

Reporte de **e** resultados

Profundización de Ocupaciones 2022

Región de O'Higgins





Profundización de Ocupaciones 2022

Informe de Resultados

Región de O'Higgins

Observatorio Laboral O'Higgins, Servicio
Nacional de Capacitación y Empleo, 2022,
Rancagua, Chile.

Todos los derechos reservados.
Queda autorizada su reproducción y
distribución citando la fuente.



Índice

Introducción	4
Objetivos	5
Metodología	6
Ocupaciones profundizadas	8
Fichas de ocupación de ocupaciones	9
Conductor de bus	10
Operador de grúa horquilla	16
Operario de producción industrial	22
Guardia de seguridad	28



Introducción

La red de Observatorios Laborales de SENCE levanta información sobre demanda laboral en todas las regiones del país desde 2019. La Encuesta Nacional de Demanda Laboral (ENADEL), es el principal, aunque no único, instrumento, y tiene el objetivo de generar datos estadísticamente representativos sobre la demanda laboral de las empresas a nivel de ocupaciones, para contribuir a la pertinencia de las políticas públicas y privadas de formación, capacitación, certificación laboral y empleo.

Los levantamientos realizados hasta el momento han permitido recabar información a nivel de ocupaciones y necesidades de capacitación. Sin embargo, el conocimiento acumulado no cuenta con el nivel de especificidad a nivel de habilidades y competencias –tanto técnicas como socioemocionales- requerido por SENCE y el resto de los usuarios de la información que se entrega. Asimismo, los levantamientos solo recogen la voz de los empleadores, dejando fuera la perspectiva del trabajador en la identificación de las habilidades y competencias más críticas para los puestos de trabajo, su aplicación e importancia en las actividades cotidianas, y su evaluación de las capacitaciones existentes, entre otros temas.

Es así como surge el estudio de Profundización de Ocupaciones, un levantamiento cualitativo que apuesta a complementar y profundizar la información existente sobre competencias laborales, enmarcado en las ocupaciones con dificultades de contratación identificadas en estudios anteriores. Esta profundización fue realizada entre los meses de abril y diciembre de 2022 y consideró 6 etapas: (1) Diseño del instrumento, (2) Selección de las ocupaciones, (3) Pilotaje del instrumento, (4) Levantamiento de información (5), Análisis y elaboración de fichas y (6) Difusión de resultados.

Los resultados irán a nutrir con información específica sobre habilidades y competencias laborales la Asistencia Técnica que realizan los Observatorios Laborales a las Direcciones Regionales de Sence en el proceso de definición de la compra de cursos en las líneas de programas sociales de SENCE, junto con otros procesos de asesoramiento a actores del mundo de la formación, capacitación y certificación. De esta manera, se espera aportar a la actualización de planes de formación y/o perfiles laborales.

Este reporte contiene los resultados para las ocupaciones levantadas en la región de O'Higgins. Para un panorama global, consultar el reporte nacional en <https://linktr.ee/observatorionacionalcl>



Objetivos

Objetivo General:

Profundizar en la caracterización de puestos de trabajo con dificultades en contratación, con foco en competencias laborales escasas y otras dimensiones relevantes para los procesos de formación y colocación. El fin de este levantamiento es complementar el contenido entregado durante la Asistencia Técnica a las Direcciones Regionales de Sence y a otros actores regionales.

Objetivos Específicos:

- 1) Actualizar y profundizar la información existente sobre tareas, requisitos y dificultades de contratación de las ocupaciones seleccionadas.
- 2) Caracterizar las competencias laborales escasas asociadas a ocupaciones con dificultades de contratación.
- 3) Determinar necesidades de capacitación, certificación de competencias laborales y de licencias habilitantes de las ocupaciones con dificultades de contratación.
- 4) Identificar el uso de nuevas tecnologías (materiales y herramientas) y sus efectos en los procesos de trabajo de ocupaciones con dificultades de contratación.
- 5) Identificar oportunidades y desafíos de inclusión laboral de grupos prioritarios en ocupaciones con dificultades de contratación.

Metodología

La metodología de este estudio es de carácter cualitativo, y viene a complementar y profundizar la información existente sobre las ocupaciones con dificultades de contratación en cada una de las regiones del país. El estudio cuenta con 6 etapas.

01. Se diseñaron 2 cuestionarios, diferenciando entre empleadores y trabajadores, en base a instrumentos elaborados y aplicados el 2021 por el Observatorio de La Araucanía y amplificado tomando como base los listados de competencias de la Employ Skill Survey del Reino Unido. Los temas de la entrevista fueron los siguientes:

- Tareas, requisitos y dificultades de contratación
- Habilidades y competencias laborales (técnicas y socioemocionales) y su aplicación en la actividad desarrollada por la ocupación
- Capacitación, certificación y licencias
- Nuevas tecnologías
- Inclusión de grupos prioritarios

02. La selección de ocupaciones consideró una preselección a nivel regional en base a planillas de síntesis de ocupaciones levantadas en ENADEL 2019, 2020 y 2021, tomando como criterios de selección dos ejes:

- Causas de las dificultades de contratación vinculadas a escasez de habilidades técnicas o socioemocionales, falta de certificaciones, y alta demanda de trabajadores en la región.
- Necesidades de profundización solicitadas por Dirección Regional Sence, CFT, OTEC, u otros actores.

El número final de ocupaciones a levantar por región fue definido de acuerdo a criterios presupuestarios, tomando en consideración también las ocupaciones priorizadas en la macrozona y a nivel nacional. La selección final fue validada por las Direcciones Regionales de SENCE.

La muestra por ocupación fue de 3 entrevistas a empleadores y 3 a trabajadores.

01

.....
Diseño del cuestionario



02

.....
Selección de ocupaciones



03

.....
Pilotaje del instrumento



04

.....
Levantamiento de información



05

.....
Análisis y elaboración de fichas



06

.....
Difusión de resultados



Metodología

03. El pilotaje del instrumento fue realizado por los observatorios de Coquimbo, Ñuble y La Araucanía, levantando las ocupaciones: Empleados encargados del control de abastecimiento e inventario, Electricistas de obras y Guardias de seguridad, respectivamente. El pilotaje permitió ajustar y definir estrategias para el cuestionario (redacción, flujo y dirección) y el contacto con los informantes idóneos.

Se realizó 1 entrevistas a empleador y 1 a trabajador por ocupación, variando los instrumentos en función del tipo de entrevistado.

04. El levantamiento de información se realizó entre los meses de mayo y agosto de 2022, a nivel nacional, se levantó un total de 43 ocupaciones.

La modalidad de aplicación fue de carácter presencial, con algunas excepciones en las que se solicitó por parte de los informantes una aplicación virtual, mediante alguna plataforma de videollamada.

Se definió como informante idóneo para el instrumento de empleadores a supervisores directos de la ocupación a levantar, o dueños o gerentes en el caso de empresas más pequeñas. Para el instrumento de trabajadores el informante idóneo se definió como una persona contratada, idealmente, por la misma empresa a la que pertenezca el supervisor, que se encuentre desempeñando la ocupación a levantar.

05. El análisis de información se realizó mediante el uso de planillas de vaciado con campos estandarizados a nivel nacional, para los principales elementos a destacar de la información levantada. La planilla de vaciado alimenta dos productos principales: la Asistencia Técnica que realizan los observatorios a las Direcciones Nacionales de SENCE para el procesos de compra de cursos para programas sociales, y la elaboración de los reportes regionales de resultados.

06. El reporte regional de resultados constituye un bien público de acceso libre. A la vez, se difundirá en forma intencional a instituciones y tomadores de decisión sobre políticas de formación, capacitación y certificación en la región.

01

.....
Diseño del cuestionario



02

.....
Selección de ocupaciones



03

.....
Pilotaje del instrumento



04

.....
Levantamiento de información



05

.....
Análisis y elaboración de fichas



06

.....
Difusión de resultados



Ocupaciones profundizadas en la región de O´Higgins

En O´Higgins se profundizó en 4 ocupaciones:



Conductor de bus (CIUO 08.CL 8331)

Ocupación con alta demanda, con escasez importante de trabajadores. Las principales barreras para la incorporación de Conductores de buses a empresas regionales, se deben a la escasez de postulantes con licencias profesionales y el poco interés que genera la ocupación -pese a ser bien remunerada- por las exigentes condiciones horarias que implica.

Entrevistas realizadas: 3 a empleadores y 3 a trabajadores



Operador de Grúas y aparatos elevadores (CIUO 08.CL 8343)

Ocupación con alta demanda, con escasez importante de trabajadores. Las principales barreras para la incorporación Operadores de grúa horquilla se asocian a la variedad de sectores que requieren de este tipo de trabajadores, su alta demanda y el requerimiento de licencia. Lo anterior aumenta aún más en el periodo de cosecha de fruta.

Entrevistas realizadas: 3 a empleadores y 3 a trabajadores



Operario de producción industrial (CIUO 08.CL 7514)

Ocupación con alta demanda, con escasez importante de trabajadores. Las principales barreras para la incorporación Operarios de producción industrial, es la alta demanda, la alta rotación y lo complejo que resulta para algunos sectores de la población trabajar con sistemas de turnos.

Entrevistas realizadas: 3 a empleadores y 3 a trabajadores



Guardias de Seguridad (CIUO 08.CL 5414)

Ocupación con alta demanda, con escasez importante de trabajadores. Las principales barreras para la incorporación Guardias de seguridad se asocia a su alta demanda en varios sectores de la economía regional y a la alta rotación de quienes se emplean.

Entrevistas realizadas: 3 a empleadores y 3 a trabajadores

Entérate de las ocupaciones a nivel nacional
acá <https://linktr.ee/observatorionacionalcl>





Fichas de profundización de Ocupaciones Región de O´Higgins



Conductores de buses

Particularidades regionales de la ocupación

El sector transporte en O'Higgins, es uno de los que permite mayores encadenamientos productivos en la región, siendo central en el transporte de productos para los sectores silvoagropecuario, industria y minería, así como para el traslado de pasajeros.

En lo que a transporte de pasajeros se refiere, cabe resaltar que la región tiene una intensa conmutación diaria vinculada al transporte de personas, quienes se desplazan a diario principalmente por trabajo y estudios.

El dinamismo del sector, así como la centralidad de este para el desarrollo productivo de la región, ha estado en los últimos años tensionado por la escasez de Conductores de buses. Lo anterior, si bien es un tema visible y preocupante para el sector público y privado, quienes han intentado abordar este déficit, no ha logrado resultados relevantes que acorten de manera significativa la brecha.

En cuanto a las empresas de transporte de pasajeros que operan en la región, estas poseen importantes diferencias en cuanto a las modalidades del servicio que prestan y al vínculo laboral con sus Conductores. Desde estas distinciones podemos identificar:

- a) **Asociatividad:** donde se encuentran líneas de buses urbanos que agrupan a varios empresarios de la locomoción colectiva, así como empresas de buses que trabajan de manera individual.
- b) **Recorridos:** encontrado empresas que transportan pasajeros al interior de las principales ciudades de la región, así como empresas que realizan recorridos entre centros urbanos dentro de la región y fuera de esta. Estos últimos, mayormente hacia la región Metropolitana
- c) **Tipo de pasajero:** donde se distinguen dos categorías principales, el usuario individual de locomoción pública y el usuario de locomoción privada institucional, que generalmente son trabajadores de grandes empresas que se trasladan en flotas contratadas por sus empleadores, siendo el traslado de pasajeros desde y hacia la División el Teniente de CODELCO, el caso más emblemático en la región.
- d) **Relación contractual:** la principal diferencia se da entre los Conductores que trabajan con un contrato formal, pudiendo tener un sueldo fijo o un sueldo base más comisiones, y los Conductores que acuerdan un porcentaje o comisión fija de la venta de pasajes con los dueños de los buses, no habiendo una relación contractual de por medio.
- e) **Funciones:** si bien la tarea principal, que es conducir de manera segura, es compartida por todos los Conductores, hay tareas como el cobro de pasajes o revisión de boletos, que no son realizadas por todos los Conductores, ya que algunos cuentan con auxiliares a bordo.

Aplicación de las competencias socioemocionales y técnicas en el puesto de trabajo

En torno a la ocupación de Conductores de buses, independiente de sus modalidades de recorrido y contractuales, surgen de manera transversal competencias socioemocionales y técnicas esenciales para el buen desempeño. Estas competencias, incluso, aparecen con mayor relevancia que los años de experiencia al momento de la contratación.

- Lo socioemocional:

Dentro de lo que más resaltan, tanto empleadores como Conductores, son los aspectos socioemocionales necesarios para un adecuado desempeño en esta ocupación, donde destacan que no sólo requiere de habilidades para la conducción, sino además de trato directo con personas.

Dentro de las competencias o habilidades más destacadas por empleadores y trabajadores, aparece la orientación al servicio y manejo de clientes, donde el pasajero es considerado como un cliente al que hay que dejar satisfecho. Esta ocupación, también supone la posibilidad de enfrentar conflictos con pasajeros o entre pasajeros, por lo que se hace necesario que el Conductor posea la capacidad de manejar sus propias emociones y las de terceros.

Otras habilidades socioemocionales destacadas, son las que tienen que ver con la organización del trabajo, donde el manejo del tiempo y la priorización de tareas, por un lado, así como el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, por otro, resultan fundamentales para realizar los recorridos en los tiempos correspondientes y en coordinación con otros Conductores de la empresa.

Finalmente, y dada la escasez de Conductores, la capacidad de enseñar a otros cobra gran relevancia, ya que para las empresas es muy valorado contar con Conductores con experiencia que puedan ayudar en el entrenamiento de nuevos compañeros.

- Lo técnico:

Dentro de las competencias que destacan, están comprensión y disciplina asociada al cumplimiento riguroso de las leyes de tránsito, así como de los procedimientos e indicaciones que son entregados por el empleador, los cuales sumados la destreza en la conducción y la reacción rápida frente a situaciones de riesgo, son fundamentales para conducir de manera segura.

Dentro de las capacidades técnicas, el Conductor de buses, también requiere agilidad para el cálculo básico asociado a los horarios, frecuencia del recorrido y distancias entre otras máquinas de su misma línea o de la competencia. Estas habilidades matemáticas básicas, también son de utilidad en el cobro de pasajes y en la entrega de la recaudación diaria.

Hallazgos y conclusiones

- Sobre los trabajadores.

Los Conductores de buses en las distintas empresas de la Región, tienen como denominador común que se caracterizan por ser hombres adultos, mayoritariamente sobre 40 años, llegando con frecuencia a sobrepasar los 60 años. Destacando la escasa presencia de Conductores jóvenes y mujeres.

Las escasez de Conductores de buses en la región -la cual tiene a varias empresas con flotas subutilizadas, y por consiguiente mantiene a la región con un déficit en servicios de transporte público, abre una oportunidad importante para jóvenes y mujeres que se encuentren en busca de empleo, quienes podrían aspirar a ingresos que doblan o hasta triplican el sueldo mínimo. Por otra parte, el único requisito realmente excluyente es estar en posesión de la licencia que habilita para la conducción de esas máquinas, ya que incluso la falta de experiencia previa, puede suplirse con inducciones en las mismas empresas.

Sí bien la dificultad con la que se encuentran las empresas para reclutar Conductores de buses, obedece en gran medida a la escasez de personas con licencias profesionales habilitantes, también se debe a lo poco atractivo que resulta esta ocupación para algunos segmentos de la población. En el caso de las generaciones más jóvenes, se debe a los turnos y jornadas que no permiten suficiente tiempo para espacios de socialización o formación. Este mismo motivo influye en la postulación de mujeres, a las cuales les afectaría en la conciliación con los espacios familiares, principalmente de crianza.

- Sobre las empresas

Un aspecto que llama la atención, son las diferencias en los estándares laborales y de servicio encontradas entre las empresas, donde la principal brecha que se advierte es entre las empresas que trasladan trabajadores a las faenas mineras y las líneas urbanas más informales, donde en estas últimas no existe vínculo laboral, sino que operan bajo la modalidad de porcentaje o comisión de la recaudación.

Del mismo modo, es posible encontrar casos, aunque aislados, de líneas urbanas con modelos de operación cercanos a los del transporte de trabajadores de la minería, tanto en las condiciones que ofrecen a sus trabajadores, como en la calidad de sus flotas y en la modernización de su gestión.

- El futuro de la ocupación en la región

Sobre el futuro que tendrá esta ocupación, todo indica que el campo laboral seguirá con una demanda al alza, donde los actores públicos y privados vinculados al sector deberán concentrar sus esfuerzos en formar y ofrecer condiciones atractivas para interesar a futuros postulantes.

No hay en el horizonte cercano posibilidades de reemplazar a los Conductores por sistemas autónomos de conducción, pero sí se vienen importantes cambios en los equipos, los cuales ya se están comenzando con la paulatina incorporación de vehículos automáticos, la electromovilidad y sistemas de monitoreo de flota, donde nuevamente el transporte de trabajadores a faenas mineras presenta los mayores avances.

CIUO 08.CL 8331

Perfil CHV: . P-4922-8331-001-V01
Sector Transporte y logística

Tamaño de las empresas
Pequeñas y medianas

Macrozona Centro
Región O'Higgins



Conductores de buses

¿qué hace?

Conducen buses, se ocupan del buen estado de los buses antes y después de cada viaje, cobran o verifican pasajes, prestan ayuda a los pasajeros, controlan luces, calefacción y ventilación, cargan combustible.

COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

Empresas



Trabajadores/as



En común

✓ Comunicación efectiva

- ✓ Habilidades de servicio y manejo de clientes.
- ✓ Habilidades de manejo del propio tiempo y priorización de tareas propias
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Manejo de los propios sentimientos y sentimientos de otros.

Dar instrucciones, enseñar o entrenar personas

COMPETENCIAS TÉCNICAS

Empresas



Trabajadores/as



En común

✓ Conocimiento de productos y servicios ofrecidos por su organización y organizaciones similares a la suya

- ✓ Leer y comprender instrucciones, pautas, manuales y reportes.
- ✓ Habilidades y conocimientos matemáticos básicos.
- ✓ Destreza manual.

✓ Conocimiento básico del funcionamiento de equipos.



Conductores de buses

¿Cuáles son las tareas más importantes?



Empresas

Conducir de manera segura, Preparar condiciones operativas para el transporte de pasajeros, reportar desperfectos, cobrar el pasaje, informar estado de la máquina y entregar recaudación al final de la jornada.

Chequeo visual de la máquina, cobrar el pasaje, entrega de la máquina e información de su estado al final de la jornada, cargar con combustible o electricidad las máquinas.



Trabajador

¿Cómo es la oferta de capacitación en la región?

La oferta de capacitación que más destacan se refiere a los cursos para obtener licencias, el cual es considerado de elevado costo para los trabajadores. En general las capacitaciones, tanto vía SENCE como las internas, son valoradas por los trabajadores y los empleadores.



Trabajador



Empresas

Buenas prácticas de capacitación



Trabajador

Alta valoración de capacitación interna.

¿Cuáles son las necesidades e intereses de capacitación?

- ✓ Seguridad vial
- ✓ Primeros auxilios
- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Conducción de buses automáticos y eléctricos
- ✓ Mecánica básica

¿Qué puestos de trabajo están relacionados?

- ✓ Auxiliar de buses
- ✓ Conductor de camiones
- ✓ Conductor de maquinaria pesada

¿Cuáles son las Certificaciones relacionadas?

Licencia de conducir habilitante: A2 y A3. Las cuales deben ser renovadas cada 6 años.



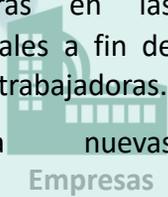
Conductores de buses

¿Cuál es el futuro de la ocupación?



Trabajador

- ✓ Aumento sostenido en la demanda de la ocupación, y escasez de postulantes.
- ✓ Necesidad de las empresas de introducir mejoras en las condiciones laborales a fin de retener a los y las trabajadoras.
- ✓ Adaptación a nuevas tecnologías.



Empresas

¿Cuáles son las nuevas tecnologías aplicadas?



Trabajador

- ✓ Buses automáticos.
- ✓ Buses eléctricos.
- ✓ Sistemas de monitoreo y seguridad en ruta.



Empresas

¿Inclusión para grupos prioritarios?

Dificultades

Escasa postulación de mujeres a puestos de Conductor de buses por turnos y condiciones de trabajo, que dificultan la compatibilización con la vida familiar.



Mujeres

Dificultades

Escaso interés en postular y alta rotación de la población más joven por esta ocupación. Los turnos, tipos de jornada y el estrés en ruta resultan poco atractivos para los jóvenes.



Jóvenes

Oportunidades

La incorporación de las mujeres es deseada por las empresas, las que muchas veces están dispuestas a adaptar turnos especiales.

Las mujeres presentan mejores habilidades relacionales para el trato con pasajeros.

Nuevos equipos harán más fácil y cómoda la experiencia de conducción.

Oportunidades

Dada la escasez de candidatos para esta ocupación, las empresas están dispuestas a reclutar Conductores con poca experiencia y capacitarlos para su reclutamiento.

Los ingresos que se pueden alcanzar con esta ocupación pueden ser similares o superiores a empleos asociados a algunas carreras técnicas e incluso profesionales.



Operadores de grúa horquilla

Particularidades regionales de la ocupación

La ocupación de Operador de grúa horquilla, se vincula con los sectores más relevantes de la economía regional que son la producción silvoagropecuaria, la industria agroalimentaria y la industria minera. Sin embargo, los sectores asociados a transporte y logística, así como las demás industrias regionales, también demandan de esta ocupación.

En el sector silvoagropecuario, sobre todo en lo que refiere a la producción de fruta de exportación, la demanda de Operadores de grúa horquilla ha aumentado en los últimos años, tanto para lo que es el trabajo directo en predios agrícolas, así como también el trabajo en Packing, el que implica el acopio de la fruta recién cosechada que va llegando para ser procesada y su posterior tratamiento y almacenamiento al interior de frigoríficos.

En la región, el sector también incluye la producción de alimentos procesados principalmente asociado a la producción de pastas, pulpas, hortalizas congeladas, jugos, etc., así como también la importante industria en torno a la producción y procesamiento de carnes blancas y la producción de vinos.

La necesidad de Operadores de grúa horquilla, no se agota en la producción de alimentos, sino que continua en las etapas posteriores asociadas a la distribución a los diferentes mercados.

El crecimiento del sector silvoagropecuaria y el procesamiento de sus productos, ha generado un aumento de la demanda de Operadores de maquinaria agrícola en general, la que en el caso del Operador de grúa horquilla, ha sido aún más masiva.

Es importante señalar, que así como la operación de las grúas horquillas tienen importantes diferencias dependiendo el contexto en que se utilicen –pueden ser operadas en predios agrícolas, en patios de descarga, bodegas, cámaras frigoríficas, bodegas, etc.-, estas máquinas poseen diferentes características técnicas, que influyen en la experiencia y destreza que se requiere para operarlas.

Otra característica de esta ocupación, es que tiene una demanda estable asociada principalmente a los sectores industriales, sin embargo, tiene un fuerte componente estacional asociado a la cosecha de fruta, que es donde se concentra la demanda de estos Operadores.

Finalmente cabe considerar que, sobre todo en el sector agroindustrial, las condiciones de trabajo del Operador de grúa horquilla conllevan sistemas de turnos, lo cual muchas veces dificulta el reclutamiento.

Aplicación de las competencias socioemocionales y técnicas en el puesto de trabajo

En torno a la ocupación de operador de grúa horquilla, independiente del área en la que se desempeñe, aparecen de manera transversal competencias socioemocionales y técnicas, que al igual que la experiencia, son esenciales para el buen desempeño en el cargo.

- Lo socioemocional:

De los principales elementos que aparecen asociados a las habilidades socioemocionales, está el comprender que la operación de una grúa horquilla está al medio de una cadena donde el trabajo en equipo, la organización del trabajo, el manejo del tiempo y la comunicación, son claves para evitar desorganizaciones que pueden tener importantes consecuencias en la producción.

Otro de los aspectos importantes que se deben manejar, es el cuidado de los demás y el propio, donde estar en óptimas condiciones para operar estas máquinas, implica el control de los propios sentimientos y emociones que pudieran distraer o generar accidentes en el área de trabajo. A lo anterior, se le suma el autocuidado, que es saber cuándo se está trabajando en condiciones adversas de salud, como fatiga, sueño, dolor, etc.

Finalmente, otra habilidad que aparece como necesaria es la adaptación a nuevos equipos, ya que las tecnologías que se emplean en los distintos contextos productivos son variables.

- Lo técnico:

Dentro de las competencias que destacan, aparece como las más importantes la destreza manual para operar las máquinas en distintas condiciones espaciales, y las habilidades para el cálculo matemático simple, las que son claves a la hora de calcular la cantidad de pallets a cargar, el tiempo en que se debe ejecutar la tarea, así como la altura y distancias en que se debe operar.

Por otro lado, la coordinación que requieren las tareas asociadas a la ocupación, hacen necesaria la capacidad de leer y comprender instrucciones, asociadas a la asignación de trabajo diario.

Finalmente, en algunos casos donde se pide registro del trabajo realizado, se requiere de un manejo computacional y alfabetización digital básica, que permita anotar adecuadamente la producción diaria.

Hallazgos y conclusiones

- Sobre los trabajadores.

De acuerdo a lo que reportan las empresas y los Operadores de grúa horquilla, en esta ocupación se emplean mayoritariamente a hombres entre los 30 a 50 años. En cuanto a las mujeres, cabe considerar que en el sector agroindustrial las condiciones de trabajo del operador de grúa horquilla conllevan sistemas de turnos, lo que sumado a otros factores como la obligatoriedad de contar con licencia tipo D, dificulta la participación femenina.

Entre los Operadores de grúa horquilla, especialmente los que se desempeñan en torno a la producción y procesamiento de frutas, hortalizas y carnes blancas, es frecuente que previamente se hayan desempeñado como Operadores de tractor u Operarios de producción.

La escasez de Operadores de grúa horquilla, abre una oportunidad a personas desempleadas o que trabajen en puestos menos complejos, de acceder a un empleo mejor remunerado que el promedio de las ocupaciones del sector silvoagropecuario y la industria regional.

Considerando las distintas condiciones de operación de estas máquinas, hay quienes proponen que estos Operadores deberían ser capacitados en grúas horquillas con distinto tipo de funcionamiento (automáticas y pedal, o de combustión, gas y eléctricas) y en diferentes espacios (predio agrícola, patio de descarga y cámaras frigoríficas), para tener más posibilidades de pasar las pruebas de selección.

- Sobre las empresas

Las empresas que demandan esta ocupación son diferentes en cuanto al sector al que están asociadas, y a los ciclos productivos de estos, pero también presentan diversidad en relación a la escala en la que operan. Lo anterior, se vincula con la estabilidad y formalidad del empleo que ofrecen.

Un hallazgo en torno a las empresas que demandan esta ocupación, es que estas declaran estar haciendo esfuerzos importantes por capacitar e incorporar mujeres y jóvenes, que ya trabajan en las empresas, para que se desempeñen como Operadoras de grúas horquillas. Esto porque dada lo estacional de la ocupación, no están dispuestos a capacitar a personas que no seguirán vinculadas.

- El futuro de la ocupación en la región

Sobre el futuro que tendrá esta ocupación, todo indica que el campo laboral seguirá con una demanda importante, ya que pese a algunas incorporaciones tecnológicas que se han realizado en las máquinas, no es un trabajo que por el momento se pueda automatizar o prescindir de él.

Del mismo modo, los ciclos de esta ocupación seguirán constantes, toda vez que su mayor demanda en la región ocurra en la temporada de cosecha de fruta, donde las empresas entran en una fuerte competencia para reclutar a Operadores de grúa horquilla.

CIUO 08.CL 8343

Perfil CHV: P-4390-8343-001-V01

Sectores silvoagropecuario, industrial, minería.

Tamaño de las empresas

Medianas y grandes.

Macrozona Centro

Región de O'Higgins



Operadores de grúa horquilla

¿qué hace?

Cargan, descargan, transportan, organizan y mueven productos y paletas cargadas utilizando la grúa horquilla.

COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

Empresas



- ✓ Autocuidado
- ✓ Atención al entorno

En común

- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ Manejo de los propios sentimientos y los sentimientos de otros.
- ✓ Habilidades de manejo del propio tiempo y priorización de tareas propias

Trabajadores/as



- ✓ Comunicación efectiva

COMPETENCIAS TÉCNICAS

Empresas



- ✓ Leer y comprender instrucciones, pautas, manuales.

En común

- ✓ Destreza manual
- ✓ Adaptación a nuevos materiales y equipos
- ✓ Conocimientos matemáticos básicos

Trabajadores/as



- ✓ Manejo de computadores y alfabetización digital.



Operadores de grúa horquilla

¿Cuáles son las tareas más importantes?



Empresas

Transportar, organizar y mover material a través del uso de grúa horquilla. Almacenar, registrar material.
Inspección visual de la grúa horquilla.



Trabajador

Transportar, organizar y mover material a través del uso de grúa horquilla, cargar y descargar mercadería de camiones.
Asegurar estiba y desestiba de la carga.

¿Cómo es la oferta de capacitación en la región?

La oferta es considerada suficiente en relación a las necesidades de capacitación. Sin embargo, dado que es frecuente la contratación por temporada, muchas empresas no están dispuestas a invertir en capacitar.



Trabajador



Empresas

Buenas prácticas de capacitación



Trabajador

Capacitación en operación de grúa horquilla de trabajadores que cumplen roles menos complejos, para que puedan obtener sus licencias y mejorar su empleabilidad.

¿Cuáles son las necesidades e intereses de capacitación?

- ✓ Curso de manejo preventivo de grúa horquilla.
- ✓ Autocuidado
- ✓ Manejo de sustancias peligrosas
- ✓ Primeros auxilios

¿Qué puestos de trabajo están relacionados?

- ✓ Conductor de tractor
- ✓ Operario de producción industrial
- ✓ Operario de patio
- ✓ Asistente de bodega

¿Cuáles son las Certificaciones relacionadas?

- ✓ Licencia de conducir clase D
- ✓ Manejo y prevención en grúa horquilla (no es siempre requerida)



Operadores de grúa horquilla

¿Cuál es el futuro de la ocupación?



Trabajador

- ✓ Constante demanda, con importante aumento de temporada de cosecha de frutas.

- ✓ Aumento sostenido en la demanda de la ocupación.



Empresas

¿Cuáles son las nuevas tecnologías aplicadas?



Trabajador

- ✓ Maquinaria con cajas automáticas.
- ✓ Horquillas con mayor cantidad de uñas.
- ✓ No se visualiza una importante incorporación de nuevas tecnologías en los últimos años.



Empresas

¿Inclusión para grupos prioritarios?

Dificultades

Baja presencia de mujeres en el rubro por condiciones de trabajo y turnos.



Mujer

Dificultades

Baja presencia de jóvenes en el rubro por condiciones de trabajo y turnos.



Jóvenes

Oportunidades

La falta de Operadores de grúa horquilla, así como la buena experiencia, aunque escasa, de las empresas que han capacitado y empleado a mujeres, abre una posibilidad de empleo, principalmente para las mujeres que se desempeñan en faenas de cosecha y procesamiento de frutas y hortalizas.

Oportunidades

La falta de Operadores de grúa horquilla, así como la facilidad con que los jóvenes se adaptan a nuevos equipos, abre la posibilidad a este grupo, sobre todo a aquellos que se desempeñan en tareas simples en los sectores silvoagropecuario e industrial.



Operarios de producción industrial

Particularidades regionales de la ocupación

La ocupación de Operarios de producción Industrial en la región, se asocia fuertemente a la producción industrial derivada de la actividad silvoagropecuaria regional, las cuales generan un importante encadenamiento productivo. Ambos sectores, son centrales en la economía regional, aportando de manera mayoritaria al PIB y a la generación de empleos.

Siguiendo con lo anterior, estos sectores también tienen un importante intercambio de trabajadores, dado que los Operarios de producción industrial, muchas veces van entrando y saliendo del mercado laboral, pasando de un sector a otro. Esto se da con mayor frecuencia en la temporada de fruta, donde algunas personas dejan sus empleos para ocuparse en labores de cosecha de fruta, la que reporta ingresos más altos.

El trabajo de procesamiento de productos provenientes del sector silvoagropecuario en la región, tiene un rango amplio de ocupación, donde por un lado aparece su versión más estable, asociada al procesamiento de carnes blancas y procesamiento de frutas y verduras para la elaboración mermeladas, pastas, pulpas, congelados, etc.-, y por otro lado, presenta una modalidad más estacional asociada a la preparación de fruta fresca para exportación, donde se realizan procesos de selección, acondicionamiento para su mantención en cámaras de frío y paletizado.

La ocupación en la región, pese a los constantes procesos de automatización de la industria de alimentos, presenta una demanda en constante alza, la cual se asocia al crecimiento de la exportación de los diferentes alimentos derivados de la producción silvoagropecuaria regional.

En cuanto a las características operativas de la ocupación, destaca el sistema de turnos con que se organizan las faenas, lo que generalmente dificulta la participación de mujeres y jóvenes. Sin embargo, es una ocupación que tiene bastante más presencia femenina que otras asociadas a la cadena de producción silvoagropecuaria, como por ejemplo la de Operadores de maquinaria.

Finalmente, es importante resaltar que esta ocupación más allá de la rotación propia de los empleos de baja calificación, tiene una alta movilidad interna, ya que es un empleo que suele ser "de entrada", permitiendo luego -dependiendo de las habilidades y de las oportunidades que se presenten- el acceso a otros puestos que ofrezcan mejores condiciones salariales, como por ejemplo Jefes o Supervisores de líneas de producción u Operadores de maquinaria. Por lo mismo, también es frecuente el reclutamiento y la capacitación interna.

Aplicación de las competencias socioemocionales y técnicas en el puesto de trabajo

En torno a la ocupación de Operarios de producción industrial, independiente del área en la que se desempeñen, aparecen de manera transversal competencias socioemocionales y técnicas, que si bien para esta ocupación no siempre resultan relevantes para la contratación, sí son importantes para mantenerse en la empresa y optar a mejores oportunidades laborales dentro de esta.

- Lo socioemocional:

Esta ocupación, ya que se desarrolla en el contexto de una línea de producción, requiere una mezcla de habilidades socioemocionales que implican resultados individuales, pero en un contexto de logro colectivo, donde una falla asociada a sólo una de las personas que opera dentro de la línea, tiene repercusiones inmediatas en todo el proceso.

En cuanto al resultado de la tarea individual, aparece como relevante la autogestión, orientada a la organización de las tareas y los tiempos propios. Del mismo modo, el enfoque en el logro colectivo, debe considerar habilidades asociadas al trabajo con otros, como trabajar coordinadamente en equipo y comunicarse de manera efectiva. En este mismo contexto productivo, de alta valoración de la eficiencia, también es valorado el autocuidado, asociado a evitar accidentes y enfermedades o lesiones músculo esqueléticas asociadas al trabajo físico repetitivo.

Por otra parte, la variedad de funciones asociadas a la ocupación, requiere que quienes trabajen como Operarios en este tipo de industrias, tengan la capacidad de adaptarse a diferentes contextos y tareas.

- Lo técnico:

Se trata de una ocupación que no requiere de conocimientos complejos, pero sí de algunos conocimientos y habilidades básicas como: a) conocer sobre la empresa y el rubro, en este caso conocer y tener conciencia de la importancia y responsabilidad que implica trabajar en la industria alimentaria. De hecho algunas empresas consideran deseable conocimientos en manipulación de alimentos. b) contar con habilidades motoras y destreza manual para poder operar en el contexto de línea de producción de manera rápida, eficiente y sincronizada con el ritmo de las máquinas y de los demás operarios, c) desarrollo de habilidades de cálculo rápido, y en algunas empresas manifiestan como deseadas las habilidades matemáticas básicas y manejo básico de computadores para efectos de conteo y registro de la producción d) habilidades adaptativas, asociadas al uso de nuevas maquinarias y equipos, ya que es frecuente en el sector la incorporación de tecnología tendiente a hacer más rápidos y eficientes los procesos. Esta misma capacidad de adaptación tecnológica, es necesaria para aquellos que quieran avanzar hacia un nuevo puesto más complejo.

Hallazgos y conclusiones

- Sobre los trabajadores.

Quienes se desempeñan como Operarios de producción industrial, tienen un rango de edad amplio, donde es frecuente encontrar personas de edad adulta, así como jóvenes y adultos mayores. La edad determina algunas características de quienes realizan estos trabajos, es así como las personas adultas son quienes tienen más experiencia y menor rotación en sus empleos, pero a medida que avanza la edad tienen mayor resistencia a adoptar nuevas tecnologías. En el caso de los jóvenes, estos tienen una mayor rotación, pero son quienes tienen mayor adaptación a nuevos procesos y tecnologías.

A diferencia de otras ocupaciones del sector industrial, esta representa mayores posibilidades de inclusión para las mujeres, sobre todo en las empresas que trabajan en torno a la fruticultura de exportación.

El perfil de quienes se integran a esta ocupación, es de escasas competencias y experiencia, por lo que para muchos es primera vez que postulan a un puesto de trabajo o han trabajado antes en empleos simples, como por ejemplo, cosechadores de fruta. Del mismo modo, en la temporada estival, los postulantes a Operarios de producción industrial, descienden de manera significativa por la gran competencia que generan los ingresos asociados a la cosecha de fruta.

Es importante reiterar que esta ocupación obedece a un "cargo de entrada" a la industria de alimentos, donde es habitual y deseado por las empresas, que los Operarios de producción industrial - dependiendo de sus habilidades y competencias- avancen a otros puestos más complejos y mejor remunerados como: Operadores de grúa, Supervisores, Jefes de línea, etc.

- Sobre las empresas

Las empresas que demandan esta ocupación están todas asociadas al procesamiento de alimentos derivados principalmente de la producción silvoagropecuaria regional, sin embargo los tipos de procesos son diferentes dependiendo de la materia prima que procese y la complejidad del producto final. Sin embargo, desde el punto de vista de las necesidades comunes que tiene el sector, los empleadores reconocen que existe una lógica común asociada a la producción industrial de alimentos, la que considera el trabajo en torno a la línea de producción y la correcta manipulación de alimentos.

Ligado a lo anterior, es que por ejemplo, el haber trabajado en un Packing o una planta procesadora de fruta, es una buena base para luego emplearse en una industria que procesa carnes blancas o productos lácteos, pues se han incorporado conocimientos y habilidades básicos generales, donde luego las empresas profundizan en su área de producción específica.

- El futuro de la ocupación en la región

El crecimiento de la industria de alimentos en la región, tiene una importante proyección, sin embargo, los procesos de automatización van constantemente eliminando puestos de trabajo, por lo que los trabajadores deben ir adquiriendo competencias que les permitan permanecer o ascender dentro de un sector que tiende a complejizarse en sus procesos.

CIUO 08.CL 7514

Perfil CHV: P-1030-7514-005-V01

Sector agroindustrial

Tamaño de las empresas

Mediana y grande

Macrozona Centro

Región de O'Higgins



Operarios de producción industrial

qué ¿hace?

Selección de materia prima, procesamiento (lavar, trocear, cocer, salar, etc.), envasado, paletizado, etiquetado de alimentos.

COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

Empresas



- ✓ Recibir información y recibir instrucciones.
- ✓ Manejo de los propios sentimientos y los sentimientos de otros.
- ✓ Atención al entorno y autocuidado.

En común

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Habilidades de manejo del propio tiempo y priorización de tareas propias.
- ✓ Comunicación efectiva

Trabajadores/as



- ✓ Flexibilidad para desempeñarse en diferentes funciones

COMPETENCIAS TÉCNICAS

Empresas



- ✓ Habilidades y conocimientos matemáticos básicos.
- ✓ Comprender instrucciones, pautas de trabajo
- ✓ Alfabetización digital/manejo básico de computadores.

En común

- ✓ Conocimiento de productos y servicios ofrecidos por su organización u organizaciones similares a la suya.
- ✓ Destreza manual

Trabajadores/as



- ✓ Adaptación a nuevos materiales y equipos.
- ✓ Habilidades y conocimientos matemáticos básicos.
- ✓ Identificar desperfectos en la línea y avisarlos oportunamente



Operarios de producción industrial

¿Cuáles son las tareas más importantes?



Empresas

Selección de material prima, procesamiento de materia prima (lavar, trocear, cocer, deshidratar, extraer zumos, etc.), envasado, sellado, paletizado.

Control de calidad visual, pesado, selección, de materia prima, procesamiento de materia prima (lavar, trocear, cocer, deshidratar, extraer zumos, etc.), envasado, sellado y etiquetado.



Trabajador

¿Cómo es la oferta de capacitación en la región?

La oferta de capacitación se considera variada, pero no cubre algunas competencias básicas para la industria, las cuales deben ser trabajadas al interior de cada empresa.



Trabajador



Empresas

Buenas prácticas de capacitación



Trabajador

Se valoran las capacitaciones al interior de las empresas, ya que por la escasez de trabajadores no pueden sacarlos por muchas horas de sus puestos.

¿Cuáles son las necesidades e intereses de capacitación?

- ✓ Manipulación de alimentos enfocada a la industria alimentaria.
- ✓ Prevención de riesgos y enfermedades laborales.
- ✓ Métodos de organización eficiente y segura de puestos de trabajo.

¿Qué puestos de trabajo están relacionados?

- ✓ Jefe de línea
- ✓ Operador de grúa horquilla

¿Cuáles son las Certificaciones relacionadas?

No hay certificaciones asociadas.



Operarios de producción industrial

¿Cuál es el futuro de la ocupación?



Trabajador

- ✓ Constante demanda, con importante aumento de temporada de cosecha de frutas.

- ✓ Aumento sostenido en la demanda de la ocupación, pese a la automatización de procesos.



Empresas

¿Cuáles son las nuevas tecnologías aplicadas?



Trabajador



Empresas

- ✓ Líneas múltiples que reemplazan más puestos de trabajo
- ✓ Tecnología de automatización de línea de producción que viene desde hace algunas décadas, pero ahora está en versiones optimizadas.

¿Inclusión para grupos prioritarios?

Dificultades

Menor presencia de mujeres asociado a sistema de turnos y por preferir trabajos temporales mejor remunerados y que permiten mejor manejo del tiempo propio



Mujer

Dificultades

Baja presencia de jóvenes asociado a sistema de turnos que no les permiten continuar con estudios superiores o para otras actividades. Además hay una alta rotación de este segmento.



Jóvenes

Oportunidades

Las empresas del sector hacen esfuerzos por reclutar mujeres, ofreciendo capacitación y posibilidades de optar a mejores puestos de trabajo.

Oportunidades

Las empresas del sector valoran la incorporación de jóvenes, ofreciendo capacitación, adecuación de turnos para quienes estudian y posibilidades de optar a mejores puestos de trabajo.



Guardias de seguridad

Particularidades regionales de la ocupación

La ocupación Guardias de seguridad en la región se vincula al comercio, instituciones financieras, empresas de servicios e instituciones públicas y privadas, pero además tiene una alta demanda en sectores propios de la economía regional como la minería y las empresas asociadas a la producción silvoagropecuaria y la industria derivada de esta última.

La diversidad de sectores que hoy requieren personal de seguridad, así como el aumento del clima de inseguridad que se ha instalado a nivel país y región, ha generado una demanda que no alcanza a cubrirse de manera satisfactoria.

Si bien esta ocupación tiene criterios definidos y estandarizados de capacitación, certificación y funciones, la diversidad de contextos laborales influye en las condiciones en que se desempeña el trabajo. En tal sentido, y siendo el curso OS10 certificado por Carabineros de Chile, la exigencia mínima para postular a un cargo como Guardia de Seguridad, hay empresas, como la minería que marca estándares de contratación en la región, que tienen sus propios requisitos asociados a exámenes de salud pre ocupacionales, capacitación en seguridad y prevención, y nivel de experiencia laboral. Por otro lado, es posible encontrar empresas más pequeñas o con menos nivel de exigencia, que dadas las dificultades para el reclutamiento, contratan personal sin sus certificaciones correspondientes o con certificaciones sin renovar.

Además de las particularidades que presenta esta ocupación en la región, y que son propias de su economía, la ocupación de Guardia de Seguridad tiene otras características más generales, que influyen en la escasez de candidatos y candidatas, dentro de estas podemos encontrar:

- Exigencia de estar en posesión de licencia de cuarto medio para poder obtener la certificación.
- Sueldos por debajo del promedio de ingresos regional.
- La ocupación es vista como un cargo de entrada, para luego acceder a otros puestos mejor remunerados.
- Alta rotación de personal, sobre todo en jóvenes.
- Sistemas de turno que desmotiva la participación femenina y de jóvenes. Además, dada la escasez de postulantes, es frecuente la realización de horas extras que aumentan el desgaste asociado a los turnos.

Aplicación de las competencias socioemocionales y técnicas en el puesto de trabajo

En torno a la ocupación de Guardia de Seguridad, independiente del área en la que se desempeñe, aparecen de manera transversal competencias socioemocionales y técnicas, que al igual que la experiencia, son esenciales para el buen desempeño en el cargo.

- Lo socioemocional:

De los principales elementos que aparecen asociados a las habilidades socioemocionales, está comprender lo central que resulta un adecuado manejo de aspectos comunicacionales y emocionales. En tal sentido, lograr una comunicación efectiva con las personas que interactúan –de la empresa o externas a esta-, y poder manejar situaciones o emociones complejas, tanto ajenas como propias, es determinante para el buen desempeño en el cargo. Del mismo modo, el control emocional es importante cuando se trabaja en instalaciones aisladas y se realiza el trabajo de modo solitario.

Por otro lado, también aparece como relevante la forma en que el Guardia de Seguridad logra organizar sus labores y tiempos, sobre todo en turnos extensos, donde debe realizar una rutina exhaustiva de revisión de las instalaciones. En esto también es importante la coordinación con sus compañeros, organizando y distribuyendo tareas, reportando eventos y entregando turnos, por lo que la capacidad de trabajar en equipo adquiere un papel fundamental.

Finalmente, quienes tienen una mayor interacción con público, deben ser capaces de dar instrucciones claras sobre los procedimientos de ingreso y desplazamiento dentro de las instalaciones, y en algunos casos persuadir a quienes no sigan estas instrucciones.

- Lo técnico:

Dentro de estas competencias, además del manejo de técnicas y conocimientos básicos asociados a la protección de bienes o personas, aparece como una demanda de los empleadores, el contar con Guardias de Seguridad que tengan un nivel básico en alfabetización digital, especialmente en manejo de computadores para registro de entradas y salidas, así como revisión de sistemas de circuito cerrado de televisión. Asociado a lo anterior, también aparece la capacidad de adaptación a nuevos equipos, dado que el trabajo en seguridad va incorporando sistemas cada vez más sofisticados de monitoreo y vigilancia.

Otra competencia generalizada, se asocia al conocimiento en torno a las características del rubro al cual pertenece la empresa, ya que esto le entregará al Guardia orientaciones sobre las amenazas a las que se podría enfrentar al momento de resguardar bienes y personas. En este trabajo, donde debe estar en las mejores condiciones físicas y mentales, también aparece como competencia la capacidad y destreza física, y el manejo de técnicas de autodefensa.

Finalmente, para algunas empresas del sector industrial, aparece como necesario el contar con conocimientos de ofimática y habilidades matemáticas básicas, para que el Guardia pueda eventualmente realizar tareas asociadas a despacho y recepción de productos.

Hallazgos y conclusiones

- Sobre los trabajadores.

La ocupación de Guardias de Seguridad, si bien tienen un importante componente masculino, también se caracteriza por una presencia creciente de mujeres. Desde el punto de vista etario, hay jóvenes desde los 18 años hasta personas mayores de 65 años. Sin embargo, ambos extremos de edad presentan sus propias complejidades.

En el caso de los jóvenes hay una alta rotación por cambio de empleos o abandono de este en busca de mejores oportunidades salariales o empleos con turnos más livianos. Para la población más joven, el trabajo de Guardia de seguridad también representa la posibilidad de ingresar a sectores más dinámicos, como el minero o agroindustrial, para desde ahí acceder a un mejor empleo.

En el caso de los adultos mayores, la dificultad se asocia a que no todos logran pasar las pruebas para recreditarse o porque no logran adaptarse a nuevos dispositivos utilizados por las empresas.

En el caso específico de las mujeres, algunas de las empresas declaran tener políticas de inclusión para este segmento, sin embargo, esto no siempre se logra, ya que quienes son madres no tienen la misma disposición que los hombres para adaptarse al sistema de turnos.

Por último, aparecen limitaciones administrativas para la inclusión de trabajadores en esta ocupación, la cual se relaciona con personas que no cumplen el requisito de tener completada la enseñanza media para poder hacer el curso de OS10. Lo anterior también ocurre en el caso de extranjeros, que aunque tengan los años de estudios necesarios, estos deben ser validados en Chile.

- Sobre las empresas

Las empresas que demandan esta ocupación no sólo se diferencian por sus rubros, sino por la forma en la que se vinculan contractualmente con los Guardias de Seguridad. Al respecto, existen empresas que contratan directamente a sus guardias, mientras otras, subcontratan el servicio de seguridad a empresas especializadas en el rubro.

A diferencia de otros sectores de la economía regional, la mayoría de las empresas que requieren del servicio de seguridad, están menos sujetas a las fluctuaciones de los ciclos productivos, por lo que ofrecen un vínculo laboral más estable.

- El futuro de la ocupación en la región

La seguridad constituye un tema cada vez más gravitante para las empresas, incluso para aquellas asociadas a la estacionalidad del agro, ya que requieren resguardar sus instalaciones durante todo el año. Desde allí que quienes están vinculados a esta ocupación, consideran que pese a que la tecnología en seguridad y vigilancia ha ido aumentando, está no reemplaza el trabajo humano, sino que sólo lo complementa. Por lo que más allá de desaparecer, la percepción es que esta ocupación tenderá a mediano plazo a cambiar sus tareas, las cuales se orientarán a un rol más enfocado al control de dispositivos y de monitoreo, lo que requerirá de un nuevo perfil de Guardia de Seguridad.



Guardias de seguridad

qué ¿hace?

El Guardia de seguridad se encarga de velar por la seguridad de los recintos controlando el acceso, manteniendo el orden, y reportando incidentes

COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

Empresas



- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Capacidad de resolver dificultades
- ✓ Dar instrucciones a otras personas
- ✓ Persuadir e influir en otros

En común

- ✓ Comunicación efectiva
- ✓ Habilidades de manejo del propio tiempo y priorización de tareas propias.
- ✓ Manejos de los propios sentimientos y sentimientos de otros

Trabajadores/as



- ✓ Habilidades de servicio y manejo de clientes

COMPETENCIAS TÉCNICAS

Empresas



- ✓ Leer y comprender instrucciones, pautas, manuales, reportes técnicos.

En común

- ✓ Alfabetización digital/manejo básico de computadores.
- ✓ Conocimientos matemáticos básicos
- ✓ Destreza física.

Trabajadores/as



- ✓ Conocimiento de productos y servicios ofrecidos por su organización y organizaciones similares a la suya
- ✓ Adaptación a nuevos materiales o equipos.



Guardias de seguridad

¿Cuáles son las tareas más importantes?



Empresas

Controlar acceso, mantener la seguridad, prevenir delitos, revisar las cámaras de seguridad, inspección interna y perimetral de las instalaciones.



Trabajador

Controlar acceso, reportar incidentes, responder alarmas, prevenir delitos, revisar cámaras de seguridad.

¿Cómo es la oferta de capacitación en la región?

Las empresas que proveen servicios de seguridad tienen una mayor valoración y uso de la oferta de SENCE. Las empresas que contratan directamente a sus guardias de seguridad, capacitan de manera interna.



Trabajador



Empresas

Buenas prácticas de capacitación



Trabajador

Se destacan los cursos asociados a comunicación efectiva y manejo de emergencias.

¿Cuáles son las necesidades e intereses de capacitación?

- ✓ Manejo de CCTV
- ✓ Curso de comunicación efectiva
- ✓ Competencias sociales
- ✓ Curso de conducción
- ✓ Manejo de personas
- ✓ Manejo de extintores

¿Qué puestos de trabajo están relacionados?

- ✓ Portero
- ✓ Vigilante
- ✓ Supervisor de seguridad

¿Cuáles son las Certificaciones relacionadas?

- ✓ OS10
- ✓ Renovación de la certificación cada tres años.



Guardias de seguridad

¿Cuál es el futuro de la ocupación?



Trabajador

- ✓ Aumento sostenido de la demanda

- ✓ Demanda de mayores competencias técnicas asociadas al uso de tecnología de vigilancia y monitoreo.



Empresas

¿Cuáles son las nuevas tecnologías aplicadas?



Trabajador

- ✓ Cámaras de vigilancia
- ✓ Sensores de movimiento
- ✓ Sistemas de comunicación interna



Empresas

- ✓ Sistemas de alarma y disuasión

¿Inclusión para grupos prioritarios?

Dificultades

Menor presencia de mujeres, por no contar con curso OS10 y por los sistemas de turno poco compatibles con la vida familiar.



Mujer

Dificultades

Baja presencia de migrantes asociada a la validación de estudios de enseñanza media, lo que no les permite realizar el curso OS10 y lograr la certificación.



Migrantes

Oportunidades

Para mujeres que trabajan en empleos estacionales y que necesitan estabilidad, pueden considerar este puesto como de entrada a otras ocupaciones que en el futuro les permitan mayores remuneraciones y mejores jornadas de trabajo.

Oportunidades

Dada la escasez de trabajadores en esta ocupación y su alta demanda, los migrantes que obtengan la validación de estudios, pueden tener un empleo estable y con posibilidades de avanzar posteriormente a otro empleo mejor remunerado.