Evolución del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en el sector agrícola, período 2000-2014

Enero de 2016

OFICINA DE ESTUDIOS Y POLÍTICAS AGRARIAS
www.ODEPA.gob.cl

Autor: Sergio Soto Núñez.

Chilecalifica – Chilevalora – Certificación – Competencias Laborales – Género

1. Introducción

En 2002 se estableció en nuestro país el programa Chilecalifica, con el objetivo de instaurar las bases que permitirían implementar un sistema de capacitación y educación permanente, focalizado en la población adulta. De acuerdo a la evaluación de impacto[1] (2009), encomendada por la Dirección de Presupuestos (Dipres), se cita que "el tipo de intervención conceptualizada por este programa correspondió a la instalación de una nueva política para el desarrollo del capital humano en el país, donde el elemento principal era lograr un nuevo arreglo institucional. En otras palabras, se buscó generar una distribución distinta de los roles y responsabilidades de los actores públicos y privados en los sectores respectivos (educación media técnico profesional, técnica superior, universitaria, capacitación), y además generar un nuevo producto, asociado a servicios de educación y capacitación articulados". Dicho programa fue innovador para la época y muy acorde con las tendencias más avanzadas que se estaban ejecutando en otros países. No obstante, los sectores involucrados, en especial los sectores productivo y de educación, no tenían incorporados los nuevos conceptos propuestos por esta política.

El programa se extendió por un período de seis años, siendo diseñado y ejecutado en forma conjunta por el Ministerio de Educación, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Economía. Posteriormente y en el marco de la concreción de uno de los productos esperados del citado programa, en el año 2008 se estableció el "Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales", impulsado por el Ministerio del Trabajo. La institución a cargo de este sistema fue Chilevalora[2], entidad relacionada con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El objetivo de esta publicación es dar cuenta del estado del arte del sistema nacional de certificación y competencias laborales ejecutado en el sector agrícola, facilitando estadísticas a los tomadores de decisión respecto al total de trabajadores y trabajadoras certificados en competencias laborales, segmentadas a nivel regional y para el período comprendido entre los años 2000 y 2014. Por otro lado, las observaciones y estadísticas aquí expuestas permiten complementar los análisis entregados en publicación[3] de Odepa (diciembre 2014) asociada a igual temática.

---

[1] Dipres (2009). Evaluación en profundidad del programa Chilecalifica. Recuperado el 1 de diciembre de 2015, del sitio web de Dipres: http://www.dipres.gob.cl/595/articles-50155_doc_pdf.pdf

[2] Para mayor información ingresar al sitio web de Chilevalora en el link www.chilevalora.cl

[3] Odepa (2014). Evaluación y certificación de competencias laborales en el sector agroalimentario. Recuperado el 1 de diciembre 2015, del sitio web de Odepa: http://www.odepa.cl/wp-content/files_mf/1419281663competenciasLaboralesAgroalimentos.pdf

CONTACTO SIAC
800 360 990
Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana

INFORMATIVO PRODUCIDO Y EDITADO POR ODEPA | TEATINOS 40 | PISO 8 | SANTIAGO DE CHILE |
FONO CONSULTA: 800 360 990 FONO MESA CENTRAL:(56-2) 23973000 | odepa@odepa.gob.cl

"Se autoriza la reproducción total o parcial de la información citando la fuente (Odepa)".

YO CUIDO EL AGUA
Cuidemos nuestro planeta

www.odepa.gob.cl

Esta publicación se organiza de la siguiente forma: la sección dos describe el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales - Chilevalora; la sección tres presenta evidencia sobre la evolución de la certificación en competencias laborales a nivel país y sectorial en el período bajo análisis; finalmente, la sección cuatro plantea ciertas conclusiones.

2. Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales - Chilevalora

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales se implementó en el año 2008, al entrar en vigencia la Ley N° 20.267. Este sistema es administrado por Chilevalora, institución con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con la Presidencia de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Se entiende por competencia laboral todas aquellas aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo. Dicho de otro modo, es "la capacidad de vincular las destrezas prácticas (hacer) y los conocimientos teóricos (saber) en un saber hacer". Bajo este concepto, Chilevalora declara como su misión *"aumentar las competencias laborales de las personas, a través de procesos de evaluación y certificación alineados con las demandas del mercado del trabajo y propiciando su articulación con una oferta de capacitación laboral basada en competencias. Al mismo tiempo, busca promover el enfoque de competencias en la educación formal de nivel medio y superior, en programas de innovación y fomento productivo, en la gestión de personas a nivel de empresas, en programas sociales y sistemas de intermediación laboral, en un esquema de formación permanente".*

En la figura 1 se observan los tres pilares que sostienen el sistema de certificación de competencias laborales, cuyo propósito es facilitar un reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas que no cuentan con un certificado o título que reconozca sus capacidades adquiridas. Esto es materializado por medio de un certificado entregado a cada trabajador que participa en un proceso de evaluación y certificación y que cumple con los estándares de desempeño, en relación con las competencias definidas por el sector productivo afín.

El pilar "Chilevalora" promueve la colaboración de los diversos actores relevantes de una actividad económica en particular, como es el caso de organizaciones sindicales, empresariales y del Estado. Por otro lado, le corresponde supervisar la acreditación de los perfiles ocupacionales levantados a nivel sectorial, así como acreditar a las entidades que desarrollan procesos de evaluación y certificación, supervisando en estricto rigor la calidad de sus procesos.

El pilar denominado "Organismos sectoriales de competencias laborales (OSCL)" corresponde a una instancia estratégica de coordinación y consenso, conformada por representantes de los trabajadores, empleadores y del Estado, vinculados a un sector o rubro productivo. Entre sus funciones se encuentra identificar los perfiles ocupacionales prioritarios, validarlos, velar por su vigencia, actualizarlos y solicitar a ChileValora su acreditación formal. Esta instancia tripartita se rige bajo los estándares del "diálogo social", concepto promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentando como objetivo fundamental representar las necesidades y realidades de los diferentes actores relevantes del sistema.

El pilar "Centros de evaluación y certificación" tiene la responsabilidad de evaluar las competencias laborales en los trabajadores que lo soliciten, otorgando las certificaciones de acuerdo al catálogo de competencias laborales que administra Chilevalora.

En caso de que un trabajador no alcance el nivel necesario para obtener su certificado de competencia laboral, el Centro de Evaluación y Certificación debe facilitarle un informe de brechas respecto al perfil de competencia evaluado, con su respectiva identificación de necesidades de capacitación. Este hito en particular se constituye en uno de los más importantes y fundamentales del sistema de formación del capital humano, debido a que cierra el círculo virtuoso entre el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y el Sistema de Capacitación administrado por Sence. El citado informe de brechas de capacitación debe ser llevado por el trabajador a un organismo técnico de capacitación (OTEC), lugar en el que deberá capacitarse y volver al centro de certificación para finalizar el proceso de origen. Este hecho concreto se encuentra en pleno proceso de implementación, para lo cual el Estado y sus servicios asociados se encuentran totalmente comprometidos.

Figura 1. Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

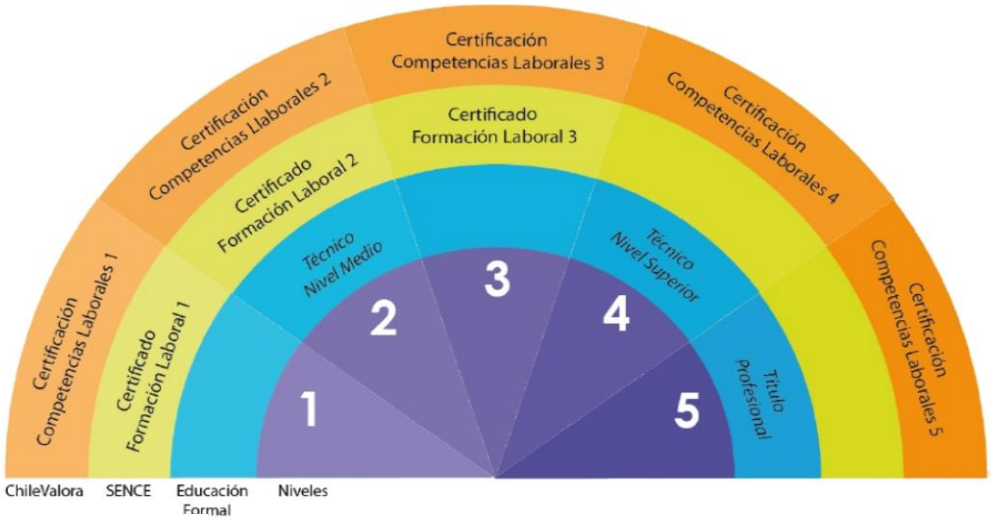
Fuente: Chilevalora 2015.

Chilevalora, en conjunto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), en el año 2014 dio a conocer a los sectores público y privado el primer Marco de Cualificaciones para la Formación y la Certificación Laboral de Chile. Este instrumento, que cuenta con el respaldo del Banco Interamericano del Desarrollo (BID) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT-CINTERFOR), tiene como objetivo desarrollar, organizar y reconocer las habilidades y actitudes de los trabajadores, ordenándolas en niveles continuos y describiéndolas con base en criterios previamente determinados.

La figura 2 muestra los diversos niveles que componen un marco de cualificaciones, siendo el nivel 1 aquel asociado a personas que se desempeñan laboralmente en ámbitos de baja complejidad, ejecutando tareas rutinarias, con supervisión de su trabajo, baja autonomía y en promedio con un bajo nivel de escolaridad. Al avanzar en los niveles que caracterizan este marco de cualificaciones, las labores asociadas a supervisión y nivel de autonomía se incrementan (hasta el nivel 5), como también el nivel educacional aprobado.

En concreto, un marco de cualificaciones será beneficioso tanto para los trabajadores como para los empleadores. Para el caso de los trabajadores, ellos podrán visibilizar sus posibles trayectorias laborales futuras y rutas de aprendizaje asociadas a ellas, facilitando la movilidad laboral al interior de un sector productivo. De igual manera, los empleadores podrán identificar el nivel de conocimiento, habilidades y aptitudes que deberían poseer los trabajadores que cuentan con un determinado nivel de cualificación.

Figura 2. Marco de Cualificaciones para la Formación y la Certificación de Competencias del mercado laboral local



Fuente: Chilevalora 2015.

3. Evolución de la certificación de competencias laborales en el sector agrícola

Diversos rubros productivos asociados con actividades agrícolas primarias y agroindustriales ingresaron tempranamente a la denominada fase piloto o demostrativa del sistema nacional de certificación de competencias laborales (año 2000). Este factor en particular, como también el compromiso de los trabajadores y organizaciones de empleadores participantes, permiten explicar en parte la alta proporción que los trabajadores evaluados y certificados representan en el total a nivel país, desempeñándose principalmente en los rubros frutícola, vitivinícola y de alimentos elaborados.

Entre los años 2008 y 2014 se han establecido once organismos sectoriales de competencias laborales asociados al sector agrícola. Estos corresponden a los rubros frutícola, vitivinícola, hortalizas, lácteos, alimentos elaborados, semillas, aceite de oliva, apícola, carnes rojas, aves y cerdos y agricultura familiar campesina.

En cada uno de los organismos sectoriales de competencias laborales (OSCL) vinculados a rubros del sector agroalimentario participan representantes de las organizaciones de trabajadores, campesinos y empleadores más relevantes asociados a cada rubro en particular. Por parte del Estado, Odepa participa en la totalidad de ellos e Indap en aquellos OSCL donde la agricultura familiar campesina es relevante, como el OSCL apícola y el OSCL hortícola.

A finales del año 2014, Chilevalora modificó su catálogo de perfiles laborales[4], recodificando los sectores de actividad económica asociados. Esta nueva estructura sectorial utiliza como base el Clasificador Chileno de Actividad Económica (CIIU4.CL) del INE y el Código de Actividad Económica (CAE) del Servicio de Impuestos Internos. Al respecto, sobre un total de 811 perfiles de competencias laborales[5] válidos a diciembre del presente año, 95 de ellos se asocian al sector agrícola y ganadero y 137 al sector elaboración de alimentos y bebidas. Por lo tanto, 232 perfiles de competencias se vinculan a la actividad agroalimentaria, representando un 29% del total de perfiles laborales de la economía. En orden de participación, en segundo lugar se encontraría el sector de la minería metálica, que cuenta con 176 perfiles, representando un 22% del total.

Con relación a los centros de evaluación y certificación de competencias laborales, sobre un total de 31 centros acreditados, tres de ellos se encuentran autorizados para ejecutar estos procesos en perfiles ocupacionales asociados a la actividad agroalimentaria. En el caso del sector minería metálica y minería no metálica, existen 8 centros de certificación acreditados. Esta situación representa uno de los más importantes desafíos para el sector agroalimentario, el cual necesariamente deberá incrementar los esfuerzos para aumentar el número y cobertura geográfica de centros de evaluación y certificación relacionados. Los subsectores asociados al sector agroalimentario que poseen centros de certificación vigentes corresponden a los rubros frutícola y vitivinícola.

El cuadro 1 y el gráfico 1 permiten observar, tanto en términos absolutos como relativos, la importancia de la actividad agrícola en los quince años (2000-2014) de evaluación y certificación que presenta nuestro país (42% del total de trabajadores certificados). Sin embargo, es evidente que en los años 2013 y 2014, una vez que el proceso de certificación sólo es posible de ejecutar en centros de evaluación y certificación habilitados por Chilevalora, el valor absoluto de los trabajadores asociados a la actividad agrícola disminuye considerablemente. Por otro lado, aquellos trabajadores asociados al sector comercio y gastronomía presentan un comportamiento diametralmente opuesto en los últimos dos años analizados (2013 y 2014). Entre las razones que permiten explicar este fenómeno acontecido en la actividad agrícola en esos años se puede mencionar el hecho de que sólo existen dos centros de evaluación y certificación especializados en la actividad, vinculados a los rubros frutícola y vitivinícola. Esta situación resulta ser un verdadero cuello de botella en la ejecución del sistema nacional de certificación de competencias laborales para la actividad agrícola en los años venideros.

En relación con la participación de la mujer agrícola en los procesos de certificación, el gráfico 2 muestra que, a excepción del año 2014, para todo el período bajo análisis la mujer agrícola presenta una mayor participación relativa que los hombres trabajadores agrícolas. Considerando el total de trabajadores certificados entre los años 2000 y 2014, un 39% de los hombres se asocia a la agricultura, cifra que sube a 46% en el caso de las mujeres.

Esta situación de la mujer agrícola no se correlaciona con la participación relativa de la ocupada agrícola respecto al total de ocupadas de la economía, proporción que no supera un 6,5% en períodos de alta demanda laboral sectorial (trimestre

[4] Chilevalora. (2015). Recodificación catálogo de competencias laborales. Recuperado el 1 de diciembre 2015, del sitio web de Chilevalora: http://www.chilevalora.cl/index.php/noticias-index/127-noticias-del-2014/796-catalogo-competencias-laborales

[5] Se define un perfil ocupacional como una agrupación de unidades de competencias laborales estandarizadas de una determinada área ocupacional u oficio. En ella se describen los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe tener para desempeñarse en distintas situaciones de trabajo vinculadas a un puesto determinado.

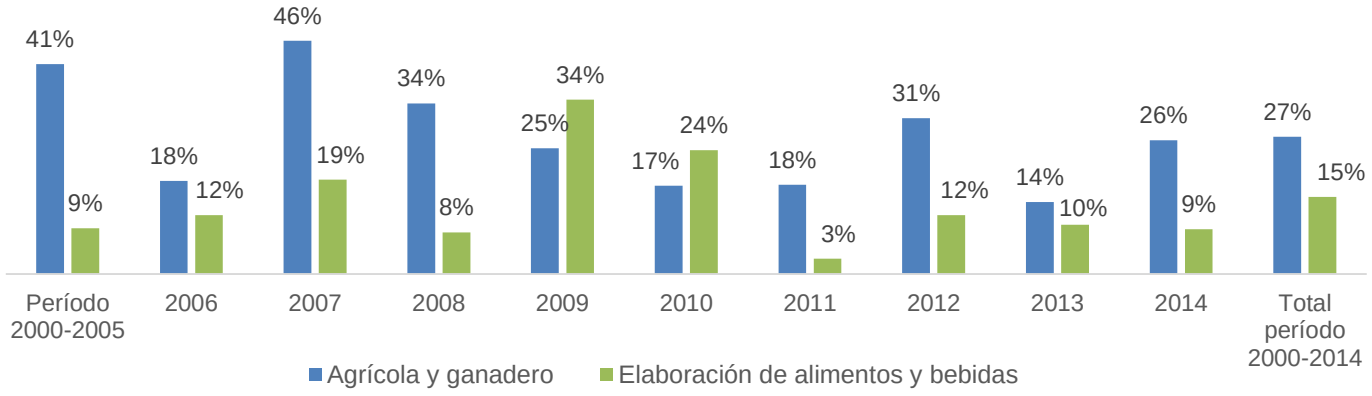
diciembre-febrero) según encuesta de empleo del INE (período 2010-2015). Factores que podrían estar generando este positivo resultado deberían ser analizados en una futura evaluación de impacto de este instrumento.

Cuadro 1. Número de trabajadores certificados por sector económico en el periodo 2000-2014

Sector económico	Total 2000-2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total 2000-2014
Agrícola y ganadero	2.812	995	3.166	1.069	2.035	1.438	944	3.049	955	1.460	17.923
Elaboración de alimentos y bebidas	615	630	1.280	262	2.820	2.019	164	1.156	654	492	10.092
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0	0	0	189	0	443	1	635	323	169	1.760
Acuícola y pesquero	23	519	208	0	0	1.141	377	861	335	525	3.989
Comercio	0	0	0	0	201	460	1.495	895	1.595	997	5.643
Construcción	1.332	48	0	485	455	573	1.406	970	43	157	5.469
Gastronomía, hotelería y turismo	1.362	963	950	266	877	601	520	603	1.035	1.379	8.556
Información y comunicaciones	0	0	0	0	200	434	100	186	10	0	930
Manufactura metálica	657	482	71	0	650	324	304	508	695	29	3.720
Minería metálica	0	0	0	0	0	0	0	0	179	4	183
Suministro de gas, electricidad y agua	0	0	0	0	0	0	33	258	52	0	343
Transporte y logística	15	1.799	1.228	917	984	852	38	832	867	345	7.877
Total país	**6.816**	**5.436**	**6.903**	**3.188**	**8.222**	**8.285**	**5.382**	**9.953**	**6.743**	**5.557**	**66.485**

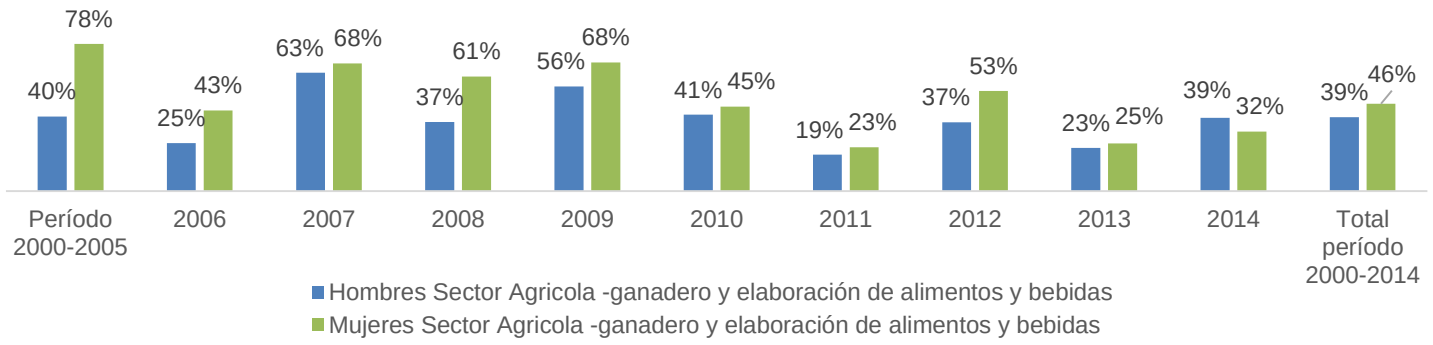
Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2015.

Gráfico 1. Participación de los sectores agrícola-ganadero y elaboración de alimentos y bebidas respecto al total de trabajadores certificados de la economía en el período 2000-2014



Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2015.

Gráfico 2. Participación segmentada por sexo en los sectores agrícola-ganadero y elaboración de alimentos y bebidas respecto al total de trabajadores certificados de la economía en el período 2000-2014



Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2015.

El subsector frutícola (ver gráfico 3), asociado al sector agrícola y ganadero, es sin lugar a dudas el rubro donde el proceso de certificación de competencias laborales adquiere mayor relevancia (57,4% del total de trabajadores asociados al sector). El cuadro 2 permite observar que, si bien no se detecta un crecimiento sostenido de trabajadores certificados en el subsector frutícola para cada uno de los años bajo análisis, entre los años 2013 y 2014 se incrementa considerablemente el total de trabajadores certificados. Este hito es de vital importancia, dado que, a partir del año 2013, todos los procesos de certificación de trabajadores frutícolas son ejecutados por el centro de certificación asociado al rubro. En años anteriores dichos procesos de certificación eran desarrollados por los gremios empresariales más representativos, quienes postulaban a recursos estatales para tales efectos.

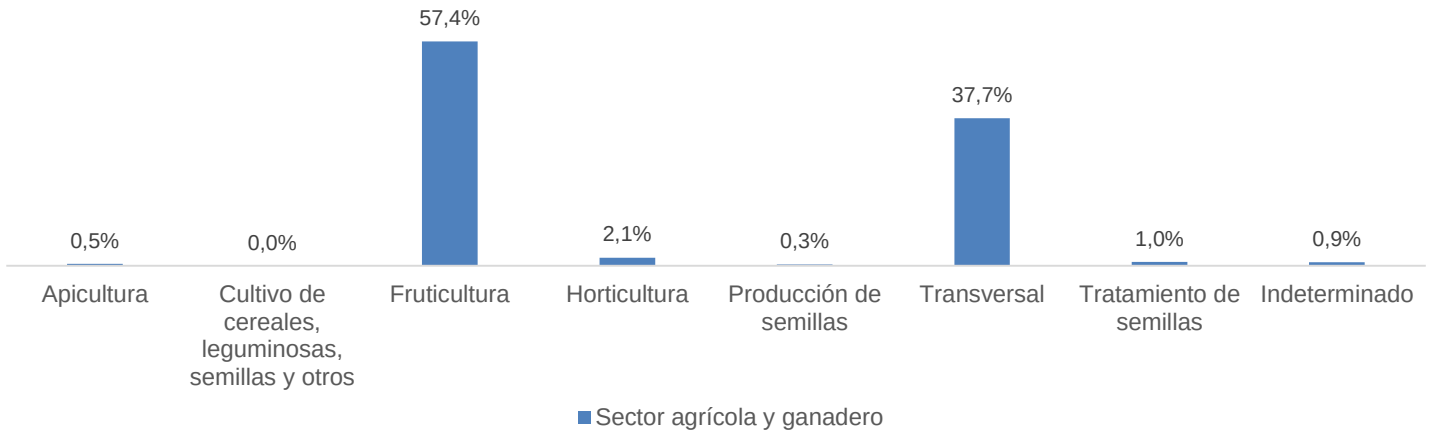
El subsector denominado transversal, asociado al sector agrícola y ganadero, permite agrupar un conjunto de perfiles laborales, como por ejemplo el de tractorista, cuyo oficio puede ser ejecutado en diversos rubros al interior del citado sector. Éstos presentan como característica principal que se asocian a labores de carácter más permanente y comúnmente desarrolladas por hombres. Es por este factor, entre otros, que tan solo un 15,2% del total de trabajadoras asociadas al sector agrícola y ganadero se certifica en perfiles asociados a dicho subsector. Por otro lado, un 80% de las trabajadoras del sector se ha certificado en perfiles vinculados al rubro frutícola, donde la mujer presenta un rol clave en labores asociadas a cosecha y de *packing* frutícolas.

Cuadro 2. Número y participación de trabajadores certificados por sector y subsector económico asociado en el período 2000-2014

Sector	Subsector	Período 2000-2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Total período 2000-2014	Total participación subsector / sector período 2000-2014	Participación de hombres subsector / sector período 2000-2014	Participación de mujeres subsector / sector período 2000-2014
Agrícola y ganadero	Apicultura	0	0	0	0	0	0	0	86	5	0	91	0,5%	0,7%	0,3%
	Cultivo de cereales, leguminosas, semillas y otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0,0%	0,0%	0,0%
	Fruticultura	2.258	334	2.231	418	728	488	708	1.791	418	913	10.287	57,4%	40,6%	79,9%
	Horticultura	0	0	0	197	123	10	0	8	16	25	379	2,1%	1,8%	2,5%
	Producción de semillas	0	0	0	0	0	0	0	0	58	0	58	0,3%	0,3%	0,3%
	Transversal	554	661	924	271	1.165	828	224	1.154	458	520	6.759	37,7%	54,4%	15,2%
	Tratamiento de semillas	0	0	0	178	0	0	0	0	0	0	178	1,0%	0,6%	1,6%
	Indeterminado	0	0	11	5	19	112	12	10	0	0	169	0,9%	1,5%	0,2%
	Total sector agrícola y ganadero	***2.812***	***995***	***3.166***	***1.069***	***2.035***	***1.438***	***944***	***3.049***	***955***	***1.460***	***17.923***	***100%***	***100%***	***100%***
Elaboración de alimentos y bebidas	Aceites vegetales	0	0	255	24	0	0	0	0	0	0	279	2,8%	2,7%	3,1%
	Carnes	0	49	348	35	1.287	510	0	54	0	0	2.283	22,6%	26,1%	11,9%
	Elaboración y conservación de alimentos	0	237	368	92	376	188	0	54	0	0	1.315	13,0%	6,4%	33,3%
	Lácteos	0	41	204	10	782	437	0	0	0	0	1.474	14,6%	16,1%	10,2%
	Panadero	8	50	72	6	247	586	0	651	1	368	1.989	19,7%	16,9%	28,4%
	Transversal	0	0	0	0	128	0	0	0	0	0	128	1,3%	1,6%	0,4%
	Vitivinícola	607	253	33	95	0	298	164	397	653	124	2.624	26,0%	30,3%	12,9%
	Total sector elaboración de alimentos y bebidas	***615***	***630***	***1.280***	***262***	***2.820***	***2.019***	***164***	***1.156***	***654***	***492***	***10.092***	***100%***	***100%***	***100%***

Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2015.

Gráfico 3. Participación de los subsectores asociados al sector agrícola-ganadero respecto al total de trabajadores certificados período 2000-2014

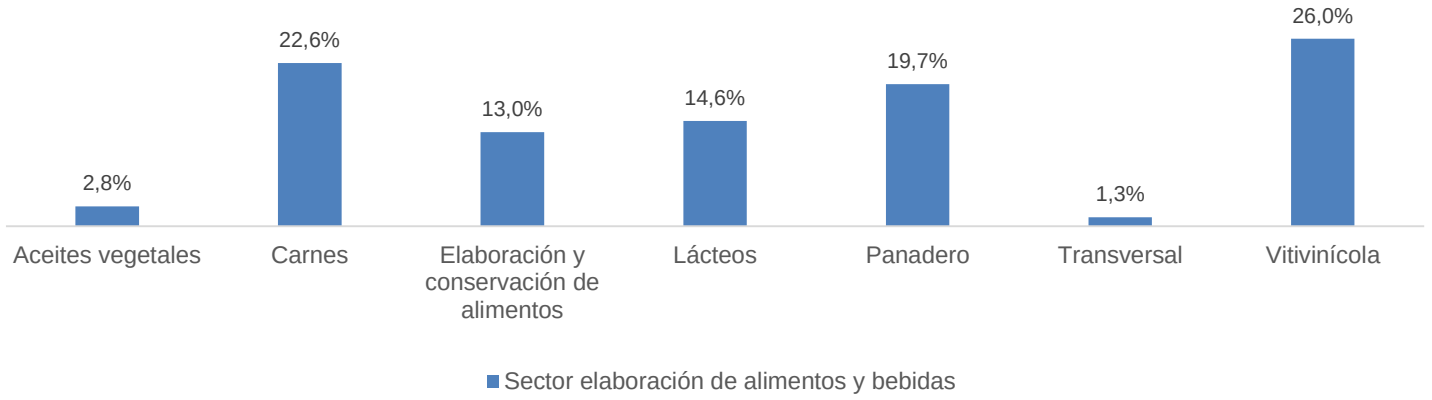


Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2015.

En el caso del sector elaboración de alimentos y bebidas, la distribución de trabajadores certificados según subsector asociado es algo más homogénea que en el sector agrícola y ganadero (ver gráfico 4). Sin embargo, resulta altamente preocupante el hecho de que en los años 2013 y 2014 tan solo los subsectores vitivinícola y panadero presenten actividad en el proceso de certificación (ver cuadro 2). Los subsectores carnes y elaboración y conservación de alimentos tuvieron una importante participación en los procesos de certificación financiados en la etapa denominada piloto o demostrativa (2000-2012). A diciembre de 2015, ambos subsectores no presentan un centro certificador propio o asociado; sin embargo, de acuerdo a lo informado por el gremio asociado, el subsector elaboración y conservación de alimentos se encuentra en proceso de postulación para constitutir su propio centro certificador ante Chilevalora.

El subsector lácteos, que cuenta con 33 perfiles laborales vigentes a la fecha, de los cuales 30 son asociados a la actividad industrial y tres se asocian a la actividad primaria, durante el presente año ha reconstituido su organismo sectorial, postulando a proyectos de validación de perfiles laborales y de desarrollo de marco de cualificaciones sectorial. Todo esto con el claro compromiso de generar las instancias necesarias y suficientes que permitan avanzar durante el año 2016 hacia la constitución de un centro propio certificador de competencias laborales o, en su defecto, la asociación con uno ya existente, que permita acceder a este instrumento a los miles de trabajadores que se desempeñan al interior de la cadena productiva asociada.

Gráfico 4. Participación de los subsectores asociados al sector elaboración de alimentos y bebidas respecto al total de trabajadores certificados en el período 2000-2014



Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2015.

Los procesos de certificación de competencias laborales en el período comprendido entre los años 2000 y 2014 presentan una evidente concentración entre las regiones Metropolitana y del Maule, tanto para el sector agrícola y ganadero (cuadro 3) como para elaboración de alimentos y bebidas (cuadro 4). En ambos sectores se concentra cerca de 60% de los procesos de certificación, lo cual se debe a la localización geográfica característica de la actividad productiva, así como a la ubicación de las oficinas centrales, tanto a nivel gremial como a nivel del centro certificador. Uno de los desafíos de este sistema es precisamente masificar en regiones estos procesos de certificación, para lo cual se requiere de un compromiso gremial, como también de difusión a nivel sindical de los potenciales beneficios entre los asociados.

Cuadro 3. Número y participación regional de trabajadores certificados del sector agrícola y ganadero segmentado por subsector asociado en el período 2000-2014

Región	Apicultura	Cultivo de cereales, leguminosas, semillas y otros	Fruticultura	Horticultura	Producción de semillas	Transversal	Tratamiento de semillas	Indeterminado	Total	Participación regional respecto al total país
Arica y Parinacota	0	0	244	37	0	24	19	3	327	1,8%
Tarapacá	0	0	34	0	0	334	0	0	368	2,1%
Antofagasta	0	0	1	0	0	16	0	3	20	0,1%
Atacama	0	0	526	0	0	187	0	0	713	4,0%
Coquimbo	0	0	746	0	0	314	22	1	1.083	6,0%
Valparaíso	1	0	1.382	279	0	841	49	9	2.561	14,3%
Metropolitana	1	0	1.644	49	33	1.663	0	85	3.475	19,4%
Libertador General Bernardo O'Higgins	0	2	1.974	14	22	1.437	0	17	3.466	19,3%
Maule	0	0	2.528	0	3	1.113	0	4	3.648	20,4%
Bío Bío	88	0	236	0	0	326	50	8	708	4,0%
La Araucanía	1	0	292	0	0	85	0	2	380	2,1%
Los Ríos	0	0	68	0	0	126	23	12	229	1,3%
Los Lagos	0	0	268	0	0	214	15	13	510	2,8%
Magallanes y Antártica Chilena	0	0	0	0	0	56	0	12	68	0,4%
Indeterminada	0	0	344	0	0	23	0	0	367	2,0%
Total país	**91**	**2**	**10.287**	**379**	**58**	**6.759**	**178**	**169**	**17.923**	**100%**

Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2015.

Cuadro 4. Número y participación regional de trabajadores certificados del sector elaboración de alimentos y bebidas segmentado por subsector asociado en el periodo 2000-2014

Región	Aceites vegetales	Carnes	Elaboración y conservación de alimentos	Lácteos	Panadero	Transversal	Vitivinícola	Total	Participación regional respecto al total país
Arica y Parinacota	22	0	49	0	0	0	0	71	0,7%
Tarapacá	0	0	2	0	0	0	362	364	3,6%
Atacama	26	0	12	0	10	0	0	48	0,5%
Coquimbo	43	0	0	0	9	0	46	98	1,0%
Valparaíso	82	39	166	25	219	0	162	693	6,9%
Metropolitana	41	726	195	311	1.327	9	624	3.233	32,0%
Libertador General Bernardo O'Higgins	10	523	409	59	72	113	967	2.153	21,3%
Maule	55	140	209	52	152	5	362	975	9,7%
Bío Bío	0	298	273	132	148	0	0	851	8,4%
La Araucanía	0	140	0	46	49	0	0	235	2,3%
Los Ríos	0	49	0	291	1	0	0	341	3,4%
Los Lagos	0	227	0	535	1	0	0	763	7,6%
Magallanes y Antártica Chilena	0	140	0	0	0	0	0	140	1,4%
Indeterminada	0	1	0	23	1	1	101	127	1,3%
Total país	**279**	**2.283**	**1.315**	**1.474**	**1.989**	**128**	**2.624**	**10.092**	**100%**

Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2015.

4. Consideraciones finales

El bajo número de trabajadores certificados en el sector agrícola y ganadero, como también en el sector de elaboración de alimentos y bebidas, para los años 2013 y 2014, debe preocupar a cada uno de los actores relevantes de este proceso (trabajador, empleador y Estado). El desafío, en especial para aquellos rubros agrícolas con alto número de perfiles laborales, tales como hortalizas, alimentos elaborados y lácteos, se asocia a generar las alianzas respectivas con centros de certificación vigentes o, en su defecto, generar sus propios centros de certificación. Esta acción resulta ser clave en el cierre del círculo virtuoso que implica el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Se deben generar instancias de mayor difusión por parte de los organismos sectoriales de competencias laborales, que permitan dar cuenta de los beneficios esperados que trae consigo certificar a un trabajador. Esto permitiría incrementar los potenciales trabajadores elegibles de certificación y generar suficiente masa crítica que permita sostener económicamente los centros de certificación en el tiempo.

El hecho de que exista un gran número de organismos sectoriales de competencias laborales asociados al sector agroalimentario, si bien es positivo desde la perpectiva de focalizar las acciones de levantamiento y validación de los perfiles desde la demanda sectorial, puede significar el desarrollo de perfiles laborales extremadamente específicos. Esta realidad se debería estudiar en profundidad, procurando tender hacia una transversalidad suficiente que favorezca la movilidad del trabajador agrícola en su respectivo mercado laboral, más aún cuando la estacionalidad productiva, propia del sector agrícola, es la responsable de que en promedio el 60 por ciento de sus trabajadores asalariados presente un contrato de trabajo temporal o a plazo fijo menor o igual a tres meses.

En vista de lo anterior, se sugiere evaluar la posibilidad de avanzar hacia la fusión de organismos sectoriales afines. Esto podría fortalecer los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, como también el proceso de continuidad de estudios y capacitación en trabajadores bajo un futuro sistema de formación continua, asociado a los marcos de cualificaciones ya levantados para rubros tales como el fruticola, el de hortalizas, el vitivinícola y el de alimentos elaborados.

Por otro lado, un importante desafío al interior de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales se relaciona con fortalecer y consolidar los procedimientos vinculados a la generación de estimaciones de demanda de capacitación y certificación de perfiles laborales (oficios). Todo esto con el objetivo de focalizar diversas acciones de capacitación realizadas para población vulnerable y desempleada, como también para generar una mejor distribución de fondos públicos destinados a procesos de certificación.

Finalmente, una futura evaluación de impacto[6] de este sistema debería considerar entre sus variables de segmentación la temporalidad de la labor agrícola, para el caso de aquellos trabajadores que presenten tal condición. Esto se justifica en el hecho de que el efecto de la certificación de competencias laborales sobre el ingreso y la movilidad laboral no debiera ser de igual magnitud en un trabajador temporero que en uno permanente, más aún cuando el sistema de remuneraciones de un temporero, en especial frutícola, es altamente vinculado a productividad, donde la velocidad y fuerza física en el trabajo desempeñan un rol clave. Por otro lado, en el caso de un trabajador permanente, como por ejemplo un tractorista, el solo hecho de contar con una validación de su experiencia y conocimiento en el oficio podría en sí mismo generar una mayor movilidad laboral con su correspondiente incremento salarial, en el caso de existir reconocimiento y valoración de tal situación en el sector empleador.

[6] Propuesta de evaluación de impacto, licitada por Chilevalora en el año 2014. Ver en el siguiente link: http://www.gravita.cl/chilevalora/docs/esta/disenoimpacto.pdf