



TransFormación

HABILIDADES
para la PRODUCTIVIDAD

PREPARAR A LA FUERZA LABORAL CHILENA ES UN COMPROMISO DE TODOS

Santiago | 5 y 6 de junio de 2014

RESUMEN DEL SEMINARIO

Como parte de la serie de eventos '**TransFormación: Habilidades para la Productividad**', organizados por el Banco Interamericano de Desarrollo en colaboración con sus socios (Coalar-Australia, British Council, Gobierno de Corea, Fundación EU-LAC y TAFE Directors), se llevó a cabo en Santiago un recorrido por las mejores prácticas internacionales en términos de desarrollo de habilidades.

TransFormación fue una oportunidad para crear un **espacio de diálogo** entre los actores clave del sistema de habilidades en Chile. El objetivo fue analizar de manera conjunta los retos y las oportunidades de colaboración.

Los países que i) desarrollan estrategias de habilidades alineadas a una estrategia de crecimiento económico, ii) diseñan iniciativas de formación en estrecha colaboración con el sector productivo y iii) ofrecen oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo, cuentan con **una fuerza laboral más productiva**.

Los modelos expuestos en TransFormación por Corea, Australia, Reino Unido, Austria y República Checa demuestran el valor de las habilidades como motor de desarrollo. Muestran que cuando los sistemas formativos (ya sean educativos o de capacitación laboral) están mejor vinculados al mundo laboral, se dan mejores resultados en empleo juvenil. Pero eso no es todo, cuando también se logra ese vínculo en la formación de



ES RELEVANTE el hecho de que en este mismo encuentro participemos autoridades y representantes de distintos sectores del gobierno

¿Quiénes son los actores clave?

Trabajo-SENCE, Economía-CORFO, Hacienda, Educación-Educación Técnica, Chile Valora, empresarios, sindicatos y proveedores de todo tipo (OTEC, centros de formación técnica, institutos profesionales, universidades).

la mano de obra ya activa se generan **cadena de valor** que inciden en el crecimiento económico.

¿Qué puede hacer Chile con ello? No se trata de copiar modelos, sino de adaptar elementos exitosos de las mejores experiencias a las necesidades y peculiaridades específicas del país. Chile cuenta con una agenda de productividad clara y podría beneficiarse de una nueva política de desarrollo de habilidades para articular los esfuerzos ya emprendidos y aquellos por venir.



Conclusiones y recomendaciones

¿Cómo transformar la formación en motor de desarrollo?

- Definir una **estrategia de habilidades** nacional e integral, con objetivos, metas, resultados y estándares comunes.
- Establecer una comisión o entidad por encima de los ministerios de línea preministerial de mediano-largo plazo a nivel nacional, a cargo de generar una estrategia de habilidades. Esta comisión o entidad debería estar integrada por todos los **actores clave del sistema**.
- Crear un **consejo consultor** para el sistema nacional de formación para el trabajo, constituido por empresarios de los clusters o sectores que se vayan a relevar dentro de la Comisión.
- Crear una ruta que promueva el aprendizaje de un trabajador a lo largo de toda su vida, a través de un **Marco Nacional de Cualificaciones Referente** para las empresas, en sus estrategias de capacitación permanente, y para los centros de educación técnica.
- Adecuar el **marco regulatorio** sobre el desarrollo de habilidades a este nuevo contexto. Establecer el rol y el mandato de varios actores.
- Rediseñar los **instrumentos de financiamiento** de la capacitación.

¿Cómo garantizar la pertinencia de la formación?

- Apalancar esfuerzos público-privados de **identificación de necesidades** de habilidades del sector productivo.
- Adoptar **enfoque sectorial**.
- Generar **información y evidencia** que haga a los usuarios más transparente el mercado de formación e invite a los empresarios a participar en el sistema.
- Desarrollar mecanismos de **inteligencia de mercado**. Adoptar una metodología para el levantamiento continuo de necesidades de habilidades y formación en cada uno de los sectores estratégicos, que capture la diversidad productiva y regional.
- Definir los **perfiles ocupacionales** con mayor valor agregado dentro de los procesos productivos y, a partir de éstos, identificar las competencias que se requieren; traducirlas en mallas curriculares; determinar instrumentos de evaluación del aprendizaje y transferibilidad de conocimientos; y evaluar los resultados y el impacto en el negocio.
- Desarrollar **instrumentos de seguimiento** de desempeño laboral.
- Crear un **observatorio de mercado laboral**, apoyado en estudios sectoriales, análisis de tendencias productivas, análisis geográficos y una mirada más profunda del mercado laboral: salarios en cada uno de los sectores y subsectores, tasa de rotación, análisis de género, certificaciones valoradas, categorización de empresas y fuerza laboral.
- Instituir **servicios de orientación vocacional** que permitan guiar las decisiones de los individuos sobre sus planes de carrera y oportunidades de formación a lo largo de la vida.

¿Cómo garantizar la calidad de la formación?

- Crear una instancia para **regular la calidad de la formación**,

con representación de los actores clave del sistema y un nuevo modelo de gestión programática de la oferta de formación.

- Adoptar una lógica de **mejora continua**. Definir indicadores, verificadores, metas e instrumentos de medición. Instituir procesos de retroalimentación, evaluaciones de medio camino y mecanismos de monitoreo continuo para seguir ajustando los programas sobre la marcha.

- Adoptar **mecanismos de evaluación** con enfoques de: (i) empleabilidad (tasa de inserción laboral, salario promedio); (ii) respuesta a la demanda productiva; (iii) eficiencia del marco regulatorio (¿fue conducente a los procesos esperados?); y (iv) eficiencia del financiamiento –‘value for the money’–.

¿Cómo articular elementos existentes?

- Promover una **mirada de formación continua** en la formación técnico-profesional y la capacitación en empresas.
- Crear un **mercado único de formación** con proveedores de capacitación e instituciones educación técnica
- Aprovechar **ecosistemas locales**. Capitalizar del trabajo de las direcciones regionales, en conjunto con los sectores productivos y en función de los proyectos de desarrollo regional, las posibilidades de empleo y las necesidades productivas actuales y futuras.
- Explotar la riqueza de **datos existentes**, comenzando por un levantamiento de los datos disponibles en cada institución y aprovechar el potencial de la información NENE, Mi Futuro, etcétera.
- Consolidar **modalidades de formación** estructura en firmas con procesos pedagógicos dentro de la empresa de excelencia
- Aprovechar el **marco de cualificaciones** de Chile Valora en programas existentes y desarrollar perfiles en otros sectores a partir de las lecciones aprendidas.



El desarrollo de habilidades no puede esperar

Cuanto más se tarde en cerrar la brecha de habilidades, mayor será la distancia que separa a Chile de las economías más productivas. ¿Cómo seguir avanzando? Algunas acciones claves son establecer un sistema de formación para el trabajo con altos estándares de calidad y pertinencia, establecer un marco institucional adecuado para este nuevo sistema e incorporar al sector productivo en la formación para el trabajo. **¡Es hora de empezar la TransFormación!**

www.habilidadesyproductividad.org

Acceda a nuestra página web y descubra los materiales multimedia del evento: presentaciones, audios, videos...

blogs.iadb.org/trabajo

Twitter: [@FactorTrabajo](https://twitter.com/FactorTrabajo)

