

Foro de Trabajadores y Empleadores

Comisión Generación de Empleos de Calidad,
Capacitación y Reconversión Laboral

Memoria Primera sesión

30 de noviembre del 2021

I. Mandato

La creación de empleos de calidad es una fuente principal del desarrollo integrador, justo y sostenible que buscamos. Los empleos decentes deben generar mejores ingresos, ofrecer condiciones para el desarrollo personal del trabajador o trabajadora, cuidar la salud y seguridad y mejorar condiciones de trabajo; ya que son una fuente de realización personal y de reconocimiento social. Adicionalmente, la existencia de una amplia oferta de empleos de calidad puede ser una fuente de cohesión y estabilidad social y política.

En este ámbito partiremos trabajando por los siguientes temas:

- a) **Propuestas para mejorar el sistema de capacitación, reconversión, certificación laboral, formación continua e intermediación** que respondan a los desafíos actuales y futuros del mundo del trabajo y promuevan la recuperación del empleo.
- b) **Diagnóstico sobre inclusión en empleos de calidad**, en base a información confiable y legitimada por todos, fenómenos como la precarización del trabajo, las brechas de género en acceso y calidad del trabajo, los desafíos de empleabilidad juvenil, la inclusión de personas en situación de discapacidad y personas migrantes, para dimensionar el problema adecuadamente y promover una discusión informada al respecto.

II. Método de trabajo

Frecuencia de reuniones

La comisión se reunirá en forma quincenal los días martes en la tarde, de 15:00 a 17:00 hrs.

Convocatoria

La secretaría técnica será responsable de convocar las reuniones de la comisión.

Memoria Viva

La secretaría técnica elaborará una Memoria Viva en la que se sistematizarán los acuerdos de la comisión, que será enviada después de cada sesión. Los participantes de la comisión serán responsables de revisar la Memoria Viva e introducir mejoras en ella, utilizando la función de control de cambios para intervenir directamente sobre el texto, no con comentarios al margen.

Documentos base

Previo a cada sesión, la secretaría técnica preparará y enviará a los participantes documentos de base con información respecto al tema a tratar en la siguiente sesión. El objetivo de estos documentos es generar una base de conocimiento compartido sobre la cual fundar un diálogo informado. A diferencia de la Memoria Viva, no se espera que sean editados por los participantes, pero si lo consideran necesario podrán enviar información adicional a la secretaría técnica para complementar los documentos de base.

Invitados y exposiciones

Dependiendo de los temas tratados en cada sesión, se analizará la pertinencia de contar con expositores invitados o bien, que alguno de los miembros de la comisión pueda preparar una presentación que sirva de base para el diálogo.

III. Tema Priorizado 1: Propuestas para mejorar el sistema de capacitación, reconversión, formación continua, certificación laboral e intermediación

A. Objetivo General

Queremos mejorar la empleabilidad de las y los trabajadores, sus ingresos y condiciones laborales y la productividad de las empresas a través de un Sistema de Formación para el Trabajo que responda a los desafíos actuales y futuros; que articule adecuadamente la demanda de habilidades, competencias y conocimientos con una oferta de formación continua a lo largo de la vida que sea pertinente y de calidad para todos los niveles. Este sistema debe abordar no solo las habilidades, competencias y conocimientos técnicos, sino también aquellas habilidades transversales o blandas (aprender a pensar y actuar) que son fundamentales para el buen desempeño laboral. Además, debe incluir a grupos tradicionalmente excluidos del sistema de capacitación, esto es, quienes trabajan en las pymes, quienes están desempleados y quienes se emplean por cuenta propia.

El sistema debe contar con capacidades para responder a la creciente necesidad de reconversión laboral que trae la revolución tecnológica, que supone la necesidad de adquirir nuevas habilidades y reconvertir a quienes cumplen funciones que puedan ser remplazadas por la automatización, que por lo general son personas de ingresos/habilidades medias que no califican para muchos de los programas públicos de capacitación e intermediación

El sistema debe propiciar una capacitación pertinente a las necesidades de la empresa y a los intereses del/la trabajador, es decir, debe dar espacios de injerencia a los trabajadores y sus organizaciones para decidir sobre los contenidos de la capacitación, de manera que junto con mejorar la productividad, habilite trayectorias laborales ascendente y estables. Ello implica, entre otras cosas, fortalecer las relaciones colaborativas en el uso de la Franquicia Tributaria para que esta devenga en mejoras en productividad, movilidad y salarios, al interior de la empresa y entre empresas. Adicionalmente el sistema debe propiciar capacitación e intermediación laboral para trabajadores independientes, fuera del mercado laboral o pertenecientes a empresas PYMES.

B. Plan de trabajo

Para abordar este tema nos hemos propuesto trabajar en dos etapas:

1. Generar un diagnóstico compartido respecto al Sistema de Formación para el Trabajo, sus brechas y desafíos. Para ello tomaremos como punto de partida las evaluaciones y diagnósticos ya realizados con el objetivo de identificar los factores clave sobre los cuáles concentrar nuestro trabajo. Uno de los focos de este trabajo será comprender por qué las diversas evaluaciones y diagnósticos realizados a la fecha no han logrado generar un cambio significativo en el Sistema de Formación para el Trabajo, para procurar no repetir los errores del pasado o buscar una estrategia alternativa para aproximarse a este desafío.

2. Revisar el proyecto de ley de reforma al sistema de capacitación, actualmente en discusión en el congreso, para emitir una opinión sobre si este se hace cargo de los principales desafíos del sistema de Formación para el Trabajo.
3. Generar un conjunto de propuestas o iniciativas para mejorar el Sistema de Formación para el Trabajo, apuntaremos a generar propuestas tanto de corto como de mediano y largo plazo, legislativas, administrativas y de gestión, y orientadas no solo al sector público, sino también a iniciativas que se puedan implementar desde las empresas.

C. Resultados esperados

Generar un diagnóstico compartido sobre el Sistema de Formación para el Trabajo y una propuesta en torno a los principios que debieran orientar una reforma al sistema, la que consideramos indispensable para mejorar la productividad de las empresas, la calidad de los empleos y las oportunidades de las y los trabajadores. También priorizaremos aquellos desafíos para hacer propuestas concretas de medidas e iniciativas que avancen el sistema en la dirección que creemos necesaria. Una vez el Foro en su conjunto haya validado el diagnóstico y los ejes de la propuesta, proponemos generar un proceso de incidencia política que permita instalar este tema en la agenda del futuro gobierno. Posteriormente, una vez conocido también el trabajo de las otras comisiones, se buscará identificar otros espacios de incidencia de manera de ver cómo el Foro puede aportar a otros espacios, como por ejemplo, el proceso constituyente.

D. Diagnóstico

Coincidimos en que el Sistema de Formación para el Trabajo en Chile no está respondiendo a las necesidades de un mercado del trabajo que atraviesa por profundos cambios. Hoy el sistema tiene mínimos efectos en las variables importantes, como empleabilidad, remuneraciones, productividad, intermediación laboral, prácticamente nula capacidad de anticipar las necesidades futuras y escasa cobertura de grupos que más requieren capacitación, así como de personas amenazados por la obsolescencia de gran parte de sus funciones. La evidente desconexión entre la demanda de habilidades y competencias y la oferta de capacitación laboral revela múltiples fallas de coordinación, transparencia y coherencia, tanto entre los organismos públicos competentes, entre oferta y demanda de capacitación, al interior de determinados sectores productivos y en la interna de las empresas, entre empleadores y trabajadores. La amplitud de estas fallas, a nuestro juicio, sugieren la necesidad de un abordaje sistemático, que se haga cargo de que el actual sistema no genera los resultados esperados y muestra poca capacidad para adaptarse a los nuevos desafíos. Como se explicará más adelante, proponemos una reforma profunda al sistema, antes de ello, se presenta un breve diagnóstico que recoge las conclusiones de los últimos estudios e informes que tuvimos a la vista durante el proceso¹.

¹ Se tomaron como base los documentos:

- CNP 2018 - Formación de Competencias para el Trabajo en Chile.
- CPC FCH 2017 - Hacia un Sistema de Formación para el Trabajo en Chile Rol de los Sectores Productivos.

Antecedentes

Los resultados de evaluaciones internacionales —como la prueba PISA (2018)— arrojan que, si bien Chile está en primer lugar entre los países de Latinoamérica, está por debajo del promedio de la OCDE en matemáticas, lectura y ciencias y se ha mantenido sin variaciones significativas desde las últimas dos mediciones. Muestran también que aproximadamente el 68% de los estudiantes de quince años alcanzan el nivel 2 (competencias básicas para desempeñarse de manera eficiente en la sociedad actual) en Lectura y Ciencias y aproximadamente el 48% alcanza este nivel en matemáticas, donde Chile está en segundo lugar a nivel latinoamericano, después de Uruguay.

La prueba PIAAC (2015) mide habilidades de los adultos en la fuerza laboral (15–64 años) y mostró que un 53% de la fuerza laboral chilena es analfabeto funcional o apenas funcional (nivel 1 o menos). Los resultados PIAAC (2015) también ubican a Chile entre los países con mayor descalce en la OECD: un tercio de los trabajadores están sub calificados o sobre calificados respecto del nivel educacional requerido para su empleo, y la mitad trabaja en un área distinta a su campo de estudio. En cuanto a habilidades tecnológicas, un tercio no pudo rendir la evaluación debido a las deficiencias para manejar un computador, navegar por internet, o porque decidieron rendir la versión en papel.

Diagnóstico

Formación para el Trabajo en Chile tiene importantes problemas de **pertinencia, calidad y articulación**:

- **Pertinencia:** Los programas o cursos no forman en aquello que los sectores productivos requieren para un buen desempeño en el puesto de trabajo, o no desarrollan las capacidades que aumenten probabilidad de éxito de emprendedores.
 - o No se cuenta con información sistemática, comparable y confiable para poder entender y dimensionar adecuadamente las brechas de capital humano en Chile a nivel de sectores productivos, principalmente producto de:
 - Escasa información nacional sobre oferta y demanda de competencias y/o habilidades laborales actualizada y accesible para instituciones, empresas y personas. Hay esfuerzos incipientes en observatorios laborales, encuesta SABE y otros, pero se desaprovecha mucha información existente en OMIL, plataformas de búsqueda de trabajo Y BNE
 - Inexistencia de definiciones ocupacionales únicas por sector productivo, así como de la identificación de las habilidades necesarias en distintos sectores productivos que permitirían reforzar los flujos virtuosos entre sectores y la portabilidad de las habilidades.
 - Baja coordinación sectorial por llevar a cabo estudios de esta naturaleza
 - o Tampoco capacita a aquellos trabajadores donde podría generar mayor impacto; no habilita la adecuada capacitación de trabajadores en las PYMEs, no ofrece opciones adecuadas para trabajadores independientes, ni para quienes están desempleados, tres segmentos que seguramente son quienes más requieren de apoyo en capacitación.

-
- También se consideró el documento Un Chile Inclusivo y con Empleos de Calidad al 2030, de la Fundación Democracia y Desarrollo y Deloitte, publicado el 2021.

- Los comités bipartitos de capacitación, en general, no están cumpliendo el rol de asegurar la pertinencia de los contenidos respecto de las necesidades de la empresa y los intereses de las y los trabajadores. En general, es baja la proporción de empresa que han constituido este comité y más baja aun las empresas que habiéndolos constituidos, los utiliza como mecanismo para definir las demandas de capacitación.
- **Calidad:** Las metodologías de enseñanza-aprendizaje no se traducen en mejor adquisición de conocimientos, habilidades y competencias laborales, lo cual es particularmente relevante para la formación de especialistas. Estas parecen estar marcadas por un sesgo teórico, con baja exposición a tecnologías del puesto de trabajo, insuficiente capacidad docente y limitado acceso a prácticas laborales, entre otros factores. En el ámbito de la capacitación existen muchos problemas, pero dos sobresalen:
 - En primer lugar, dos tercios de los capacitados lo hacen dentro de la Franquicia Tributaria del SENCE, cuyos planes de capacitación duran menos de 40 horas (21 horas en promedio) y con muy bajo impacto esperado. Esto obedece, en parte a la forma de financiamiento, vía franquicia y la incapacidad del Sence de evaluar los programas que lo lleva a poner precios parejos para todos.
 - En segundo lugar, no existen mecanismos de medición del aprendizaje, ni se exigen resultados en certificación de habilidades, competencias, mayor salario o empleabilidad. Los programas solo miden asistencia, y basta con 75% de asistencia de cada capacitado para recibir financiamiento público. Parece necesario transitar hacia un foco de impactos en la evaluación, desde la adquisición de habilidades hasta le impacto de la calidad y trayectoria laboral.
 - Acreditación de OTEC que incluyan metas de resultados medibles de calidad de programas
- **Articulación:** No existe conexión efectiva entre los diferentes niveles de formación, capacitación y experiencia adquirida por el trabajador, lo que hace difícil que una persona desarrolle líneas de aprendizaje coherente a lo largo de la vida. No hay un acompañamiento apropiado que guíe con información a las personas para que desarrollen sus carreras en trayectorias ascendentes conociendo las oportunidades de formación, de trabajo y de transformación continua en el mercado laboral.
 - Valoramos los intentos por implementar un Marco de Cualificaciones que permita ordenar y articular los distintos elementos del sistema de Formación para el Trabajo pero, aparte de algunas excepciones sectoriales, aún no se han consolidado como eje ordenador del sistema.
 - El sistema de Certificación de Competencias Laborales tiene una gran cantidad de perfiles que no se utilizan, y si bien varios sectores han levantado perfiles, no han incorporado la certificación de competencias laborales como una herramienta para la gestión del Capital Humano, tampoco se ha integrado la certificación de competencias con los otros componentes del sistema.
 - Actualmente, la transición desde la educación al mundo laboral presenta brechas muy importantes en varios aspectos. Hay una brecha en la calidad de la educación y en cómo prepara a las personas para el mundo laboral. Por otra parte, al haber una base de conocimientos, habilidades y competencias deficiente, es más difícil

desarrollar procesos de capacitación efectivos para competencias más complejas. No hay acuerdo en el grupo respecto a si este tema debiera o no ser parte del alcance del trabajo de este grupo, pero si hay consenso en que es una deficiencia importante que genera complejidades para abordar el tema de Formación para el Trabajo.

- Hay una desconexión importante entre el mundo educacional y laboral. En particular, en la educación Técnico Profesional se requiere generar una buena conexión con el mundo productivo, que facilite la realización de prácticas profesionales y adquisición de experiencia laboral por parte de los estudiantes. Un buen proceso de orientación vocacional contribuiría también en esta línea. La educación técnica en Chile es por lo general estigmatizada injustamente a pesar de que los datos muestran que la mayoría de los chilenos se beneficiaría más en salarios futuros con una carrera de este tipo que una universitaria formal.
- **Intermediación y reconversión Laboral:** Hay una falta de intermediación y reconversión laboral efectiva donde se comience con un diagnóstico de brechas, derivación a capacitación, acompañamiento y búsqueda de oportunidades para las distintas etapas de carrera de una persona. El sistema no parece estar preparado para el esfuerzo de reconversión laboral que trajo consigo la revolución tecnológica, en particular para aquellas funciones y trabajos con potencial de ser automatizados.

En síntesis:

Falta una visión y una institucionalidad que habilite la integración estratégica del sistema de Formación para el Trabajo, capaz de articular sus distintos componentes (información/conocimiento/ prospección, formación integral, capacitación/reconversión, intermediación/accompañamiento) una lógica que responda a los desafíos actuales y futuros y permita a los trabajadores desarrollar procesos formativos flexibles a lo largo de la vida que mejoren su empleabilidad y productividad.

El país tiene un déficit en "Inteligencia de mercado" capaz de anticipar brechas, oportunidades y necesidades de capital humano para gestionar la formación de talento, haciendo más coherente la oferta de formación con las necesidades actuales y futuras del mundo del trabajo.

Falta un sistema de medición y evaluación de la calidad e impacto de los procesos de capacitación, en particular de aquellos que se benefician de la franquicia tributaria.

El contexto actual y futuro demanda contar con mecanismos para la reconversión de trabajadores y para la adquisición de habilidades complementarias con las nuevas tecnologías: digitales y humanas (lo no reemplazable por la inteligencia artificial).

Falta de articulación que garantice transición educación, formación – trabajo adecuado. Que además sea acompañada por procesos de intermediación laboral que contribuyan a adecuar el lugar de trabajo para grupos con necesidades especiales y acompañe más allá de la aceptación laboral por lo menos un par de meses.

Es necesario contar con mecanismos de intermediación laboral, que aprovechen las tecnologías actuales para aumentar su efectividad y que se conciban desde las etapas tempranas (transición estudio-trabajo) y se mantengan a lo largo de todo el ciclo laboral.

E. Propuesta:

Compartimos que el Sistema de Formación para el Trabajo requiere de una reforma profunda para atender los desafíos actuales y futuros de un entorno laboral que atraviesa por profundos y significativos cambios. Si bien valoramos el proyecto de ley que modifica el Sistema Nacional de Capacitación, actualmente en el Congreso, considerándolo, en términos generales, un avance en la dirección correcta, no nos parece suficiente para contar con un Sistema de Formación para el Trabajo a la altura de los desafíos del país. En este sentido, consideramos que:

Es imperativo realizar una reforma profunda al Sistema de Formación para el Trabajo, existen múltiples diagnósticos al respecto, pero pocos avances concretos. Los desafíos actuales del país, el contexto de transformación tecnológica y las nuevas formas de trabajo, demandan un sistema integral, continuo, pertinente, flexible, articulado y de calidad, que contribuya a mejorar la productividad de las empresas, así como empleabilidad y las trayectorias laborales de las personas, que conserve los elementos positivos del sistema actual, por ejemplo el mecanismo de financiamiento, pero que también integre los distintos elementos en un sistema coherente y flexible.

La reforma que proponemos no está contenida en el actual proyecto, aunque buena parte de los elementos que este si aborda son condición necesaria, pero no suficiente, del esfuerzo que el país requiere.

A continuación, reseñaremos los que, a nuestro juicio, debieran ser los principios orientadores de esta reforma que, desde el Foro, consideramos necesario impulsar.

Un sistema que resuelva las fallas de coordinación: que genere una nueva institucionalidad de coordinación y articulación de los distintos componentes del sistema bajo una lógica integrada, coherente y adaptable a necesidades emergentes. Ello requiere de acuerdos transversales, como el que propone este Foro, para generar una reforma de corto y mediano a largo plazo que permita implementar soluciones. Ordenar y articular los distintos componentes del sistema contribuirá a generar rutas formativas que permitan a los trabajadores ir adquiriendo habilidades laborales, certificándolas, y orientando su capacitación hacia los perfiles y ocupaciones en que aspiran trabajar.

Un sistema que facilite la transición entre estudios y trabajo: que se articule con el sistema educacional técnico profesional para facilitar la transición, incluyendo procesos de orientación vocacional y de intermediación laboral, así como mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos.

Un sistema que acompañe el desarrollo laboral: creemos necesario entender la intermediación no como un proceso que ocurre después de la capacitación, sino más bien como un proceso orientador de la capacitación, que puede partir desde un diagnóstico de las habilidades y brechas actuales de un/a trabajador o recién egresado/a, que identifique aquellos aspectos en que debiera capacitarse

o en que requiere apoyo para aumentar su empleabilidad, facilite el acceso a la capacitación adecuada, colabore en la búsqueda y obtención de un trabajo y le acompañe durante su inserción laboral y seguimiento de sus resultados.

Un sistema que asegure pertinencia y promueva la colaboración: alineando la oferta formativa y las necesidades del mundo del trabajo y una colaboración más efectiva entre empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, que permita orientar la capacitación a mejorar la productividad de la empresa, las trayectorias laborales y las remuneraciones.

Un sistema inclusivo: que asegure acceso a quienes más apoyo requieren: debemos repensar los instrumentos para que aseguren el acceso a la capacitación a distintos segmentos de trabajadores: dependientes de distintos niveles de remuneraciones, independientes, de PYMEs, desempleados y empleados que buscan capacitación para cambiarse de trabajo. Con incentivos adecuados a la capacitación de trabajadores y también para atraer y retener NINIs al mundo del trabajo.

Un sistema que asegure calidad, efectividad y transparencia: el sistema debe mejorar la forma en que mide la calidad de las instituciones formativas y sus prestaciones, transitando desde un foco en lo procedimental (asistencia, horas lectivas) hacia uno que mida impactos (aprendizaje, adquisición de competencias y habilidades, mejoras en salarios y trayectorias). Ello supone también crear mejores herramientas de fiscalización y evaluación de los instrumentos e incentivos, así como de transparencia y acceso a la información respecto a la calidad de los oferentes.

Un sistema flexible y adaptable que incluya mecanismos que permitan compatibilizar el proceso formativo con la jornada laboral, especialmente en empresas pequeñas y medianas, donde el trabajador no puede dejar su puesto de trabajo por periodos prolongados para capacitarse. También que considere las características propias de los diversos sectores productivos, por ejemplo, en el agro no es posible capacitarse durante la temporada de cosecha, que tenga enfoque de género y la corresponsabilidad de las labores de cuidado.

Un sistema basado en información: que identifique brechas de capital humano por sector productivo, así como la demanda actual y futura de habilidades y competencias laborales para identificar elementos transversales que requieren de una atención temprana. Esta información debiera ser de insumo y orientación para los proveedores de capacitación y de esta forma contribuir a alinear la oferta con la demanda de habilidades y competencias. Esto permitiría orientar oportuna y adecuadamente los procesos formativos y la búsqueda de trabajo. Coincidimos en que, más allá de generar nueva información, debiera impulsarse un mecanismo permanente que se sirva de nuevas tecnologías como el Big Data e Inteligencia Artificial para identificar las brechas y generar un match entre la oferta y demanda laboral, por ejemplo, el programa Relink. También podría ser interesante generar algunos requisitos de entrega de información a los participantes del sistema de franquicias (OTEC, empresas)

Un sistema que se anticipa y orienta políticas públicas: el país va a requerir un esfuerzo muy relevante de reconversión laboral, a todo nivel. El sistema debe generar las orientaciones estratégicas, los incentivos y las condiciones habilitantes para que, tanto dentro como fuera de las empresas, el país le ofrezca a las y los trabajadores diversos caminos de reconversión, tanto hacia tareas más complejas (upskil) como hacia tareas de complejidad similar que requieren nuevas habilidades (reskil)

Un sistema que nos incorpora a la revolución tecnológica: buena parte de los desafíos antes mencionados tiene que ver la revolución tecnológica por la que atravesamos, que genera nuevas formas de trabajo y otras quedarán obsoletas y/o serán automatizadas. Las competencias y habilidades digitales serán claves, el país cuenta con experiencia de programas exitosos que pueden escalarse, replicarse y/o masificarse. Esta revolución tecnológica no debe considerarse solo una amenaza al trabajo humano, sino que una potente herramienta para que este se vuelva cada vez más valioso, desechando funciones rutinarias y concentrándose en habilidades cognitivas más elevadas. Estos mismo nuevos instrumentos tecnológicos disponibles deben ser usados para que esta transformación hacia trabajos más valiosos sea más eficiente, juntando la información a tiempo real y generando rutas formativas para cada individuo en particular y no masivas.

Información para el Sistema de Formación para el Trabajo

Comisión Generación de Empleos de Calidad, Capacitación y Reconversión Laboral

I. Introducción

Luego de acordar el diagnóstico y los principios orientadores de una reforma al Sistema de Formación para el Trabajo, los participantes de la Comisión de Generación de Empleos de Calidad, Capacitación y Reconversión Laboral del Foro de Trabajadores y Empleadores, acordamos elaborar propuestas más específicas, inspiradas en los principios. Para ello, ordenamos las brechas identificadas en tres ámbitos, con sus respectivos desafíos y sub-desafíos², a saber: el primer ámbito refiere a la brecha de “Pertinencia” del sistema, el segundo a la brecha de “Efectividad” del sistema y el tercero a la brecha de “Articulación”.

En el ámbito de Pertinencia priorizamos el desafío de contar con información sistemática, comparable y confiable para poder entender y dimensionar adecuadamente las brechas de capital humano en Chile y evaluar las distintas intervenciones de políticas públicas implementadas. Este se relaciona directamente con otros desafíos identificados asociados a ser suficientemente flexible y adaptable a distintas realidades sectoriales, territoriales, por tamaño de empresa e incluso de preferencias individuales.

En el ámbito de Efectividad, hemos priorizado el desafío de incorporar mecanismos de medición del aprendizaje, ya que actualmente no se exigen resultados de ningún tipo, ni de aprendizaje, ni de certificación de habilidades, ni de competencias ni mejoras en el salario o la empleabilidad. Estamos conscientes de la dificultad de abordar este punto (de una manera técnicamente rigurosa que permita identificar relaciones causales inequívocas), pero creemos que, dado que actualmente no

² El detalle de los desafíos y sub-desafíos puede observarse la tabla del anexo 1.

se exige ningún tipo de medición, mejoras pequeñas en este ámbito pueden generar efectos importantes.

En el ámbito de articulación hemos priorizado el desafío de abordar la desconexión existente entre el mundo educacional y laboral, el cual está íntimamente ligado a los dos ámbitos anteriores: pertinencia y calidad.

A continuación, desarrollaremos lo acordado respecto del primer ámbito: pertinencia del Sistema de Formación para el Trabajo.

II. Propuesta para mejorar la Pertinencia del Sistema de Formación para el Trabajo

A. Diagnóstico

Una de las brechas más significativas del Sistema de Formación para el Trabajo es respecto a la información disponible para alimentar decisiones de política pública, decisiones personales en torno a la trayectoria educacional y laboral y decisiones privadas en torno a cómo mejorar productividad del capital humano. La información es un insumo clave para enfrentar los tres ámbitos de brechas identificados: la pertinencia del sistema, su efectividad y la articulación de los distintos componentes del sistema.

En el ámbito de la pertinencia de la oferta formativa hemos constatado que la falta de precisión de la información sobre la oferta y demanda de habilidades y competencias actuales y futuras del mercado laboral impacta la pertinencia de la capacitación y de las políticas públicas, así como de la oferta formativa.

Lo anterior atraviesa el sistema en sus distintos niveles y componentes:

- El sistema escolar no está formando en las competencias y habilidades que los estudiantes requieren para insertarse adecuadamente en el mundo laboral.
- La oferta de la EMTP, ESTP y capacitación no responde a las necesidades de los distintos sectores productivos, tampoco capturan el dinamismo con el que evolucionan los requerimientos del mercado laboral.
- No hay una medición adecuada de la calidad de la oferta formativa de las OTEC.
- No hay medición de los resultados de la capacitación, intermediación y reconversión en empleabilidad, remuneraciones, trayectorias, productividad.
- No hay sistemas de prospección e inteligencia de mercado que permitan anticiparse a las necesidades futuras del mercado laboral.

Otro aspecto de este desafío se refiere a los instrumentos con que se ejecuta la capacitación y su pertinencia a las necesidades de los diversos sectores productivos, las características particulares de los territorios, de los distintos tamaños de empresa y tipos de usuarios. Este es un problema que trasciende la información, pero cuya solución requiere generar más y mejor información específica por sectores productivos, territorios, tamaños de empresa y tipos de usuarios para orientar el diseño

y la ejecución de la oferta de modo de diseñar un sistema de formación para el trabajo que se adecue a realidades distintas y que pueda ser lo suficientemente dinámico y flexible para incorporar los cambios entre contextos distintos y en el tiempo.

Es decir, hay brechas en información importantes que afectan a diversos componentes del Sistema de Formación para el Trabajo. Interesa en este caso enfocarse en aquella información que ayude a resolver problemas de pertinencia de la oferta, es decir, principalmente la brecha de información entre la oferta y la demanda de habilidades y competencias que se requieren resolver a través de la capacitación, aunque los avances que se puedan lograr en este aspecto pueden ser beneficiosos también para los otros componentes y ámbitos del sistema con brechas de información. Esta brecha de información sirve para orientar la oferta de capacitación, pero también para orientar a los empleadores respecto a los trabajadores que pueden contratar y sus habilidades y para orientar a los trabajadores respecto a donde están las oportunidades laborales y que habilidades se requieren para acceder a ellas.

Relacionado a lo mismo, el país tiene un déficit en "Inteligencia de mercado" que nos permita anticipar brechas, oportunidades y necesidades de capital humano para gestionar la formación de talento, haciendo más coherente la oferta de formación con las necesidades actuales y futuras del mundo del trabajo.

Se requiere por tanto avanzar hacia un Sistema de Formación para el Trabajo **que opere basado en información:** que identifique brechas de capital humano por sector productivo, así como la demanda actual y futura de habilidades y competencias laborales para identificar elementos transversales que requieren de una atención temprana. Esta información debiera ser de insumo y orientación para los proveedores de capacitación y de esta forma contribuir a alinear la oferta con la demanda de habilidades y competencias. Esto permitiría orientar oportuna y adecuadamente los procesos formativos y la búsqueda de trabajo. Coincidimos en que, más allá de generar nueva información, idealmente en tiempo real y con insumos de los distintos actores del Sistema, debiera impulsarse un mecanismo permanente que se sirva de nuevas tecnologías como el Big Data e Inteligencia Artificial para un análisis continuo de las brechas y así contribuir a genera un "match" entre la oferta y demanda laboral.

Actualmente existen algunos avances en esta línea, por ejemplo, los sectores minero, forestal, acuícola y vitivinícola han generado estudios de fuerza laboral que permiten identificar brechas y demandas de habilidades y competencias, pero los estudios tienen distintos niveles de profundidad y solo en el caso minero tiene procesos de actualización periódica (anuales entre el 2011 y 2015 y bianuales desde entonces). El sector minero a través del Consejo de Competencias Mineras ha levantado perfiles y rutas formativas por macro procesos de la cadena de valor de la industria, lo cual ha servido para alimentar el programa Eleva que es una red de organizaciones de formación y empresas que buscan mejorar la pertinencia y calidad de la formación de capital humano para el sector minero.

Otros avances en la misma línea son los Observatorios Laborales de SENCE que desde el 2019 aplica una Encuesta Nacional de Demanda Laboral que en su primera versión abarca cuatro sectores productivos: Industria manufacturera, Construcción, Transporte y Almacenamiento y Turismo. Entrega información respecto a las dotaciones actuales de las empresas y sus características,

vacantes difíciles de llenar, y necesidades de capacitación. También existen los observatorios laborales regionales.

Otro avance interesante de considerar es el programa Relink, una iniciativa de Sofofa, Sence y el BID que a partir de la formación y trayectoria laboral de las personas identifica sus habilidades y utilizando herramientas de inteligencia artificial sugiere nuevas ocupaciones donde sus habilidades podrían serles de provecho, al mismo tiempo orienta oportunidades de capacitación para la reconversión y reinserción laboral a personas desempleadas.

Hay otras entidades que también cuentan con información que podría ser de utilidad, por ejemplo, las OMIL, la Bolsa Nacional de Empleo, SENCE, SII, INE, Ministerio del Trabajo, Superintendencia de AFP, ChileValora, entre otras.

B. Propuesta

Proponemos avanzar hacia un sistema integrado de recopilación, procesamiento, análisis y publicación de información de actualización permanente que apunte a orientar la oferta de capacitación para alinearla con las demandas de habilidades y competencias del mercado laboral, que entregue información a las empresas respecto a donde se encuentran los trabajadores con competencias necesarias para las distintas funciones requeridas, orientar a los trabajadores respecto de donde está la demanda de trabajo y habilidades y entregar información en general respecto a habilidades que van quedando obsoletas, así como nuevas habilidades que se puedan requerir.

Para ello identificamos algunos elementos que se describen a continuación:

1. Objetivo del sistema

Recopilar, procesar, analizar y publicar información para mejorar la pertinencia de la oferta de capacitación, tanto a nivel de los contenidos ofrecidos, que sean pertinentes a los empleadores, con sus desafíos actuales y futuros, como en sus mecanismos de ejecución; que sean pertinentes a las características propias de los diversos sectores productivos, territorios, tamaños de empresa y tipos de usuarios de la capacitación.

2. Alcance del sistema

Si bien el Sistema de Formación para el Trabajo requiere mecanismos para recopilar, analizar y poner a disposición información en sus diversos aspectos, proponemos partir poniendo el foco en aquella información que permita mejorar la pertinencia para los distintos actores del sistema. Sin duda los avances que se produzcan en este ámbito pueden contribuir en los otros desafíos de información identificados en el Sistema de Formación para el Trabajo y ampliarse hacia ellos.

3. Resultados esperados del Sistema de Información

En principio se identifican al menos tres ámbitos en los que el Sistema de Información debiera entregar resultados:

- Oferta y demanda de competencias y habilidades actuales y futuras en el mercado laboral
- Brechas de competencias y habilidades de la fuerza laboral

Además, debiera entregar información para hacer pertinente la ejecución de la capacitación según:

- Sector Productivo
- Región / Comuna
- Tamaño de empresa según número de trabajadores
- Tipo de usuarios potenciales de la capacitación
- Género y rango etario

Cabe mencionar que se estima que en la medida en que sea posible integrar las distintas fuentes de información y realizar cruces entre ellas, más interesantes serán estos resultados y más efectivos.

4. Responsables y participantes

Si bien esto debiera determinarse con mayor precisión una vez realizados los levantamientos iniciales de información, a priori parece relevante tener una estructura colaborativa, donde los diversos actores puedan alimentar de información este sistema.

El responsable puede ser una entidad como una Universidad, Centro de Formación Técnica (por ejemplo, INACAP), ONG o Centro de Estudios donde la contraparte o el mandante podría ser una gobernanza tripartita.

Deberían participar del sistema el SENCE, que es el responsable de la oferta formativa; el observatorio laboral de SENCE y sus sedes regionales, que pueden colaborar con información para mejorar la pertinencia territorial de la oferta; ChileValora, que ha conformado Organismos Sectoriales de Competencias Laborales tripartitos, que pueden servir como contraparte para el trabajo con cada sector y algunos ya han avanzado en la identificación de macro procesos del sector y sus perfiles de competencias; el Ministerio de Educación o alguna unidad de este que incorpore la perspectiva de la educación técnico profesional; el Instituto Nacional de Estadística podría contribuir con su experiencia en el manejo y cruce de bases de datos complejas; y los gremios empresariales que pueden también contribuir con información sobre las particularidades de sus sectores productivos.

5. Etapas

Para avanzar hacia el sistema de información propuesto se proponen las siguientes etapas:

1. Contratar un estudio de prefactibilidad o similar que tenga por objetivo levantar toda la información necesaria para el diseño del sistema y hacer una propuesta preliminar de diseño y operación del sistema. Debiera contener:
 - a. Realizar un benchmark internacional de cómo otros países han resuelto problemas similares en términos de información para la inteligencia de mercado.

- b. Identificar sistemas de clasificación de habilidades, oficios u ocupaciones e identificar cuál sería el más adecuado para utilizar. Relink utiliza la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) desarrollada por la Unión Europea, mientras que el INE ha utilizado la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) de la OIT.
 - c. Identificar las bases de datos existentes con sus características y limitaciones. Actualmente sabemos que existe información que podría ser de utilidad en las OMIL, la Bolsa Nacional de Empleo, SENCE, SII, INE, Ministerio del Trabajo, Superintendencia de Pensiones, ChileValora, entidades de formación TP (CFT e IP) y portales de empleo (Trabajando.com, Laborum, etc.), pero es necesario saber si existen otras fuentes de información, qué limitaciones tiene cada una de ellas, qué disponibilidad tiene cada una de ellas, la estructura de la información disponible en cada una de ellas, las posibilidades de integración de la información, hacer cruces entre las distintas bases de datos, eventuales restricciones legales en el manejo de la información, etc.
 - d. Identificar cómo esas bases de datos pueden responder a los resultados esperados del sistema.
 - e. Identificar aquellos resultados esperados que no se pueden alcanzar con las bases de datos disponibles.
 - f. Identificar qué otros desafíos del sistema de Formación para el trabajo pueden abordarse a partir de la información disponible.
 - g. Identificar variables clave que no se pueden obtener de las bases de datos y que debieran tener otros mecanismos de levantamiento, así como proponer esos mecanismos de levantamiento. En particular aquella información que se refiere a la pertinencia territorial, sectorial, por tamaño de empresa y tipo de usuario, que puede requerir información más cualitativa.
 - h. Hacer un diseño preliminar de los resultados que entregaría el sistema, sitio web, informes, reportes, experiencia de usuario.
 - i. Propuesta preliminar de institucionalidad y gobernanza del sistema, quién debiera ser responsable del sistema y su gobernanza.
 - j. Mecanismos de financiamiento posibles.
 - k. Diseñar mecanismos de incentivos para que la información fluya hacia el repositorio (exigencias a empresas formadoras, a capacitados, etc.).
 - l. Identificar mecanismos para garantizar el resguardo y confidencialidad de la información personal de los trabajadores y las empresas que se ingresa al sistema.
2. Con el estudio realizado, convocar a un grupo de trabajo, liderado por el Foro de Trabajadores y Empleadores, que integre también a otros expertos, autoridades de gobierno y otros que trabajen en una propuesta de implementación de la propuesta elaborada por el estudio.

6. Mecanismos de financiamiento de la iniciativa.

Para financiar la implementación de las etapas propuestas se contemplan las siguientes opciones:

- Acuerdo entre los gremios del Foro para financiar las etapas iniciales de la iniciativa.

- Acuerdo del Foro con el futuro gobierno para que las etapas iniciales sean financiadas por el Gobierno (MINTRAB/MINEDUC) o para que sean ejecutadas con recursos propios del Gobierno y sus servicios (por ejemplo, por el equipo del Observatorio Laboral).
- Gestionar el financiamiento de otras entidades, como por ejemplo, Corfo o agentes de cooperación internacional como el Banco Interamericano de Desarrollo, entre otros.
- Un mix de financiamiento público/privado.