

# REPORTE DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO CON FOCO EN OCUPACIONES SECTOR SILVOAGROPECUARIO



Diciembre, 2018



## Introducción

El presente reporte constituye una síntesis de los resultados obtenidos en el levantamiento de información realizado por el Observatorio Laboral de la región de Los Ríos, el cual se centró en tres sectores económicos: Comercio, hoteles y restaurantes, Industria Manufacturera y Silvoagropecuaria y Pesca. Estos tres sectores económicos fueron priorizados por el Consejo Asesor<sup>1</sup> en base a la información proporcionada en una primera etapa por el equipo del Observatorio Regional, que elaboró un completo panorama cuantitativo (Ver anexo 1) y cualitativo, de las características y dinámicas de 5 sectores presentes en la Región correspondientes a los 3 sectores mencionados recientemente, además de: Construcción; y Servicios sociales y personales.

Este reporte consta de cuatro secciones. La primera sección presenta un resumen del panorama de la Región y sectorial. La segunda sección presenta las principales razones de la selección de los sectores priorizados. La tercera, expone la caracterización del mercado laboral por sector priorizado. La cuarta sección, presenta información de las brechas ocupacionales identificadas en cada uno de los sectores priorizados. Y finalmente, se presentan los anexos del reporte: en el anexo 1 se presentan los Indicadores y criterios cuantitativos de priorización; en el anexo 2 se expone la metodología utilizada en el levantamiento de brechas ocupacionales y el número de empresas entrevistadas según sector, tamaño y provincia; y, por último, en el anexo 3, las pautas de los instrumentos utilizados en las entrevistas.

---

<sup>1</sup> El Consejo Asesor es presidido por el Director Regional de SENCE, y está compuesto por representantes de los trabajadores, de los empresarios, del sector público y de la academia.

# 1. Resumen panorama regional y sectorial

## 1.1. Población

De acuerdo con el actual CENSO 2017, en la Región hay una población total de 384.837 personas, 51% de las cuáles son mujeres. Así también, el 80% de la población se encuentra en edad de trabajar (15 años o más), donde cabe destacar que el 22% de estos últimos, son mayores de 60 años.

Observando las provincias de la Región: el Ranco presenta una distribución del 50-50 entre ambos sexos y la provincia de Valdivia está compuesta en un 51% por mujeres.

Con respecto a los mayores de 60 años, en la provincia de Valdivia existe una mayor proporción de estos alcanzando un 17% de su población total, en contraste con un 20% en la provincia del Ranco. Siendo las comunas con mayor cantidad de personas mayores a 60 años: Corral (provincia de Valdivia), Lago Ranco y Río Bueno ambas (provincia del Ranco) con un 21%. Esta última junto con la comuna de Corral y Valdivia, tienen el mayor porcentaje de personas en edad de trabajar, bordeando del 81% de su población.

## 1.2. Características del mercado laboral en Los Ríos

La Región y el País presentan características similares: el promedio de edad de los ocupados en ambos casos bordea los 44 años y la escolaridad promedio en la Región es de 11 años y de 12 años a nivel nacional. Las mujeres ocupadas la Región alcanzan el 40% y en el país un 41% de la población.

Las mayores diferencias se encuentran en el porcentaje de ocupados/as con educación media incompleta o menos, que en el País alcanzan el 31% a diferencia del 36% que representan a nivel regional. Además, la porción de trabajadores con educación superior completa, representan un 22%, en Los Ríos, mientras que a nivel nacional es el 26% de sus ocupados/as.

Por otro lado, el ingreso promedio, es considerablemente menor en la Región, específicamente registrando una brecha de un 14% en desmedro de los ocupados/as regionales.

**Ilustración 1:** Características del mercado laboral en la región de Los Ríos, 2017.



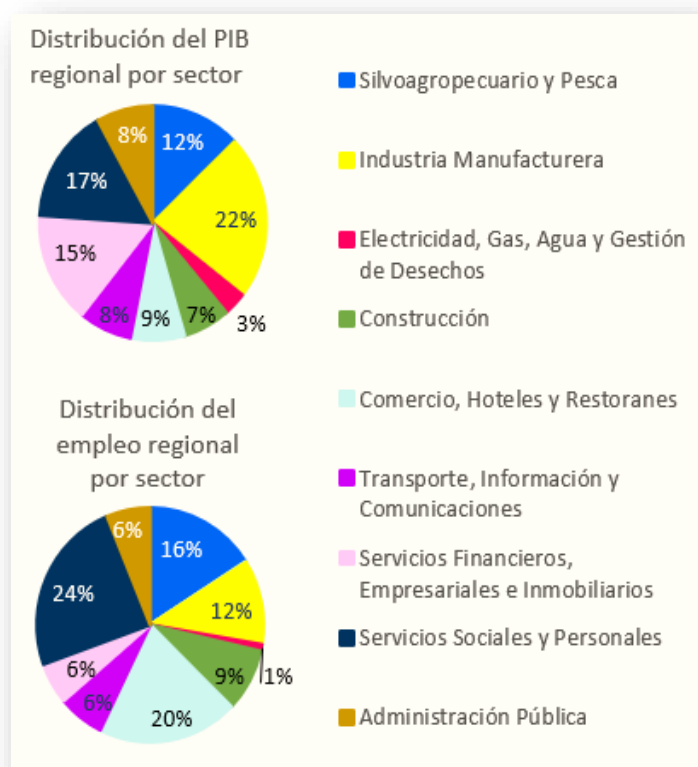
Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de la ENE y ESI 2017.

### 1.3. Distribución PIB y empleo por sector económico en la Región

De acuerdo con la actividad económica regional, según datos del Banco Central 2016 el aporte de la región de Los Ríos bordea el 1,3% de la actividad económica productiva nacional, siendo la región Metropolitana la que ostenta una mayor participación en el PIB, equivalente al 42% de éste, frente a las demás regiones cuya contribución es marginal -explicado por la mayor concentración de población, que se traduce en mayor consumo y mayor nivel de transacciones de bienes-.

En cuanto a la distribución sectorial del producto económico regional, los sectores económicos que más aportan a la generación del PIB son: Industria manufacturera (22%); Servicios sociales y personales (17%); Servicios financieros, empresariales e inmobiliarios (15%); Silvoagropecuario y pesca (12%) (Ver Ilustración 2).

**Ilustración 2:** Distribución del PIB y del empleo según sectores en la región de Los Ríos, 2016.



Fuente: ENE y Banco Central 2016.

Con respecto al empleo en la Región, este presenta una marcada estacionalidad, aumentando la tasa de ocupación en los meses de verano y aumentando la tasa de desempleo en los meses de invierno.

La tasa promedio de desempleo entre ene-mar 2010 y jul-sep del 2018, es de un 5,7%, encontrándose 1 punto porcentual por debajo del promedio nacional (6,7%).

En relación con la concentración del empleo por sector económico, es posible apreciar que, durante el año 2016, el sector de Servicios personales concentró la mayor cantidad de trabajadores/as (24%), seguido por Comercio, hoteles y restaurantes (20%). El sector Silvoagropecuario y pesca concentraba el 16% de los ocupados/as en la Región.

## 2. Principales razones por las que se priorizaron los tres sectores en la Región

En base a la información proporcionada por el equipo del OLR al Consejo Asesor sobre el panorama económico de la región de Los Ríos a través del Informe de priorización OLR Los Ríos, se priorizaron tres sectores en los cuales se profundizaría el estudio de brechas ocupacionales y de capital humano, durante el primer año de funcionamiento del OLR a fin de potenciar el desarrollo económico en torno a la mejora de los programas de capacitaciones y, así, del capital humano regional.

### 2.1. Comercio, hoteles y restaurantes

El sector Comercio, Hoteles y Restaurantes es un sector fundamental para la economía de la región de los Ríos debido al *dinamismo que aporta* a su economía (aporta 9% al PIB) y a la generación de empleo (20%)<sup>2</sup>. Se destaca, por una parte, el subsector Comercio en el cual se identifican las actividades de retail, supermercados, y comercio al por menor, y, por otro lado, el subsector Hoteles y Restaurantes.

Además, dentro de este sector está contenido el eje estratégico del turismo ligado a las potencialidades naturales y culturales de la Región y que ha estado apoyado en múltiples inversiones públicas (en cuanto a mejoramiento de la calidad de los servicios turísticos, infraestructura, y apoyo empresarial, entre otros) y en la política regional de turismo. Esto ha aumentado la demanda de ocupaciones en el sector y que aún no han sido cubiertas. Estas son algunas de las razones por las cuales este sector fue priorizado por el Consejo Asesor.

En cuanto a las brechas ocupacionales en el subsector del Comercio, se identifican aquellas vinculadas a la *atención de personas (cliente)*, cursos técnicos de *administración y gestión, contabilidad*. Esto podría aumentar el consumo intrarregional y, además, contribuiría a la atracción de nuevos clientes. En cuanto a las brechas identificadas en el subsector de Hoteles y Restaurantes, destaca la necesidad de manejo de *idiomas* para la ejecución de diversos servicios y actividades turísticas, mejoramiento de servicios de recepción y atención al cliente, especialización en torno a la oferta gastronómica, entre otros. Superar estas brechas requiere de mejorar el

---

<sup>2</sup> Estas estadísticas corresponden al año 2016, el dato disponible de la distribución del empleo para el año 2017 a nivel regional corresponde a un 19%.

capital humano regional en base a programas de capacitación y formación coherentes con las necesidades de la Región.

## 2.2. Industria manufacturera

El sector Industria Manufacturera emerge como otro de los sectores prioritarios para el desarrollo económico de la Región ya que aporta un 22% al PIB regional y un 12%<sup>3</sup> al empleo. Se distingue por estar enfocado principalmente en la industria agroalimentaria y en la producción de alimentos con valor agregado. Se destaca principalmente el procesamiento de productos lácteos, cárnicos y la cervecera.

Se reconocen para el subsector agro-manufacturero los siguientes requerimientos en cuanto a **formación y capacitación**: manejo de tecnología para la producción manufacturera; técnicas para la elaboración de productos lácteos y cerveceros (alimentos con valor agregado); formación en aseguramiento de calidad, procesos de seguridad en la producción, capacitaciones técnicas para el envasado y etiquetado de productos, y capacitaciones para la distribución de productos, gestión de ventas y comercialización.

Se torna fundamental potenciar y fortalecer el capital humano y cubrir las brechas ocupacionales vinculadas al *subsector agro-manufacturero* y al procesamiento de productos locales *para impulsar la economía y desarrollo regional*, y no solamente abastecer el mercado regional y nacional, sino que también con miras a alcanzar otras geografías que valoren la producción local con identidad territorial.

---

<sup>3</sup> Estas estadísticas corresponden al año 2016, el dato disponible de la distribución del empleo para el año 2017 a nivel regional se mantiene en un 12%.

### 2.3. Silvoagropecuario y pesca

La región de Los Ríos se caracteriza históricamente por enfocar su economía mayoritariamente al sector Silvoagropecuario y Pesca, básicamente, al sector de producción primario y a producir aquellos insumos que constituyen la materia prima para otros procesos industriales. Los subsectores identificados son los siguientes: *subsector frutícola* (berries, cerezos); *subsector silvícola*; *subsector pecuario* (producción de leche, crianza de animales- ovinos y bovinos-); *subsector hortícola*; *subsector apícola*. Si bien el subsector silvícola presenta un aporte relevante en la economía regional, su baja contribución a la generación de empleo conlleva a que no sea considerado como prioritario para el desarrollo regional. Sucede lo mismo con el subsector apícola y el de la pesca. Por lo mismo, si bien se priorizó el sector completo, el foco del estudio sobre brechas de capital humano y de ocupaciones está en el subsector frutícola (berries), subsector pecuario, y subsector crianza de animales.

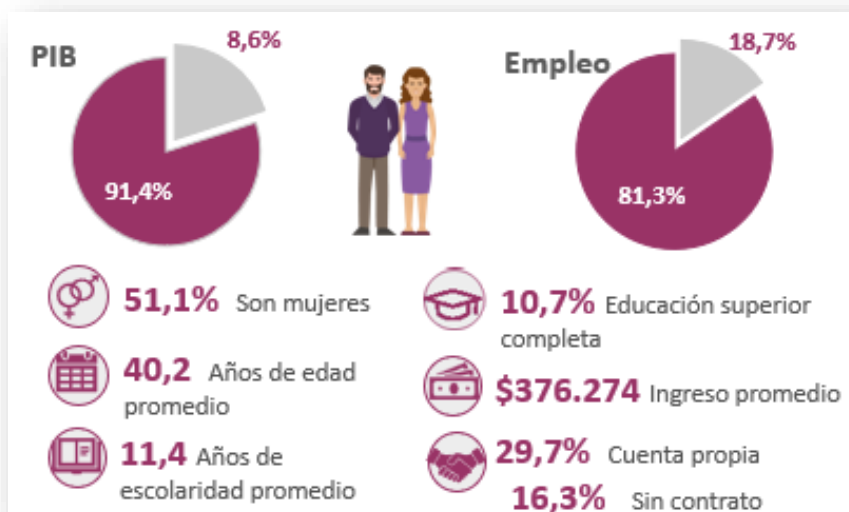
En base al panorama del sector a nivel regional, las **ocupaciones requeridas** hoy en día se vinculan a una fuerza de trabajo no calificada, principalmente ligadas a labores de cosecha y ordeña. Las ocupaciones demandadas se caracterizan por ser estacionales, en su mayoría ocupadas por mujeres y, actualmente, también por extranjeros. Se revelan requerimientos para la formación de los distintos perfiles ocupacionales (existentes y emergentes) que son fundamentales de cubrir si se quiere apoyar el desarrollo del Sector. Estos son: nivelación escolar; certificación de saberes y conocimientos ya adquiridos; manejo de tecnología agrícola en pequeños productores; capacitación en gestión empresarial (modelo de negocios); conocimiento en creación de alianzas estratégicas y asociatividad, fortalecimiento de habilidades relacionales; capacitación en manipulación de alimentos; y capacitación en manejo computacional básico.



### 3. Características del mercado laboral sectorial

#### 3.1. Comercio, hoteles y restaurantes

**Ilustración 3:** Perfil mercado laboral sector Comercio, hoteles y restaurantes



Fuente: ENE y ESI 2017; y Banco Central 2016.

El sector Comercio, hoteles y restaurantes en la Región, concentra a aproximadamente 36 mil trabajadores/as, con una edad promedio de 40 años, menor que la edad promedio de los/as trabajadores/as tanto a nivel regional (44 años) como a nivel País sectorial (42 años) y País total (44 años).



**35.924**  
ocupados/as

En cuanto a la escolaridad, en promedio, los/as ocupados/as del Sector cursan 11 años de escuela, con lo que se encuentran bajo el nivel de escolaridad obligatorio de 12 años. Mientras que los/as trabajadores/as del sector a nivel País sí alcanzan, en promedio, la escolaridad obligatoria completa.

**68,8%** Jornada  
laboral completa



Por otro lado, sólo el 11% de los/as ocupados/as del Sector cuentan con educación superior completa, porcentaje que se encuentra muy por debajo del porcentaje de trabajadores/as que terminan su educación terciaria a nivel regional (22%), nacional sectorial (18%) y nacional (27%).

La participación femenina en la ocupación regional, en este Sector, es de gran importancia, alcanzando el 51%, mientras que, en la Región alcanza un 40% , en el sector a nivel País un 48% y en el país, en general, un 41%.

También es relevante, en el sector, la alta participación juvenil en comparación con el porcentaje de jóvenes ocupados/as a nivel regional, donde sólo el 22% de los/las trabajadores/as son menores de 30 años, mientras que, para el sector, este grupo suma el 33% del total de ocupados/as.

Por último, el ingreso que reciben los trabajadores/as regionales del sector Comercio, Hoteles y Restoranes (\$376.274) se encuentra muy por bajo del ingreso promedio regional (\$484.858), sectorial nacional (\$434.033), regional (434.033) y País (\$554.493).

En definitiva, se puede apreciar que, comparativamente, el Sector concentra trabajadores/as jóvenes, en su mayoría mujeres, donde una menor cantidad ha completado su educación superior y cuyos ingresos se encuentran bajo las rentas tanto a nivel regional, sectorial nacional y nacional.



Por otro lado, sólo el 14% de los/as ocupados/as del Sector cuentan con educación superior completa, porcentaje que se encuentra muy por debajo del porcentaje de trabajadores/as que terminan su educación terciaria a nivel regional (22%), sectorial nacional (19%) y nacional (27%).

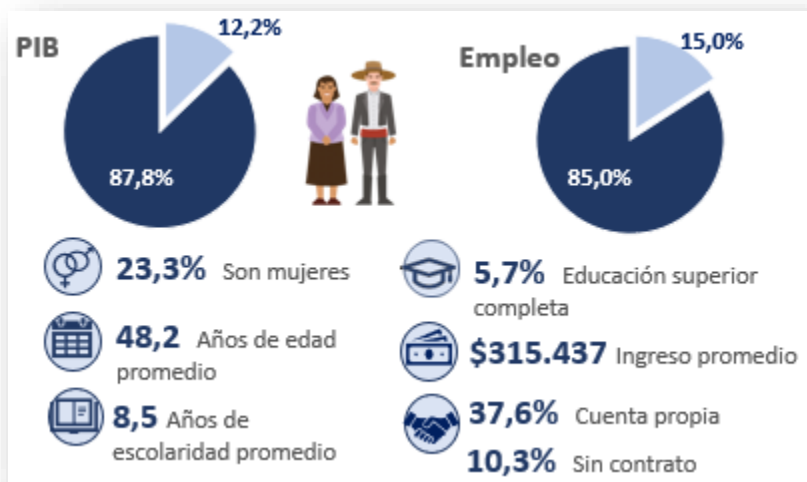
Tanto en el país como en la Región, el Sector una participación femenina que alcanza un aproximado de un 40%, encontrándose muy por encima de la situación de sus pares sectoriales a nivel País donde la participación femenina en la ocupación alcanza sólo un 33%.

Con respecto a la participación juvenil, el grupo de menores de 30 años se encuentra en niveles muy similares en la Región y el país, para el sector bordeando el 19%.

En definitiva, se puede apreciar que, comparativamente, el Sector concentra trabajadores con menores niveles educacionales, con una menor participación femenina con respecto a las ocupadas de la Región y que además están recibiendo menores ingresos que el promedio regional, nacional y que sus pares sectoriales a nivel país.

### 3.3. Silvoagropecuario y pesca

Ilustración 5: Perfil mercado laboral sector Silvoagropecuario y pesca



Fuente: ENE y ESI 2017; y Banco Central 2016.

El sector Silvoagropecuario y pesca en la Región, concentra a aproximadamente 29 mil trabajadores/as, con una edad promedio de 48 años, mayor que la edad promedio de los/as trabajadores/as tanto a nivel regional (44 años), sectorial nacional (47 años) como a nivel País (44 años).

En cuanto a la escolaridad, en promedio, los/as ocupados/as del Sector cursan 9 años de escuela, con lo que se encuentran bajo el nivel de escolaridad obligatorio de 12 años. Mientras que los/as trabajadores/as del sector a nivel País sí alcanzan, en promedio, la escolaridad obligatoria completa.

**69,3%** Jornada laboral completa



**28.939**  
ocupados/as

Por otro lado, sólo el 6% de los/as ocupados/as del Sector cuentan con educación superior completa, porcentaje que se encuentra muy por debajo del porcentaje de trabajadores/as que terminan su educación terciaria a nivel regional y nacional, siendo un 20% y un 27% respectivamente. Sin embargo, se encuentra en la misma situación que el sector a nivel nacional, donde también un 6% del empleo tiene educación superior completa.

Con respecto a la participación femenina regional, en este Sector, alcanza sólo un 23%, muy similar a lo ocurrido en el sector a nivel nacional con un 24%, mientras que, en la Región y en el País, las mujeres constituyen un 41% de la ocupación total.

En definitiva, se puede apreciar que, comparativamente, el Sector concentra trabajadores/as en su mayoría hombres, mayores en comparación a trabajadores/as promedio a nivel regional. Donde una baja cantidad ha completado su educación superior y cuyos ingresos se encuentran alrededor de un 54% bajo la renta a nivel regional, 10% bajo los ingresos de sus pares sectoriales a nivel nacional y un 76% bajo el ingreso promedio nacional total.

## 4. Brechas de capital humano Sector Silvoagropecuario

Esta sección presenta una síntesis de las principales características de las ocupaciones escasas identificadas para el tercer sector económico priorizado por el Consejo Asesor de la Región: Silvoagropecuario.

Las ocupaciones escasas identificadas para el sector Silvoagropecuario se presentan con foco en la vocación productiva de la región de Los Ríos, por tanto, las actividades se concentran específicamente en “agropecuarias” divididas en los siguientes subsectores: agrícola y pecuario. En este informe se entregará información de las ocupaciones junto a una tabla resumen que entrega información sobre las principales características de las ocupaciones escasas detectadas por los empleadores del Sector a nivel regional.

La información está dispuesta en formato de tablas que presentan las siguientes características por ocupación escasa detectada: descripción de las tareas a desempeñarse por cada ocupación identificada; el nivel educativo requerido; los conocimientos y/o habilidades necesarias para ejercer la ocupación; el tipo de jornada laboral; el tipo de contrato; el rango salarial; las causas que explican la escasez de cada una de las ocupaciones identificadas; el plan formativo SENCE asociado a la ocupación; y el número estimado de personas empleadas en este u otros empleos similares (CASEN 2017).

Empleos requeridos

Sector: Silvoagropecuario

Subsector: Agrícola

Nivel educativo: Sin requisito o Educación Media completa

Tabla 1: Ocupaciones escasas subsector Industria Agrícola (frutícola y hortícola)

Ocupación (N° de personas requeridas)	Descripción de tareas	Nivel educativo requerido	Conocimientos y/o habilidades	Requisitos de formación	Preferencia de Sexo  Preferencia de tramontario	Jornada laboral	Tipo de contrato	Sueldo	Causas de escasez	Plan formativo SENCE asociado	Número estimado de personas empleadas en este u otros empleos similares, CASEN 20174
Administrativo de Compras  Requeridos:  2	Comprar y cotizar insumos para empresa (repuestos, químicos); negociar y pedir descuento	Educación Superior Técnica	Manejar sistemas de gestión (ENET o SAP); conocimiento Excel y Word; licencia de conducir; habilidad	Sí  Licencia de conducir; certificado de Contador general o administrador de empresas	30 a 45 años  Hombre	Completa	Plazo indefinido	Entre \$500.001 y \$700.000	Falta de experiencia en el área de trabajo  Falta de competencias técnicas de los postulantes	Sin Plan Formativo asociado	Empleados de control de abastecimientos e inventario (CIUO 88: 4131), en las regiones de Los

<sup>4</sup> La Encuesta Casen 2017 provee información de ocupaciones. Una ocupación es una agrupación de empleos que comportan tareas muy similares. Debido a que la fuente de los datos es una muestra probabilística, no siempre es posible tener estimaciones a nivel regional. Incluso, es posible que en algunos casos no sea posible estimar el número de ocupados.



	os; planificac ión de necesida des empresa y compras		s de comunica ción y negociaci ón; planificaci ón; autonomía y toma de decisiones						tes		Ríos, Araucaní a y Los Lagos: 9.392
Control de calidad  Requerid os:  4	Recibe fruta en el acopio, revisar calidad de la fruta	Educa ción Media Técnic o- Profesi onal	Saber leer y escribir, conocimie nto agrícola, mercado internacion al y exigencias de otros mercados	Curso relacionado a alimentos o agrícola	18 a 30 años  Mujer	Comp leta	Por obra o faena	Entre \$300.0 01 y \$400.0 00	Falta de habilita des blandas de los postulan tes  Falta de compet encias técnicas de los postulan tes	Sin Plan Form ativo asoci ado	Técnicos en agronomía, zootecnia y silvicultura (CIUO 88: <b>3212</b> ), a nivel nacional 4.139
Ayudant e de Jefe de Campo  Requerid os:	Apoyar la cosecha; ver stock de materiales de compras; manejo de	Educa ción Media	Técnicos agrícolas; conocimie ntos de arándonos; logística; proactivid ad; manejo de	No	30 a 45 años  Homb re	Comp leta	Por obra o faena	Entre \$400.0 01 y \$500.0 00	Falta de habilita des blandas de los postulan tes	Sin Plan Form ativo asoci ado	Técnicos en agronomía, zootecnia y silvicultura (CIUO 88: <b>3212</b> ), a

2	personal; tomar decisiones micro; conducir camiones.		personal; actitud.								nivel nacional 4.139
Cosechero/a Requeridos: (80,100,350,650)	Cosechar; Identificar fruta madura; clasificar y seguir protocolos y normas	Sin requisito	Conocimientos de inocuidad de alimentos; saber seguir instrucciones y protocolos; manipulación de alimentos; normas básicas de higiene; conocimiento agrícola; conocimientos básicos de cosecha	No	30 a 45 años o Indiferente Indiferente	Completa	Por obra o faena	Entre \$200.001 y \$300.000 ○ Entre \$300.001 y \$400.000	Fuerte competencia con otros empleadores del sector productivo por el mismo perfil de trabajadores  Condiciones laborales poco atractivas (horario, sueldo, ubicación, entre otras.)  Escasez	PF0308	Mozos de labranza y peones agropecuarios (CIUO 88:9211), en la Región: 7.391

									de personas para trabajar en el rubro		
Fumigador Requeridos: 4	Fumigar; aplicar abono, herbicidas; plaguicidas	Sin Requisito	Conocimientos de dosis de productos químicos; manejo de equipos y uniformes; prevención de riesgos.	Si Certificación Uso y manejo de plaguicidas Y reconocimiento de aplicadores	30 a 45 años Hombre	Completa	Por obra o faena	Entre \$300.001 y \$400.000	Falta de certificación, licencia u otros requisitos de los postulantes  Falta de experiencia en el área de trabajo	PF0472	Agricultores y trabajadores calificados de cultivos extensivos (CIUO 88: <b>6111</b> ), en las regiones de Los Ríos, Araucanía y Los Lagos: 13.360
Ingeniero Agrónomo Requeridos: 3	Manejo de frutales y de equipos humanos	Profesional superior	Conocimiento técnico de agricultura; riego; nutrición; poda; tecnología	Si Ingeniero Agrónomo	Indiferente  Indiferente	Completa	Por obra o faena	Entre \$700.001 y \$1.000.000	Falta de habilidades blandas de los postulantes	Sin Plan Formativo asociado	Agrónomos y afines (CIUO 88: <b>2213</b> ), a nivel Nacional: 9.525

			agrícola; control calidad; mercado internacional y regulación de exportaciones; liderazgo y manejo de poder; administración y procesos administrativos; leyes laborales						Falta de competencias técnicas de los postulantes		
Jefe de campo (administrativo medio) Requeridos: 1	Supervisión de actividades del campo (poda y supervisión de poda) Participa de las actividades del campo	Educación superior técnica	Técnicas agrícolas; administración básica; criterio en toma de decisiones; conocimiento de compras y stock; manejo de personal	Si Técnico agrícola	30-45 años Indiferente	Completa	Plazo indefinido	Entre \$500.001 y \$700.000	Falta de habilidades blandas de los postulantes  Falta de Compromiso y Valores	Sin Plan Formativo asociado	Técnicos en agronomía, zootecnia y silvicultura (CIUO 88: <b>3212</b> ), a nivel nacional 4.139

Operador Maquinaria Agrícola/ Tractorista Requeridos: 22	Mantenimiento de máquina; manejar tractor, equipos y maquinaria; alimentar a animales; forrajear; siembra y fertilización; carga y descarga de fardos, madera; limpieza de fundos; traslado de elementos químicos y agua; trabajos agrícolas	Sin requisito o Educación Media	Licencia de conducir clase D; conocimientos básicos de mecánica y mecánica agrícola; conocimientos agrícolas como arreglo de cercos, cosechas y organización del campo.	Si Licencia conducir clase D	30-45 años Hombre o indiferente	Completa	Plazo indefinido	Entre \$300.001 y \$400.000 o Entre \$500.001 y \$700.000	Falta de competencias técnicas de los postulantes  Falta de certificación, licencia u otros requisitos de los postulantes  Falta de experiencia en el área de trabajo	PF0060	Operadores de maquinaria agrícola y forestal motorizada (CIUO 88:8331), en la Región: 2.012
Operario de Maquinaria Agrícola Senior	Participar de plantaciones (siembra, control de plaguicidas)	Sin Requisito	Manejo de equipos GPS; curso de aplicador de plaguicidas	Sí Licencia de conducir clase D	Indiferente Hombre	Completa	Plazo indefinido	Entre \$700.001 y \$1.000.000	Falta de competencias técnicas de los postulantes	PF0472	Operadores de maquinaria agrícola y forestal motorizada (CIUO

Requeridos: 3	as, cosecha); aplicación de plaguicidas; participar de todo el proceso productivo		s; credencial de aplicador del SAG; saber operar maquinaria agrícola.	Curso de aplicador de plaguicidas					tes Condiciones laborales poco atractivas (ubicación)		88:8331), en la Región: 2.012
Secretario/a Requeridos: 2	Atención en inducciones; encargada de contratos; supervisar stock de materiales en temporada; ingresar datos de cosecha en planilla Excel.	Educación Media Técnico-Profesional	Manejo de Word, Excel, redes sociales y correo electrónico; conocimientos legales de administración de personal; ordenada y confiable (maneja información confidencial y dinero)	Sí Licencia Técnico en secretariado o comercial/administración	18 a 30 años Indiferente	Completa	Por obra o faena	Entre \$300.001 y \$400.000	Falta de competencias técnicas de los postulantes  Falta de habilidades blandas de los postulantes	Sin Plan Formativo Asociado	Secretarios/as (CIUO 88:4115), en las regiones de Los Ríos, Araucanía y Los Lagos: 15.059

Supervisor/a agrícola Requeridos: 23	Coordinar trabajadores/as, ordenar trabajos y horarios; dirigir cosecha de cuadrilla; mantener orden de equipo de trabajo; Trato y manejo de personal; llevar informes agrícolas (hrs de trabajo, productos agrícolas, registro de máquinas); retirar materiales de cosecha; supervisar el trabajo	Sin Requisito  o Educación Media Técnico-Profesional  o Educación Superior Técnica	Manejo de personas; conocimientos técnicos de producción agrícola; Conocimiento de buenas prácticas agrícolas (global norms gaps); conocimiento de frutales; liderazgo y empoderamiento; Habilidades blandas, capacidad de manejar personas, actitud y personalidad	No  Y en los casos que sí: Curso de Aplicador de plaguicidas  Licencia de Conducir  Licencia de Técnico Agrícola	Indiferente  18 a 30 años  30 a 45 años	Completa	Por obra o faena	Entre \$300.00 y \$400.00 Entre \$400.00 y \$500.00 Entre \$500.00 y \$700.00	Falta de habilidades blandas de los postulantes  Falta de experiencia en el área de trabajo  Fuerte competencia con otros empleadores del sector productivo por el mismo perfil de trabajadores  Falta de competencias técnicas de los postulantes	Sin Plan Formativo Asociado	Profesionales de nivel medio de servicios administrativos y afines (CIUO 88: <b>3431</b> ), en las regiones de Los Ríos, Araucanía y Los Lagos: 7.765  Técnicos en agronomía, zootecnia y silvicultura (CIUO 88: <b>3212</b> ), a nivel nacional 4.139
--	--	--	---	--	---	----------	------------------	---	--	-----------------------------	--

	y control de calidad								tes		
Trabajador/a Agrícola Requeridos: 14 estables	Mantener el campo; desmalezar; conducir maquinaria; encargarse del riego; fertilizar	Sin Requisito	Conocer tipos de suelo; manejar maquinaria agrícola; sistemas de riego; licencia de conducir clase D	Sin requisito	30 a 45 años  Indiferente	Completa	Plazo indefinido	Entre \$300.001 y \$400.000	Falta de competencias técnicas de los postulantes  Condiciones laborales poco atractivas (horario, sueldo, ubicación, entre otras.)	PF0308	Mozos de labranza y peones agropecuarios (CIUO 88:9211), en la Región: 7.391

Fuente: elaboración propia en base a instrumento pauta empleadores.

Empleos requeridos

Sector: Silvoagropecuario

Subsector: Pecuario

Nivel educativo: Sin requisito o Educación Media completa

Tabla 2: Ocupaciones escasas subsector Industria Ganadera



Ocupación (N° de personas requeridas)	Descripción de tareas	Nivel educativo requerido	Conocimientos y/o habilidades	Requisitos de formación	Preferencia de Sexo  Preferencia de tramontario	Jornada laboral	Tipo de contrato	Sueldo	Causas de escasez	Plan formativo SENCE asociado	Número estimado de personas empleadas en este u otros empleos similares, CASEN 20175
Ordeñador  Requerido: 50	Ordeñar; preocuparse del bienestar animal; calidad de la leche; alimentación de los animales	Sin requisito	Tecnología de ordeña interna; saber ordeñar; organización y sepa seguir instrucciones; conocimientos básicos de bienestar animal; responsabilidad	Sin Requisito	Indiferente  Indiferente	Completa	Plazo indefinido	Entre \$700.001 y \$1.000.000	Falta de habilidades blandas de los postulantes  Falta de competencias técnicas de los postulantes	PF0861	Mozos de labranza y peones agropecuarios (CIUO 88:9211), en la Región: 7.391

<sup>5</sup> La Encuesta Casen 2017 provee información de ocupaciones. Una ocupación es una agrupación de empleos que comportan tareas muy similares. Debido a que la fuente de los datos es una muestra probabilística, no siempre es posible tener estimaciones a nivel regional. Incluso, es posible que en algunos casos no sea posible estimar el número de ocupados.

Ternereros/a Requeridos: 20	Alimentar al ternero; mantener cunas secas; rotar a los enfermos	Sin requisito	Saber aretear; conocimientos de alimentación del ternero; temperaturas de la leche; leche con calostro; bienestar animal	Sin Requisito	Indiferente Indiferente	Completa	Plazo fijo	Entre \$400.001 y \$500.000	Falta de competencias técnicas de los postulantes	PF0677	Criadores de ganado y otros animales domésticos, productores de leche y sus derivados  (CIUO 88:6121), en la Región: 4.471
--------------------------------	--	---------------	--	---------------	----------------------------	----------	------------	-----------------------------	---	--------	--

Fuente: elaboración propia en base a instrumento pauta empleadores

## 5. Anexo

### 5.1. Anexo 1. Indicadores y criterios cuantitativos de priorización

Sectores	PIB regional	Ocupados	Vulnerabilidad	Escolaridad (años)	Capacitados
Silvoagropecuario y Pesca	12,8 %	15,9 %	49,3 %	8,0	7,0 %
Industria Manufacturera	22,7 %	11,7 %	40,0 %	10,8	18,5 %
Comercio, hoteles y restaurantes	7,7 %	20,0 %	51,0 %	11,1	7,5 %
Construcción	6,7 %	8,7 %	49,3 %	10,2	4,1 %
Servicios sociales y personales	15,9 %	24,3 %	27,7 %	12,6	22,4 %

Fuente: ENE y Banco Central 2016; y CASEN 2017

## 5.2. Anexo 2. Metodología y muestra

### 5.2.1. Metodología de Trabajo

El trabajo desarrollado por el equipo del OLR pretende identificar cuáles son las ocupaciones escasas y las brechas de capital humano existentes en tres sectores económicos de la Región que fueron priorizados por el Consejo Asesor del OLR de Los Ríos. Esto son: Sector Comercio, Hoteles y Restoranes, Sector Industria Manufacturera, Sector Silvoagropecuario y Pesca. Además, busca profundizar acerca de las características de dichos sectores y las causas de las ocupaciones escasas.

Para lograr los objetivos de la investigación se utilizó una combinación de diversas técnicas cualitativas y cuantitativas, es decir, de métodos mixtos. La particularidad de las técnicas cuantitativas es que permiten evaluar variables de un determinado fenómeno, -en este caso el de brechas de ocupaciones y de capital humano-, y obtener una descripción acabada del mismo. Por su parte, las técnicas cualitativas permiten no tan sólo detectar el comportamiento de las brechas de capital humano y de ocupaciones, sino que también profundizar en sus causas. De este modo, ambas técnicas en conjunto permiten comprender en qué ocupaciones de los distintos sectores y subsectores productivos se están produciendo diferencias entre la oferta y demanda de empleo y cuáles serían los factores que las estarían explicando.

Se realizó un levantamiento de información a nivel regional y provincial a través de la aplicación de instrumentos<sup>6</sup> metodológicos provistos por el Observatorio Laboral Nacional (OLN). Dichos instrumentos se aplicaron a dos tipos de actores (empleadores y trabajadores) de los tres sectores económicos priorizados.

---

<sup>6</sup> Los instrumentos fueron diseñados por el OLN y consta de dos secciones: la primera, consiste en una pauta de preguntas cerradas tipo encuesta, y la segunda, en una pauta de preguntas abiertas tipo entrevista semi-estructurada.

La preparación del levantamiento de información incluyó una revisión de las características más relevantes de los sectores y subsectores priorizados, y de los macroprocesos implementados por las empresas que los componen. Para esto se utilizaron los mapas de macroprocesos diseñados por ChileValora, los que luego fueron complementados y chequeados con los entrevistados durante el trabajo de campo a fin de adaptarlos a la realidad territorial.

La sistematización y análisis cuantitativo de la información levantada en el trabajo de campo se realizó a través de una planilla Excel que fue conformando la base de datos tanto de empleadores (empresas) como de trabajadores. Dichos datos fueron analizados cuantitativamente en el mismo programa. Por su parte, el análisis cualitativo de la información levantada se realizó por medio del software de análisis cualitativo Atlas Ti a través de análisis de contenido.

#### 5.2.2. Diseño de Marco Muestral

Esta sección presenta primero la propuesta del marco muestral y luego, la muestra de empresas seleccionada para realizar el levantamiento de información.

En esta etapa se realizó el levantamiento de información cualitativa en base a **entrevistas** con **empleadores y trabajadores** de la Región de los tres sectores priorizados en la primera etapa del OLR (sector Silvoagropecuario y Pesca, sector Industria Manufacturera, sector Comercio, Hoteles y Restoranes).

La muestra de empleadores y trabajadores a entrevistar en cada uno de los sectores priorizados se definió en base a los lineamientos brindados por el OLN y a los criterios propuestos por el equipo del OLR. Como resultado de la deliberación, se define la muestra en base a los siguientes criterios: a) sector productivo, b) subsector productivo, c) tamaño de empresa (según nº de trabajadores), y d) vocación productiva territorial.

Considerando estos criterios, se utilizó la base de datos del Servicio de Impuestos Internos (SII) para realizar un barrido de las empresas con personalidad jurídica correspondientes a los tres sectores *priorizados* a nivel regional y a los *subsectores* por cada uno de ellos.

Estos son los siguientes:

- Sector Comercio, Hoteles y Restoranes: Se consideran los subsectores Comercio y Hoteles y restoranes<sup>7</sup>).
- Sector Industria Manufacturera: Se considera el subsector No Metálico Alimenticio.
- Sector Silvoagropecuario y Pesca: Se consideran los subsectores Agrícola y Pecuario.

Para cada uno de los subsectores seleccionados se decidió entrevistar a 6 empresas considerando el criterio *tamaño de empresa*: 2 empresas micro y pequeñas, 2 empresas medianas y 2 empresas grandes. En caso de no existir empresas grandes para un subsector específico, se consideraron las empresas de tamaño existentes para completar el número muestral determinado para cada subsector (6).

Sumado a ello, y en consideración a las Provincias de la Región de Los Ríos: Provincia de Valdivia y Provincia del Ranco, se determinó seleccionar una provincia por subsector en base a su *vocación productiva territorial*. Tomando el sector Silvoagropecuario y Pesca, cuyos subsectores seleccionados son: Agrícola y Pecuario, encontramos que las actividades económicas agrícolas se concentran principalmente por vocación productiva en la Provincia de Valdivia y las actividades económicas pecuarias se encuentran principalmente en la Provincia del Ranco. Por lo tanto, en base a este criterio, se determina que el levantamiento de información se concentrará en las comunas de la provincia seleccionada para cada subsector. En el caso de los subsectores de “Hoteles y restoranes” y “No metálico alimenticio” se seleccionaron ambas provincias, ya que ambas cuentan con vocación productiva territorial y cobertura de dichas actividades económicas por subsector.

Esto dio como resultado la obtención de una propuesta de marco muestral total de 42 empresas (12 para el sector Silvoagropecuario y Pesca; 12 para el sector Industria manufacturera y 18 para el sector Comercio, Hoteles y Restoranes). Esta propuesta muestral fue contrastada con algunos actores clave sectoriales con el objeto de incorporar o excluir de la misma a aquellos actores que lo ameritaran de manera estratégica y de esclarecer las

---

<sup>7</sup> Es importante indicar que dentro del subsector hoteles y restoranes se contemplan las actividades económicas de Turismo, el cuál es considerado como un sector estratégico para el desarrollo de la Región.

provincias seleccionadas en base a su vocación productiva mencionada anteriormente. Luego de este proceso, se obtuvo la muestra de actores sectoriales del sector privado-empresarial con los cuales se trabajó para realizar el levantamiento de información cualitativa.

Siguiendo los lineamientos del Manual para el Levantamiento de Información sobre Brechas Ocupacionales, se determina realizar las entrevistas con trabajadores bajo los mismos criterios de selección utilizados con las empresas, pero en este caso, seleccionando al menos 2 trabajadores para realizar las entrevistas que desempeñen sus funciones en las ocupaciones escasas identificadas por empresa. En caso de no ser factible la accesibilidad mediante las empresas a sus trabajadores, y donde el proceso de entrevistas con ellos sea complejo de acuerdo a esta u otras variables, se determina realizar grupos focales con los trabajadores cuyo subsector presente dificultades para el levantamiento de información con cada uno de ellos. De ser así, para cada grupo focal con trabajadores de un subsector específico, se espera convocar entre 6 a 10 trabajadores de ambos sexos y distintas edades, de modo de incluir las diferencias de discurso que puedan generar estas variables.

En suma, se realizarán 126 entrevistas a empleadores y trabajadores de empresas micro y pequeñas, medianas y grandes para los 3 sectores priorizados (se realizarán un total de 42 entrevistas con representantes de empresas – empleadores - y 84 entrevistas con trabajadores).

Para el caso del levantamiento de información del primer sector estudiado (Comercio, Hoteles y Restoranes) cuyos resultados se presentan en este informe, se generó una propuesta de 6 empresas del subsector Comercio en la provincia de Valdivia, 6 empresas del subsector Hoteles y Restoranes en la provincia de Valdivia y 6 empresas del subsector Hoteles y Restoranes en la provincia del Ranco. En cada una de las cuales se debió entrevistar a 1 persona por parte de los empleadores y, al menos, 2 trabajadores por empresa (36 trabajadores). De la muestra determinada, se identificó un total de 40 perfiles ocupacionales escasos, de los cuales sólo se tuvo acceso a entrevistar a 34 trabajadores debido a restricciones de los empleadores y/o de las ocupaciones propiamente tales.

Cabe mencionar que, de los 40 perfiles ocupacionales detectados, estos se reducen a 17 perfiles ocupacionales, debido a que varias de las ocupaciones identificadas se repiten dentro del Sector.

Además del tamaño muestral inicial, se sumarán una serie de informantes clave que emerjan del discurso de los entrevistados y que sean relevantes de incorporar en el proceso de levantamiento de información en cada uno de los sectores y subsectores mencionados. Por lo tanto, el tamaño muestral se incrementará en la medida que la información levantada en los territorios lo amerite siguiendo un proceso de bola de nieve a partir del trabajo en terreno con empleadores y trabajadores.



A continuación, se presenta una tabla resumen de la propuesta de marco muestral:

Tabla 3: Marco Muestral

Sector	Subsector	N° de entrevistas por tamaño de empresa provincia de Valdivia		N° entrevistas trabajadores por tamaño de empresa		N° total de entrevistas provincia Valdivia (seleccionada por vocación productiva)	N° de entrevistas por tamaño de empresa provincia Ranco		N° entrevistas trabajadores por tamaño de empresa provincia Ranco		N° total de entrevistas provincia Ranco (seleccionada por vocación productiva)	Total
		pequeña	1	pequeña	2		pequeña	-	pequeña	-		
Comercio, Hoteles y Restoranes	Comercio	pequeña	1	pequeña	2	18	pequeña	-	pequeña	-	-	18
		mediana	3	mediana	6		mediana	-	mediana	-		
		grande	2	grande	4		grande	-	Grande	-		
	Hoteles y Restoranes	pequeña	2	pequeña	4	17	pequeña	2	pequeña	4	17	
		mediana	2	mediana	4		mediana	2	mediana	3		
		grande	2	grande	3		grande	2	Grande	4		
Industria Manufacturera	No Metálico Alimenticio	pequeña	2	pequeña	4	18	pequeña	2	pequeña	4	18	36
		mediana	1	mediana	2		mediana	1	mediana	2		

		grande	3	grande	6		grande	3	Grande	6		
Silvoagropecuario y Pesca	Agrícola	pequeña	2	pequeña	4	18	pequeña	-	pequeña	-	-	18
		mediana	2	mediana	4		mediana	-	mediana	-		
		grande	2	grande	4		grande	-	Grande	-		
	Pecuario	pequeña	-	pequeña	-	-	pequeña	2	pequeña	4	18	18
		mediana	-	mediana	-		mediana	2	mediana	4		
		grande	-	grande	-		grande	2	Grande	4		
<b>Total entrevistas</b>											<b>124</b>	
Total entrevistas empresas											42	
Total entrevistas trabajadores											82	

Fuente: elaboración propia en base a Manual de Levantamiento de Información Sectorial (2018)

### 5.2.3. Muestra de empresas de sectores priorizados por Provincia

A continuación, se presenta una tabla que presenta en detalle el número de empresas seleccionadas por Sector económico priorizado en las provincias de Valdivia y Ranco en la región de Los Ríos. La muestra se determina pensando para cada subsector un total de 6 empresas por provincia con la siguiente distribución: 2 empresas grandes, 2 empresas medianas y 2 empresas pequeñas. Sin embargo, dadas las características de los sectores económicos del territorio y la pertinencia de acuerdo con la vocación productiva, es posible encontrar variaciones en dicha estructura.

Tabla 4: Muestra de Empresas de sectores priorizados de la Provincia de Valdivia

Provincia de Valdivia				
Tamaño empresa	Sector Comercio, Hoteles y Restoranes	Sector Industria Manufacturera	Sector Silvoagropecuario y Pesca	Total
Grande	4	3	2	9
Mediana	5	1	2	8
Pequeña	3	2	2	7
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>24</b>

Provincia del Ranco				
Tamaño empresa	Sector Comercio, Hoteles y Restoranes	Sector Industria Manufacturera	Sector Silvoagropecuario y Pesca	Total
Grande	2	3	2	7
Mediana	2	1	2	5
Pequeña	2	2	2	6
<i>Total</i>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>18</b>

Fuente: elaboración propia

### 5.3. Anexo 3. Pautas de entrevistas

#### 5.3.1. PAUTA DE INSTRUMENTO DIRIGIDO A EMPLEADORES

##### **Módulo 1: Presentación**

Buenos(as) días (tardes), mi nombre es \_\_\_\_\_ y vengo del Observatorio Laboral de la región \_\_\_\_\_. El objetivo de la presente entrevista es poder recabar información sobre las ocupaciones más requeridas por las empresas del sector \_\_\_\_\_ en su provincia.

La información que Ud. nos provea será tratada únicamente con el fin de mejorar las políticas de empleo, capacitación y educación del país. Sus respuestas serán trabajadas en conjunto con las de otros actores, sin revelar su identidad u otra información que permita inferirla. Al respecto, le solicitamos leer el consentimiento informado donde se garantiza la confidencialidad de sus respuestas.

Esta entrevista está planificada para una duración de media hora aproximadamente.

Antes de comenzar, ¿tiene usted alguna duda? (Si hay dudas, responderlas).

##### **Consentimiento informado**

Yo \_\_\_\_\_ acepto participar voluntariamente en este estudio en las condiciones descritas, que garantizan que toda la información que entregue será de carácter confidencial y se utilizará sin individualizarme.

Ante cualquier duda o pregunta puede dirigirse a Gloria Cayún, de la coordinación del estudio, al correo electrónico [gloria.cayun@observatoriolosrios.cl](mailto:gloria.cayun@observatoriolosrios.cl).

---

Firma

## Módulo 2: Identificación

En el módulo identificación se incluye información que es básica para la identificación de los representantes de la empresa a entrevistar (antecedentes de la empresa). Adicionalmente, antes de comenzar la entrevista se deben pre-llenar los antecedentes del entrevistador y en lo posible, los de la empresa.

### 1. ANTECEDENTES ENTREVISTADOR:

Fecha visita:

Observatorio regional	Nombre Entrevistador	:
Provincia	Comuna	:

### 2. ANTECEDENTES EMPRESA:

Nombre Empresa	Contacto Empresa					:
RUT Empresa	Cargo Contacto					:
Dirección Empresa	Teléfono Contacto					:
Actividad Principal	Correo Contacto					:
Nº trabajadores en el establecimiento						
Presencia de la empresa	Comuna		Provincia		Región	
Alcance Información	Comuna		Provincia		Región	

Los procesos de la empresa y en las que, a su vez, tienen problemas para encontrar y/o retener a los trabajadores, es decir, que son requeridas en la provincia o región. La importancia puede estar dada porque las ocupaciones se requieren en gran número, o bien porque tienen un rol estratégico para la empresa. Con esta información podremos ayudarle en el futuro a llenar sus vacantes de forma más oportuna, con candidatos que posean las competencias y habilidades que usted requiere.

Empecemos con la primera: por favor nombre una ocupación relevante para la empresa en la que suelen tener dificultades para contratar y/o retener trabajadores. El cuestionario se repetirá para un máximo de 3 ocupaciones.

### Módulo 3: Cuestionario sobre ocupaciones

#### 1. OCUPACIONES:

<p><b>Nombre ocupación:</b></p> <p><i>Ejemplo: Operador de Maquinaria agrícola</i></p>	
<p><b>Principales tareas asociadas:</b></p> <p><i>Ejemplo: Operar tractor y aplicar agroquímicos.</i></p>	
<p><b>Conocimientos y/o habilidades:</b></p> <p><i>Ejemplo: Leer y comprender instrucciones, guías y manuales</i></p>	
<p><b>Cantidad aproximada de personas requeridas en los próximos 12 meses (0,1, 2, 3, 4, etc.).</b></p>	

## 2. SELECCIÓN NIVEL EDUCACIONAL REQUERIDO PARA LA OCUPACIÓN

Marque **solo una opción** en base al nivel educacional que más se adecua al perfil de la ocupación.

Nivel Educacional	Marque
Educación media incompleta o menos	
Educación Media Científico-Humanista	
Educación Media Técnico-Profesional	
Educación Superior Técnica	
Educación Superior Profesional	
Post-grado	

## 3. REQUISITOS DE FORMACIÓN

¿Existen requisitos de formación ( *cursos de capacitación, licencias o certificaciones* ) para cumplir con el perfil de la ocupación?

Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	
Si responde sí, ¿de qué tipo? ( <i>escriba el nombre del requisito</i> )				
Curso en:				
Licencia en:				
Certificación de/en:				

## 4. EDAD

Seleccione el rango etario (edad) que más se adecua al perfil de la ocupación.

Rango Etario	Marque
18 a 30 años	
30 a 45 años	

45 años o más	
Indiferente	

## 5. SEXO

Indique el sexo que más se adecua al perfil de la ocupación.

Sexo	Marque
Hombre	
Mujer	
Indiferente	

### 6.1 SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:

¿Cree que la ocupación podría ser desempeñada por una persona en situación de discapacidad?

Situación de discapacidad	Marque
Sí	
No	

### 6.2 TIPO DE DISCAPACIDAD:

Señale los tipos de discapacidad que podrían ser compatibles con el ejercicio de esta ocupación (*marque a lo más tres según grado de compatibilidad –de más compatible a menos–*).

Situación de discapacidad	Marque 1	Marque 2	Marque 3
Dificultad física y/o de movilidad			
Mudez o dificultad para el habla			
Dificultad psiquiátrica			
Dificultad mental o intelectual			
Sordera o dificultad para oír aun usando audífonos			



Ceguera o dificultad para ver aun usando lentes			
---	--	--	--

## 7. EXPERIENCIA LABORAL:

Seleccione el nivel de experiencia laboral que considera adecuado para alguien que se integra a la ocupación dentro de la empresa.

Nivel de Experiencia Laboral	Marque
Sin experiencia previa	
1 año de experiencia	
2 años de experiencia	
3 años de experiencia o más	

## 8.1. PLAZO:

Seleccione el plazo por el que la empresa requiere la ocupación.

Plazo	Marque
Por obra o faena	
Plazo fijo ( <i>incluye temporada o estación</i> )	
Plazo indefinido	
Por servicio ( <i>trabajador independiente, que se contrata en forma ocasional</i> )	

## 8.2. MESES:

- **Obra o a plazo fijo o por servicio:** identifique con una cruz los meses en que se estima se requerirán trabajadores para la ocupación (marque todos los meses).

- **Plazo indefinido:** identifique con una cruz el mes a partir del cual requerirá que trabajadores se incorporen a la empresa para ejercer la ocupación.

Meses estimados en los que requerirá el	2018							2019				
	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May

personal												
----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## 9. JORNADA:

Seleccione la jornada de trabajo asociada al cargo u ocupación.

Duración de Jornada	Marque	Número de horas semanales
Jornada Completa		
Jornada Parcial		
Jornada extendida		
Sistema de turnos		Días de trabajo x días de descanso (7x1 o 5x2)

## 10.1 RANGO SALARIAL PERFIL DE CARGO:

Seleccione el rango salarial estimado que usualmente paga o se estima pagar en la empresa para este cargo.

Rango Salarial (ingreso BRUTO mensual)	Marque
Menor o igual a \$200.000	
Entre \$200.001 y \$300.000	
Entre \$300.001 y \$400.000	
Entre \$400.001 y \$500.000	
Entre \$500.001 y \$700.000	
Entre \$700.001 y \$1.000.000	
\$1.000.000 o más	

**10.2** En caso de que la persona sea remunerada por otro período de tiempo, como es el caso de los trabajadores independientes que se contratar por la realización de un servicio específico, utilizar la siguiente tabla:

Ingreso BRUTO (monto aproximado)	Jornada asociada (en horas, días o semanas)

## 11. OBSTÁCULOS PARA RECLUTAR

¿Ha tenido dificultades en el pasado para encontrar trabajadores para esta ocupación?			
Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
Si responde sí, ¿a qué causas lo atribuye? (marque las dos que le parezcan más importantes)		Causa 1	Causa 2
Falta de competencias técnicas de los postulantes		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de habilidades blandas de los postulantes		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de certificación, licencia u otros requisitos de los postulantes		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de experiencia en el área de trabajo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los trabajadores no responden a la convocatoria		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Condiciones laborales poco atractivas (horario, sueldo, ubicación, entre otras.).		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fuerte competencia con otros empleadores del sector económico por el mismo perfil de trabajadores		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fuerte competencia con otros empleadores de otros sectores económicos por el mismo perfil de trabajadores		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otra (especifique abajo)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Especificar			

## 12. OBSTÁCULOS PARA RETENER

¿Ha tenido dificultades en el pasado para retener trabajadores en esta ocupación?				
Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si responde sí, ¿a qué causas lo atribuye? (marque las dos que le parezcan más importantes)			Causa 1	Causa 2
Falta de competencias técnicas			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de habilidades blandas			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Condiciones laborales poco atractivas (sueldos, seguridad, posibilidades de desarrollo, carga horaria, localización, etc.)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los trabajadores no quieren ejercer un compromiso de largo plazo con este empleo			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los trabajadores emigran a otras empresas del mismo sector productivo			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los trabajadores emigran a otras empresas de otros sectores productivos			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desmotivación			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otra (especifique abajo)			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Especificar				

## 13. TIEMPO DE ENTRENAMIENTO

En el caso que usted contrata a una persona con el perfil requerido: ¿Cuánto tiempo de entrenamiento o inducción se demora en cumplir sus tareas a cabalidad, es decir, cuando ya no necesita tutela, acompañamiento de un tercero o supervisión?	Marque
1 mes o menos	<input type="checkbox"/>
Entre 1 y 3 meses	<input type="checkbox"/>
Entre 3 y 6 meses	<input type="checkbox"/>
Entre 6 meses y 1 año	<input type="checkbox"/>

Entre 1 y 2 años	
2 años o más	

### Módulo 3: Entrevista en profundidad sobre ocupaciones

En adelante realizaremos algunas preguntas abiertas para profundizar en algunas de las respuestas que dio en el cuestionario, y así identificar mejor las necesidades de formación que tienen las empresas del sector y la región. Esta parte de la entrevista será grabada, para tener un registro de las respuestas y poder analizarlas luego.

#### Tema 1: Profundización de las preferencias sobre edad y sexo

*Preguntar si se refirió a preferencias de rango etario y sexo para el ejercicio de una o más de las ocupaciones requeridas:*

1. ¿Podría profundizar en su preferencia de edad para la contratación de trabajadores? ¿Qué características valora en los trabajadores de esa edad en comparación con otros?
2. Lo mismo para el sexo, ¿qué características de (*hombres o mujeres*) considera que se adaptan mejor a los perfiles ocupacionales que requiere su empresa?
3. ¿Podría profundizar en la posibilidad de que personas en situación de discapacidad ejerzan las ocupaciones que mencionó?

Si dijo que sí: ¿Ha contratado personas en situación de discapacidad? En caso de responder no: ¿Por qué no? ¿Estaría dispuesto a contratar en el futuro? En caso de responder sí: ¿Cómo fue o ha sido la experiencia?

Si dijo que no: ¿Cuáles cree que son las restricciones para que una persona en situación de discapacidad ejerza estas ocupaciones? (*Distinguir restricciones estructurales ("la empresa no tiene la infraestructura") de aquellas relacionadas con habilidades o condiciones físicas que requiere la ocupación*).

#### Tema 2: Profundización de las causas de dificultades para encontrar o retener

1. ¿Podría profundizar más sobre las causas que explican sus dificultades para encontrar o retener trabajadores en la(s) ocupación(es) identificada(s)? (*En el caso de los empleadores que declaran que los candidatos no tienen las competencias, habilidades, licencias o certificados requeridos por la empresa, muestre tarjeta de apoyo con habilidades técnicas y blandas*)<sup>8</sup>. ¿Podría identificar cuáles de estas habilidades son las más críticas al momento de encontrar o retener trabajadores en las ocupaciones que mencionó?

<sup>8</sup> Las tablas para imprimir y utilizar como ayuda visual se encuentran en el Anexo.

2. Las habilidades y competencias que se requieren de los trabajadores en las ocupaciones mencionadas, ¿pueden adquirirse mediante el entrenamiento en el trabajo o es necesario que las adquieran en instituciones externas?
3. ¿Cree que las causas de las dificultades para encontrar o retener trabajadores han ido cambiando con el tiempo? ¿De qué forma?
4. ¿Podría mencionar las principales estrategias que se han implementado en su empresa para enfrentar la escasez de trabajadores en estas ocupaciones? ¿Ha tenido que subir los salarios asociados a estas ocupaciones o recurrido a trabajadores de otras comunas, provincias, regiones o países (inmigrantes)?
5. ¿Podría referirse a los principales medios (portales de internet, avisos en diarios, referidos, etc.) que usan en la empresa para convocar trabajadores cuando existen vacantes y a la metodología para seleccionar entre los postulantes?
6. De acuerdo a nuestro conocimiento, las empresas de su sector operan más o menos según este proceso general (*mostrar mapa de procesos levantado por ChileValora. En caso de no haber sido levantado, mostrar material elaborado por el OLR*). ¿El mapa refleja, según su experiencia, el funcionamiento de esta empresa? ¿En qué fase del macroproceso o del funcionamiento de su empresa ubicaría las ocupaciones que mencionó como más requeridas?
7. ¿Cómo cree que las políticas públicas, los organismos estatales o las asociaciones gremiales podrían ayudar a las empresas de su sector a cubrir de mejor manera las necesidades de personal? Refiérase a políticas de capacitación, certificación, formación, empleo, etc., que podrían ser de utilidad para su empresa.
8. ¿Le gustaría referirse a algún otro tema relevante que no se haya tratado en la entrevista?

**Hemos finalizado la entrevista. Muchas gracias por su tiempo.**

**Antes de retirarse, consultar al empleador por el contacto de trabajadores de la empresa que esté ejerciendo las ocupaciones que mencionó. Explicar que se los quiere entrevistar para sobre sus trayectorias laborales y el camino que han seguido para llegar a tener el trabajo actual. Anotar nombre, teléfono, correo u otro medio de contacto. En lo posible, realizar la entrevista en la misma visita o dejar agendada para un día próximo.**

**Trabajador**

1 \_\_\_\_\_

**Trabajador**

2 \_\_\_\_\_

Trabajador

3 \_\_\_\_\_

**OBSERVACIONES DEL ENTREVISTADOR**



### 5.3.2. PAUTA INSTRUMENTO DIRIGIDO A TRABAJADORES

#### **Módulo 1: Presentación y consentimiento informado**

Buenos(as) días (tardes), mi nombre es \_\_\_\_\_ y vengo del Observatorio Laboral de la región \_\_\_\_\_. El objetivo de la presente entrevista es poder recabar información sobre temas relacionados con la ocupación que actualmente ejerce, debido a que es una ocupación que a las empresas les cuesta encontrar en esta provincia, de acuerdo con lo que las empresas nos han señalado.

La información que Ud. nos provea será tratada únicamente con el fin de mejorar las políticas de empleo, capacitación y educación del país. Sus respuestas serán trabajadas en conjunto con las de otros actores, sin revelar su identidad u otra información que permita inferirla. Al respecto, le solicitamos leer el consentimiento informado donde se garantiza la confidencialidad de sus respuestas.

Esta entrevista está planificada para una duración de media hora aproximadamente.

Antes de comenzar, ¿tiene usted alguna duda? (Si hay dudas, responderlas).

#### **Consentimiento informado**

Yo \_\_\_\_\_ acepto participar voluntariamente en este estudio en las condiciones descritas, que garantizan que toda la información que entregue será de carácter confidencial y se utilizará sin individualizarme.

Ante cualquier duda o pregunta puede dirigirse a Gloria Cayún, de la coordinación del estudio, al correo electrónico [gloria.cayun@observatoriolosrios.cl](mailto:gloria.cayun@observatoriolosrios.cl).

---

Firma

## Módulo 2: Identificación

En el módulo identificación se incluye información que es básica para la caracterización del trabajador a entrevistar. Adicionalmente, antes de comenzar la entrevista se deben pre-llenar los antecedentes del entrevistador, la empresa y ocupación requerida identificada en el instrumento anterior.

Fecha visita (día/mes/año):

### 1. ANTECEDENTES ENTREVISTADOR:

<b>Observatorio regional</b>	:	
<b>Provincia</b>	:	
<b>Comuna</b>	:	
<b>Nombre entrevistador</b>	:	

### 2. ANTECEDENTES EMPRESA Y OCUPACIÓN REQUERIDA:

<b>Nombre Empresa</b>	:	
<b>Nombre ocupación requerida</b>	:	

### 2. ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR:

<b>Nombre del cargo</b>	:						
<b>Edad (años)</b>	:						
<b>Sexo</b> (marcar con una X la casilla seleccionada)	<table border="1"> <tr> <td>Mujer</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Hombre</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Mujer	<input type="checkbox"/>	Hombre	<input type="checkbox"/>		
Mujer	<input type="checkbox"/>						
Hombre	<input type="checkbox"/>						
<b>Indique su nivel educacional</b> (marcar con una X la casilla seleccionada)	<table border="1"> <tr> <td>Educación media incompleta o menos</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Educación Media Científico-Humanista</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Educación Media Técnico-Profesional</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </table>	Educación media incompleta o menos	<input type="checkbox"/>	Educación Media Científico-Humanista	<input type="checkbox"/>	Educación Media Técnico-Profesional	<input type="checkbox"/>
Educación media incompleta o menos	<input type="checkbox"/>						
Educación Media Científico-Humanista	<input type="checkbox"/>						
Educación Media Técnico-Profesional	<input type="checkbox"/>						

	Educación Superior Técnica		
	Educación Superior Profesional		
	Post-grado		
<b>Indique el nombre de la especialidad o carrera, y la institución en que estudió (sólo para los que tienen educación TP o más)</b>			
<b>¿Cuánto tiempo lleva desempeñando este trabajo en esta u otra empresa?</b>	Menos de 1 mes		
	Entre 1 y 3 meses		
	Entre 3 y 12 meses		
	Entre 1 y 3 años		
	Entre 3 y 6 años		
	Más de 6 años		
<b>Indique su sueldo mensual LÍQUIDO (marcar con una X la casilla seleccionada)</b>	Menor o igual a \$200.000		
	Entre \$200.001 y \$300.000		
	Entre \$300.001 y \$400.000		
	Entre \$400.001 y \$500.000		
	Entre \$500.001 y \$700.000		
	Entre \$700.001 y \$1.000.000		
	\$1.000.001 o más		

### Módulo 3: Cuestionario sobre requisitos para desempeñar la ocupación

Tal como ya se mencionó, iniciaremos la ronda de preguntas con un pequeño cuestionario de preguntas cerradas.

#### 1. TAREAS DESEMPEÑADAS EN LA OCUPACIÓN:

<p>Describa las principales tareas que usted desempeña regularmente durante una semana de trabajo (considerar las que se realizan con mayor frecuencia y además requieren el mayor nivel de calificación).</p> <p><b>Ejemplo:</b></p> <p><i>1. Apoya la elaboración de informes de costos en la oficina de administración de empresa importadora.</i></p> <p><i>2. Organiza y clasifica documentos contables.</i></p>	1	
	2	
	3	
	4	

## 2. HABILIDADES Y/O COMPETENCIAS TÉCNICAS:

<p>Describa las tres principales habilidades y/o competencias TÉCNICAS (cosas que es necesario saber hacer) que son necesarias para desempeñar su trabajo. Considere las que desarrolla con mayor frecuencia y ordénelas según su importancia (de mayor a menor).</p>	1	
	2	
	3	

Identifique las habilidades y/o competencias técnicas descritas anteriormente en el siguiente listado. Para ello proponga al entrevistado un tipo de habilidad para cada una de las habilidades señaladas anteriormente (seleccione un máximo de 3).

Habilidad y/o competencia técnica requerida	Selección 1	Selección 2	Selección 3
Destreza manual (por ejemplo: reparar, ensamblar, construir o ajustar cosas)			
Leer y comprender instrucciones, guías, manuales y reportes			
Redactar instrucciones, guías, manuales o reportes			
Manejar herramientas computacionales básicas (Ms Office: Word, Excel u otro)			
Manejar herramientas computacionales avanzadas o especializadas, incluyendo programación			
Manejo de técnicas específicas de producción según tipo de producto y/o servicio (por ejemplo: técnicas de apicultura, técnicas para cultivar hongos, técnicas de trazado en madera, entre otras).			
Utilizar o manipular herramientas de trabajo; manejar o conducir maquinaria.			
Habilidades discursivas y comunicativas (saber explicar ideas de acuerdo con distintos tipos de receptores, hablar en público, argumentar y persuadir)			
Habilidades numéricas básicas (por ejemplo: sumar, restar, dividir, cálculo porcentajes, entre otras)			
Habilidades numéricas o estadísticas complejas (por ejemplo: aplicación de modelos de optimización, estimación de modelos estadísticos, entre otras)			

Habilidades de venta y/o conocimiento de los productos y servicios ofrecidos por la empresa			
Habilidades de planificación y organización o gestión estratégica			
Comunicarse en un idioma extranjero (oral y/o escrito)			
Dirigir equipos de trabajo			
Otra habilidad o competencia técnica (especifique abajo)			
Especificar:			

### 3. HABILIDADES BLANDAS:

<p>Describa las tres principales habilidades BLANDAS (ligadas a la interacción con otras personas) que son necesarias para desempeñar su trabajo. Considere las que desarrolla con mayor frecuencia y ordénelas según su importancia (de mayor a menor).</p>	1	
	2	
	3	

Identifique las habilidades blandas descritas anteriormente en el siguiente listado. Para ello proponga al entrevistado un tipo de habilidad para cada una de las habilidades señaladas anteriormente (seleccione un máximo de 3).

Habilidad blanda requerida	Selección 1	Selección 2	Selección 3
Liderazgo			
Comunicación efectiva			
Trabajo en equipo			
Pensamiento crítico			
Negociación			
Empatía			
Proactividad			
Tolerancia al trabajo bajo presión			
Orientación al servicio			
Orientación al logro			
Escucha activa			
Otra habilidad blanda (especifique abajo)			
Especificar:			



#### 4. OTROS REQUISITOS:

En esta ocupación: ¿Qué otros requisitos son necesarios para desempeñar adecuadamente las tareas de su empleo? (seleccione un máximo de 3 y ordénelas según importancia – de mayor a menor –).

Otros requisitos	Selección 1	Selección 2	Selección 3
Disponibilidad para trabajar turnos rotativos			
Disponibilidad para trabajar turnos nocturnos			
Disponibilidad para trabajar con alta carga horaria			
Disponibilidad para trasladarse largas distancias entre el trabajo y el hogar			
Condiciones físicas o de salud aptas para el cargo			
Requisitos de formación (especifique abajo el certificado y/o curso)			
<b>Certificación/licencia en:</b>			
<b>Curso/capacitación en:</b>			

#### Módulo 3: Entrevista en profundidad

En adelante sólo realizaremos preguntas abiertas que requerirán información relacionada con su historia laboral. Esta parte de la entrevista será grabada, para poder tener un registro de las respuestas y analizarlas luego.

#### Tema 1: Características de su empleo actual

1. En términos generales, ¿Cómo evaluaría las condiciones laborales de su empleo? ¿Qué aspectos cree que se podrían mejorar? (considere abordar la valoración de aspectos como: ingresos, beneficios, formalización del empleo, jornada laboral, exigencia física, traslados, ambiente laboral, entre otros).

2. ¿Siente que trabajar como \_\_\_\_\_ (nombre ocupación) es valorado socialmente? (por su entorno familiar, social, su empresa, la sociedad). ¿Qué aspectos de su trabajo le traen más satisfacción o disfruta más y qué aspectos menos?

3. ¿Considera que su ocupación actual le ha permitido desarrollarse en términos personales y profesionales?

4. Pensando a futuro, ¿considera que existen competencias o habilidades relevantes por aprender que le permitirían mejorar su desempeño y sus oportunidades de desarrollo laboral? Si así fuera, ¿podría detallarlas? *(describa en detalle los conocimientos, competencias, herramientas y/o habilidades que son identificados por la persona).*

## **Tema 2: Trayectoria laboral**

1. Recientemente, su ocupación ha sido considerada como requerida (es decir, las empresas tienen dificultades para reclutar o retener trabajadores) en la región, por lo que resulta interesante saber cómo se puede llegar a ejercer: ¿Podría indicarnos cómo llegó a ejercer esta ocupación? *(dirigir la conversación hacia cómo consiguió el empleo, cómo se enteró de la existencia de esta vacante, factores que dificultaron y/o propiciaron la llegada a este empleo, experiencia en ocupaciones pasadas relacionadas con la actual, formación educacional previa).*

2. ¿Cuáles fueron los hitos en su trayectoria laboral que lo condujeron hasta esta ocupación? *(mencione tanto hitos positivos como obstáculos y/o dificultades; diferencie los hitos entre los vinculados a la trayectoria personal - por ejemplo: estudios o trayectoria profesional, cambios de residencia, decisiones respecto a la movilidad entre empleo, historia laboral, entre otros- y aquellos asociados al sector económico/empresa - crisis económicas, cambios tecnológicos, inicio o cierre de una planta o faena, entre otros-).*

3. Durante el tiempo que lleva trabajando en este empleo: ¿Cuáles han sido los principales cambios en las tareas realizadas? ¿Qué tipo de exigencias en términos de habilidades y/o capacitaciones han implicado estos cambios? *(dirigir la conversación hacia las causas de estos cambios y el efecto de estos tanto en el modo en que se desempeña el empleo como en la formación continua en el trabajo).*

4. ¿En qué ocupaciones se desempeñó antes de ejercer su empleo actual? *(mencione cómo llegó a estos empleos y las causas por las que los abandonó; al menos refiérase al primer y último empleo).*

**Hemos finalizado la entrevista. Muchas gracias por su tiempo.**

## OBSERVACIONES DEL ENTREVISTADORES