poner especial atención en las regiones que tienen un déficit de mano de obra, con el fin de incentivar y mantener las personas calificadas trabajando en las empresas y en el rubro frutícola.

Fotografías del Seminario Final del Proyecto:



Don Ronald Bown, abre el Seminario Final Proyecto Competencias Laborales del Sector Frutícola.



Vista general del Seminario Final Proyecto Competencias Laborales del Sector Frutícola.



Integrantes del OSCL y autoridades de ChileValora:
Juan Carlos Sepúlveda, Arturo Lyon Parot, Segundo Steilen, Rodrigo López Ulloa,
Olga Gutiérrez, Ximena Concha Bañados y Ronald Bown Fernández.

