Evaluación y certificación de competencias laborales en el sector agroalimentario

Diciembre 2014

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

Autor: Sergio Soto Núñez.

Chilecalifica – Chilevalora – Evaluación y certificación de competencias laborales – Sector económico – Género

1. Introducción

Desde principios del decenio pasado, el Estado de Chile se propuso mejorar y perfeccionar el sistema de capacitación y formación del capital humano en nuestro país. En el año 2002 se estableció el programa Chilecalifica[1], con el claro objetivo de establecer las bases para la implementación de un sistema de capacitación y educación permanente, orientado a la población adulta. Este programa se extendió por un período de seis años, diseñado y ejecutado en forma conjunta por el Ministerio de Educación, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y el Ministerio de Economía. Entre los resultados esperados, se contemplaba que Chile transitara desde una situación en que sólo eran reconocidas las calificaciones formales de su población, en especial de sus trabajadores, a otro en que se valoraran las competencias adquiridas durante su vida, ya sea por métodos tradicionales de educación o a través de la experiencia laboral.

Con posterioridad al citado programa, hacia el año 2008 se estableció el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, impulsado por el Ministerio del Trabajo y con el apoyo del programa Chilecalifica. La institución a cargo de este sistema es Chilevalora[2], que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Prevision Social.

El objetivo de esta publicación es desarrollar un análisis[3] descriptivo acerca de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, desarrollados por trabajadores agrícolas para el periodo comprendido entre los años 2000 y 2013.

Esta publicación se organiza de la siguiente forma: la sección dos describe el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; la sección tres presenta evidencia sobre la evolución de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales y, finalmente, la sección cuatro plantea ciertas conclusiones.

[1] Para mayor información ver informe "Evaluación en profundidad del programa Chilecalifica" del año 2009 en el link http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2011/02/ResumenEjecutivo_EvaluacionChilecalifica_julio2009.pdf
[2] Para mayor información ingresar al sitio web de Chilevalora en el link www.chilevalora.cl
[3] La información estadística es facilitada por la unidad de información y estudios de Chilevalora en el informe "Personas Evaluadas y Certificadas: Período 2000-2013.

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

2. Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

2.1. Antecedentes Generales

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Perfeccionamiento del Estatuto de Capacitación y Empleo, entra en vigencia en el año 2008 por medio de la Ley 20.267. La administración de este sistema es responsabilidad de Chilevalora, organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Chilevalora declara que su misión es *"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 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 cumpla con los estándares de desempeño, en relación con las competencias definidas por el sector productivo afin.

El pilar "Chilevalora" se asocia a la institución responsable de la conducción estratégica y técnica del sistema, la que promueve la colaboración de los actores sindicales, gremiales y del Estado relacionados con los diferentes sectores productivos. Le corresponde acreditar los perfiles ocupacionales levantados a nivel sectorial, así como acreditar a las entidades que desarrollan procesos de evaluación y certificación, supervisando 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 productivo. Entre sus funciones se encuentra identificar los perfiles ocupacionales prioritarios, validarlos, velar por su vigencia, actualizarlos y solicitar a ChileValora su acreditación. Finalmente 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.

El diálogo social, promovido ampliamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un elemento fundamental en el funcionamiento de los OSCL. Su base es el tripartismo, donde los representantes de trabajadores, empleadores y sector público se reúnen a nivel estratégico para definir los lineamientos en materia de formación y capacitación del sector, y conducir la marcha general del sistema de certificación. Esto busca como objetivo representar la realidad de los diferentes sectores productivos y sus demandas por un mejor capital humano.

Figura 1. Sistema Nacional de Certificación de Competencias

Fuente: Chilevalora 2014

2.2. Sector agroalimentario

El sector agroalimentario es uno de los sectores económicos más activos del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales entre los años 2000 y 2013. Esto se refleja en el hecho de que el 39 por ciento del total de trabajadores certificados en el período bajo análisis pertenece al sector agroalimentario. La incorporación temprana en la fase demostrativa del sistema nacional de certificación, así como el compromiso de sus trabajadores y organizaciones de empleadores participantes, explican, entre otros factores, la alta proporción de trabajadores evaluados y certificados que se desempeñan principalmente en los el rubros frutícola, vitivinícola y de alimentos elaborados.

Entre los años 2008 y 2013 se han establecido once organismos sectoriales de competencias laborales asociados al rubro del sector agroalimentario, corresponden a los rubros frutícola, vitivinícola, hortalizas, lácteo, 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 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 OSCL hortícola.

Con respecto a los perfiles de competencias laborales[4] (perfiles ocupacionales), 209 perfiles sobre un total de 758 se asocian al sector agroalimentario (subsector agrícola y ganadero junto al subsector alimentos y bebidas), representando un 28 por ciento del total de perfiles validos a la fecha en el catálogo de Chilevalora. El subsector de alimentos y bebidas posee un total de 113 perfiles ocupacionales asociados, seguido por el subsector agrícola y ganadero, con 96 perfiles laborales. El segundo sector económico de relevancia para el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en lo que respecta al número de perfiles, corresponde a la minería metálica y no metálica, con un total de 184 perfiles ocupacionales vigentes a la fecha.

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 al sector agroalimentario. 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.

3. Proceso de evaluación y certificación de competencias laborales (2000-2013)

3.1. Evaluación

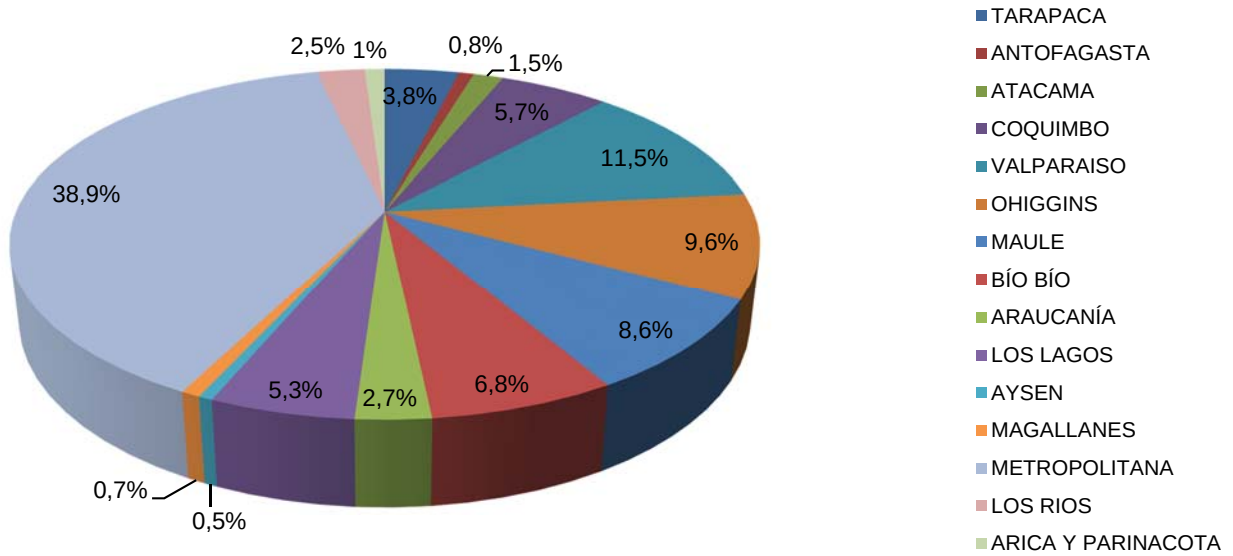
Entre losl años 2000 y 2013 se ejecutaron 61.262 procesos de evaluación de competencias laborales, correspondientes a un total de 58.968 personas. Estos procesos consideran la evaluación de los conocimientos, habilidades y destrezas, directamente en su puesto de trabajo y mediante las evidencias respectivas identificadas y caracterizadas en el respectivo perfil ocupacional del oficio.

El gráfico 1 permite observar la distribución regional de los procesos de evaluación de competencias laborales. La Región Metropolitana concentra al 39 por ciento, seguida por la Región de Valparaíso, con 11,5 por ciento, la Región de O´Higgins con 9,6 por ciento, y Región del Maule con 8,6 por ciento del total de evaluaciones a nivel país entre los años 2000 y 2013. Al analizar en detalle esta distribución, se destaca el bajo porcentaje de evaluaciones realizadas a trabajadores con residencia en la Región del Bío Bío. El gráfico 1 permite observar la distribución regional de los procesos de evaluación de competencias laborales. Al analizar en detalle esta distribución, se destaca el bajo porcentaje de evaluaciones realizadas a trabajadores con residencia en la Región del Bío Bío. Esta situación se puede explicar, en parte, porque la gran mayoría de los rubros productivos que ingresan a la fase demostrativa se asocian a la actividad frutícola, principalmente uva de mesa y

[4] 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.

vitivinícola, concentrándose sus procesos de certificación en la Región Metropolitana. Por otro lado, otras actividades económicas relevantes para la Región del Bío Bío no se incorporan mayormente en la primera etapa del Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Gráfico 1. Distribución regional de las personas evaluadas en el período 2000-2013

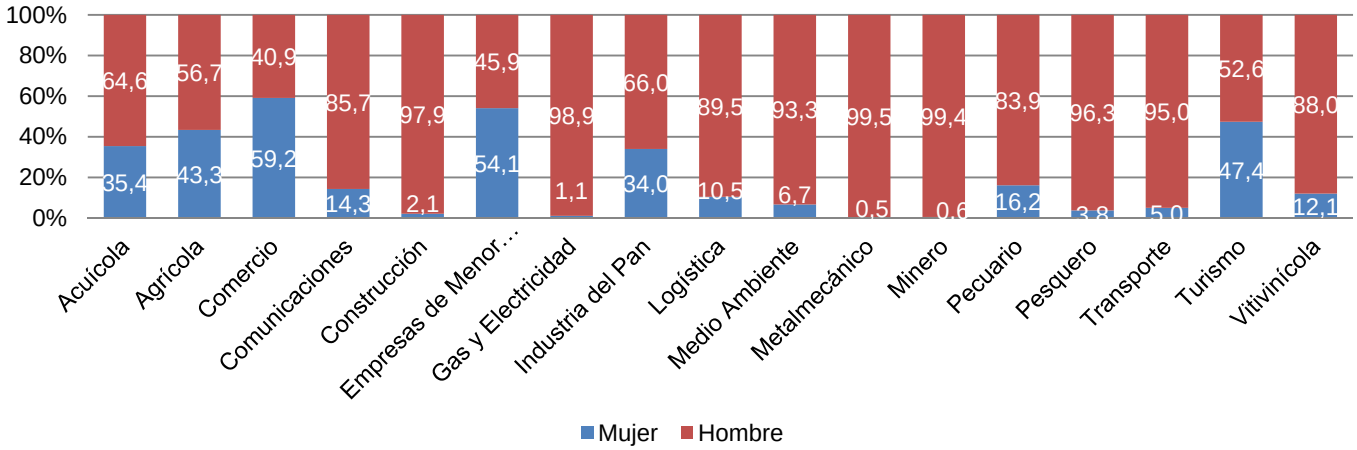


Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2014.

Al analizar la distribución de los procesos de evaluación de competencias laborales por género, 29 por ciento del total de las personas es de sexo femenino. Sin embargo, la tendencia observada entre los años 2000 y 2013 muestra un alza en la participación de la mujer, representando al año 2013 el 36,8 por ciento del total de los evaluados. Al observar el gráfico 2, se destaca que, al analizar la distribución de los procesos de evaluación por sector y género utilizados para estos fines por Chilevalora, el 43,3 por ciento del total de los evaluados es de sexo femenino en el sector agrícola. Esto se explica, en parte, por la influencia del rubro frutícola, en donde las mujeres cumplen un rol fundamental, especialmente en todas aquellas labores de *packing.*

El sector comercio se caracteriza por presentar un alto número de mujeres evaluadas, observándose en promedio para el período del estudio que 6 de cada 10 evaluados es de sexo femenino. Por otro lado, en el sector minero y metalmecánico es marginal el número de mujeres que fue sujeto a procesos de evaluación. Ambas situaciones se correlacionan con las características propias de sus respectivos mercados laborales.

Gráfico 2. Distribución de las personas evaluadas según género y sector económico de Chilevalora en el período 2000-2013



Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2014.

Con respecto a la distribución de los evaluados por actividad económica utilizada para estos efectos por Chilevalora, el cuadro 1 muestra que, del total de trabajadores sujetos a evaluación entre los años 2000 y 2013, 40,8 por ciento de ellos se desempeña en el sector agroalimentario[5]. Este alto porcentaje se explica, por el hecho de que durante la fase demostrativa del sistema nacional de certificación de competencias laborales (2000-2008), la gran mayoría de los rubros que participaron en estos procesos iniciales se vinculan al sector agroalimentario. Los subsectores que presentan un mayor número de procesos de evaluación corresponden a los rubros frutícola (9.503 personas), agricola transversal (6.845 personas), almacenaje (5.221 personas), gastronomía (5.138 personas), edificación (3.932 personas) y supermercados (3.765 personas).

Por otro lado, de los diez perfiles de competencias laborales que presentan un mayor número de personas evaluadas, los tres primeros se asocian al sector agroalimentario. Estos perfiles corresponden al de embalador de fruta de exportación (3.802 personas), operario manejo de frutales (2.644 personas) y operador de grua horquilla (1.843 personas).

Si bien es cierto que el sector agroalimentario presenta un alto número de personas evaluadas, estos números se sustentan en el hecho de que los rubros frutícola, vitivinícola y de alimentos elaborados se han caracterizado por ser muy activos desde los inicios del sistema de certificación. Esto representa un importante desafío para otros rubros del sector agroalimentario, los cuales deberán incrementar sus esfuerzos en cerrar el círculo virtuoso del sistema de certificación, generando los respectivos centros de evaluación y certificación o, en su defecto, desarrollando las alianzas respectivas con centros ya establecidos y acreditados.

Cuadro 1. Distribución de las personas evaluadas por sector económico de Chilevalora en el período 2000-2013

Sector	Total	% por sector
Acuícola	2.054	3,4%
Agrícola	18.116	29,7%
Comercio	4.646	7,6%
Comunicaciones	830	1,4%
Construcción	3.932	6,4%
Empresas de menor tamaño	1.591	2,6%
Gas y Electricidad	1.723	2,8%
Industria del Pan	1.396	2,3%
Logística	6.528	10,7%
Medio ambiente	15	0,0%
Metalmecánico	3.662	6,0%
Minero	179	0,3%
Pecuario	4.255	7,0%
Pesquero	1.412	2,3%
Transporte	979	1,6%
Turismo	7.203	11,8%
Vitivinícola	2.499	4,1%
Sub total	61.020	100%
Perdido por el Sistema	242	
Total personas evaluadas	**61.262**	

Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2014.

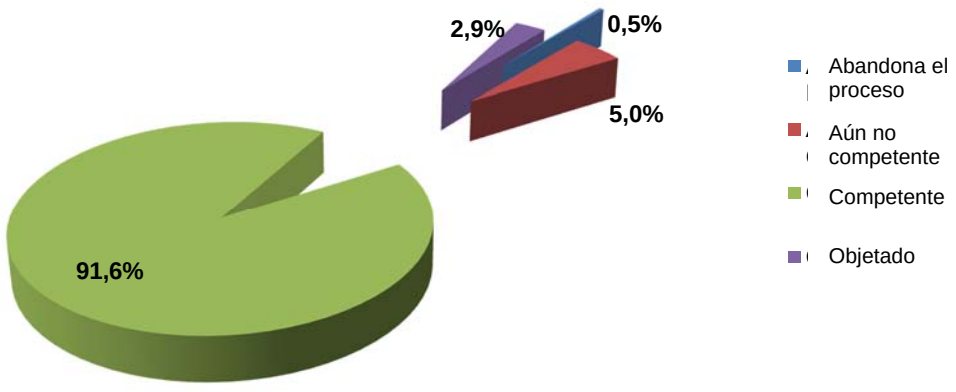
[5] El sector agroalimentario considera el número de personas evaluadas y certificadas en los sectores agrícola, pecuario y vitivinícola

3.2. Certificación

El proceso de certificación y evaluación de competencias laborales implica que necesariamente debe existir un perfil ocupacional en el respectivo catálogo de Chilevalora. Una vez verificado este antecedente, el trabajador debé solicitar ser evaluado en alguno de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales acreditados. En estos centros el trabajador es evaluado considerando sus conocimientos, habilidades y destrezas, directamente en su puesto de trabajo, con la presentación de las evidencias que respalden su desempeño previo y que sean requeridas en el respectivo perfil ocupacional.

El gráfico 3 permite observar que, entre los años 2000 y 2013, el 91,6 por ciento de los trabajadores evaluados resultó ser competente, obteniendo un certificado de competencia laboral. En un 5 por ciento de los casos, el trabajador resulto ser aún no competente. En futuros análisis se podrá evaluar los resultados de procesos de evaluación y certificación, comparando los períodos de la fase demostrativa (2000-2008), caracterizados por ser las propias organizaciones gremiales quienes se encargaban de liderar estos procesos, con el sistema vigente, donde son los centros de certificación, acreditados y supervisados por Chilevalora los responsables de ejecutar estos procesos de evaluación y certificación.

Gráfico 3. Categorización de las personas evaluadas. Período 2000-2013



Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2014

Al analizar el número de trabajadores certificados por sector económico, el cuadro 2 muestra que el sector agroalimentario concentró el 39 por ciento del total de trabajadores certificados entre los años 2000 y 2013, uno de los sectores económicos más activos del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Por otro lado, los sectores turismo y logística representan 12,2 por ciento y 10,5 por ciento del total de trabajadores certificados en igual periodo, respectivamente.

Con respecto a los subsectores que presentan las más altas proporciones de trabajadores certificados, los rubros frutícola y agrícola transversal lideran el *ranking* presentando totales de 8.607 y 6.499 trabajadores certificados, respectivamente. Es relevante el hecho de que, de cada 100 trabajadores certificados, 25 de ellos acreditan competencia en perfiles asociados en su totalidad a rubros agrícolas, destacando en éstos el rubro frutícola. Entre los perfiles laborales, aquellos que presentan un mayor número de trabajadores certificados corresponden a embalador de fruta de exportación (3.592 personas), operario de manejo de especies frutales (2.192 personas) y operador de grua horquilla (1.677 personas).

En este sentido, los desafíos del sector agroalimentario se circunscriben no tan sólo a mantener los altos porcentajes de participación sobre el total de procesos de evaluación y certificación, sino también a incrementar los rubros asociados que participan en estos procesos. Ejemplos de lo anterior son los rubros lácteo, hortalizas, semillas y alimentos elaborados, los que, si bien han participado activamente en sus respectivos OSCL, liderando procesos de validación y levantamiento de perfiles laborales, no han generado suficientes procesos de certificación de competencias en sus trabajadores. De igual manera no presentan a la fecha centros de evaluación y certificación acreditados.

Cuadro 2. Distribución de las personas certificadas. Período 2000-2013		
Sector	Total	% sobre el total
Agrícola	16.513	29,5%
Turismo	6.854	12,2%
Logística	5.884	10,5%
Comercio	4.592	8,2%
Construcción	3.852	6,9%
Metalmecánica	3.453	6,2%
Pecuario	3.073	5,5%
Vitivinícola	2.468	4,4%
Acuícola	2.025	3,6%
Gas y Electricidad	1.696	3,0%
Industria del Pan	1.283	2,3%
Pesquero	1.277	2,3%
Empresas de menor tamaño	1.142	2,0%
Transporte	979	1,7%
Comunicaciones	765	1,4%
Minero	179	0,3%
Medio Ambiente	15	0,0%
Total personas certificadas	**56.050**	**100,0%**

Fuente: Odepa sobre información estadística de Chilevalora 2014.

4. Conclusiones

El bajo número de centros de evaluación y certificación de competencias laborales asociados al sector agroalimentario, debe necesariamente preocupar a cada uno de los actores relevantes de este proceso (trabajador, empleador y Estado). El desafio, 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, a 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.

Si bien la existencia de un gran número de organismos sectoriales de competencias laborales asociados al sector agroalimentario es positivo desde la perpectiva de focalizar las acciones de levantamiento y validación de los perfiles desde la demanda sectorial, esto a su vez puede significar desarrollar perfiles 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, origina 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.

De la misma manera, se recomienda 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 sistema de formación continua, asociado a un futuro marco de cualificaciones debidamente vinculado entre instituciones de capacitación y educación tradicional, como es el caso de liceos de educación media técnico-profesional, centros de formación técnica e institutos profesionales.

Finalmente, se concluye que en los últimos quince años (2000-2014) se han generado importantes avances en el Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, desde un programa interministerial como el Chilecalifica hasta la consolidación de una institucionalidad legal representada por Chilevalora, cuya administración es de carácter tripartito, constituido por un directorio compuesto por representantes del sector trabajador (CUT), empleador (CPC) y Estado (Ministerios de Educación, Economía y Trabajo). Sin lugar a dudas, esto sigue presentando desafíos tales como consolidar los procedimientos asociados a la generación de estimaciones de demanda de perfiles laborales (oficios), desarrollados al interior de los organismos sectoriales de competencias laborales, velando por la movilidad del trabajador en su propio mercado laboral sectorial.