

# FORMACIÓN PARA EL TRABAJO **UNA PROPUESTA PARA CHILE**





Publicación elaborada por Innovum Fundación Chile para la Comisión de Productividad de la Confederación de la Producción y del Comercio CPC.

Santiago, Septiembre de 2017.

## **HACIA UN SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN CHILE: ROL DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS**

### **Autores**

Hernán Araneda, Fundación Chile

Diego Richard, Fundación Chile

Francisco Carrillo, xxxxxxxx

Juan Francisco Moreno, xxxxxxxx

### **Diseño y Diagramación**

Verónica Zurita

La presente publicación ha sido elaborada por Fundación Chile. Reservados todos los derechos. Queda autorizada la reproducción y distribución con previa autorización y citando fuentes.



FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

# UNA PROPUESTA PARA CHILE

# QUÉ ES LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

La Formación para el Trabajo comprende todos los espacios de aprendizaje para el desarrollo del capital humano que el país requiere para avanzar hacia el desarrollo y lograr más oportunidades para todos.

En Chile, el sistema de formación está compuesto por: Enseñanza Media Técnico Profesional (EMTP), Educación Superior en sus diversos niveles y modalidades (técnicos de nivel superior, profesionales y profesionales universitarios), Entrenamiento en Oficios (SENCE FONCAP /+Capaz), Entrenamiento en el Puesto de Trabajo (con o sin franquicia SENCE) y la Certificación de Competencias Laborales (ChileValora).



EMTP

950

Instituciones

Matrícula

165.000

IES

96

520.000

OTEC

+3.000

1.170.000

# CUÁL ES EL **PROBLEMA** DE LA FTP EN CHILE

## Pertinencia

No forma aquello que la industria y el desarrollo del país necesita para un buen desempeño en el puesto de trabajo, lo cual se traduce en una pérdida de eficiencia en el uso de los recursos de formación y bajos niveles de productividad de los sectores económicos.

## Calidad

En términos generales, las metodologías de enseñanza aprendizaje en Chile no responden a un enfoque basado en competencias (aprender haciendo), lo cual es particularmente relevante para la formación de especialistas. Esto conlleva al uso de enfoques pedagógicos excesivamente teóricos, baja exposición de los alumnos a las tecnologías reales que utilizarán en el puesto de trabajo y limitado acceso a prácticas laborales. Hoy un título no garantiza "saber hacer".

## Articulación

En Chile existe libertad de currículo, sobre todo a nivel post secundario. Hoy es imposible desafiar a un trabajador a seguir una línea de aprendizaje coherente a lo largo de la vida, a no ser que ésta sea desarrollada dentro de la misma institución educativa o dentro de la misma empresa. Esto es una consecuencia de la falta de pertinencia y afecta gravemente la posibilidad de integrar el aprendizaje dentro y fuera del espacio de trabajo. La certificación de competencias laborales hoy no es un insumo relevante en procesos de formación para el trabajo.

Sumado a lo anterior, el mercado laboral ha cambiado y la frecuencia con la cual los trabajadores deben renovar sus aprendizajes es cada vez más alta. Existen dos factores que explican este fenómeno:

### Tasa de Rotación

En Chile la tasa de rotación se estima en un 37%, en promedio, siendo una de las más altas de la OECD. (Banco Central, 2016)

### Renovación Tecnológica

Los efectos de la renovación tecnológica han contribuido a una importante transformación por la demanda de empleos de alta calificación, en desmedro de actividades más rutinarias y que no requieren habilidades tan avanzadas.





## ¿QUÉ HACEN EN **OTROS PAÍSES?**

Alemania

Corea del Sur

Australia

Nueva Zelanda

El involucramiento activo de las empresas y sus agrupaciones es un elemento común en los sistemas de formación para el trabajo de los países desarrollados. El sector empleador representa la base de la cadena de valor de la formación para el trabajo, representando la visión de la demanda por competencias laborales.

## Alemania

El ente rector es el Ministerio de Educación e Investigación, que descansa en la acción del Instituto Alemán de Formación para el Trabajo, en lo que concierne a asegurar la calidad y pertinencia del sistema.

El sector privado se integra a través de Cámaras de Industria y Comercio o de Artesanos, quienes prestan apoyo en la formación del currículo, supervisan procesos educativos e implementan la evaluación final de aprendizaje.

# 75%

de los estudiantes de secundaria técnica están en programas duales. Los restantes se encuentran en centros de formación técnica que incluyen prácticas profesionales.

## Corea del Sur

Modelo centralizado en la acción del Estado, que dirige la política de formación y la provisión de formación vocacional, a través de politécnicos y junior college.

**Cuenta con un Marco Nacional de Cualificaciones que le ha permitido alinear de mejor manera las demandas por competencias de la economía en su conjunto y promover el fortalecimiento de la formación en los puestos de trabajo.**

A partir del año 2009, se crearon los consejos sectoriales para promover una vinculación activa del sector privado. Además, se crearon los *Meister Schools*, que son instituciones de formación vinculadas activamente en la formación de estudiantes en puestos de trabajo.

# 70%

de la operación de los ITO son financiados por el Gobierno.

## Nueva Zelanda

El ente rector es la New Zealand Qualifications Authority, donde se administran los estándares laborales y el Marco de Cualificaciones, en conjunto con la *Tertiary Education Commission*, quien financia y vigila el desempeño del sistema. La acción del sector privado está representada por los *Industry Training Organization* (ITOs), quienes están a cargo de desarrollar los estándares, generar información respecto de la demanda por habilidades y formación, intermediar los programas de aprendices y ejecutar el proceso de aseguramiento de calidad de la formación.

## Australia

**Basa su política en una acción conjunta entre el Estado y las empresas.**

Cuenta con el *Australian Skills Quality Authority* (a cargo del aseguramiento de calidad de proveedores) y un Marco de Cualificaciones (AQF) que permite articular los diversos elementos de formación presentes en el sistema.

El sector privado se integra a través de los *Industry Reference Committees* (IRCs), quienes definen las habilidades y competencias que necesitan los sectores productivos, alimentando los paquetes de entrenamiento.



A close-up photograph of a technician with short dark hair and a beard, wearing a white shirt, focused on working on a server rack. He is using a black and yellow screwdriver to adjust a component inside the rack. The server rack is filled with various electronic components and cables. The background is slightly blurred, showing more of the server environment. A dark grey diagonal overlay covers the right side of the image, containing text and a list of topics.

El presente documento busca dar cuenta de la situación actual de Chile en tres ámbitos claves para una adecuada articulación entre el mundo del trabajo y el mundo de la formación para el trabajo.

DIAGNÓSTICO DE LA  
FTP EN CHILE:

# ESTUDIOS, ESTÁNDARES Y ARTICULACIÓN

**01** Información sobre Brechas de Capital Humano

**02** Estándares Laborales y Formativos

**03** Vinculación Educación - Trabajo

## ¿Cuál es la situación en Chile?

“ No se cuenta en la actualidad con información sistemática, comparable y confiable para poder entender y dimensionar adecuadamente las brechas de capital humano en Chile a nivel de sectores productivos. ”

“ Los estudios sectoriales de fuerza laboral existentes utilizan una visión de sector que no integra la totalidad de las cadenas de valor asociadas a un ámbito productivo completo. ”



“ No existe un mecanismo o agencia pública que genere y difunda información sistemática sobre capital humano. Esto contrasta fuertemente con la experiencia internacional. ”

### 01 Información sobre Brechas de Capital Humano

#### ¿Por qué es importante?

Contar con información válida, confiable y actualizada sobre requerimientos de capital humano contribuye a mejorar la pertinencia de los programas de formación para el trabajo y su eventual impacto en remuneraciones y empleabilidad.

Permite comprender la demanda para disponer de estrategia de largo plazo que transmita señales a los proveedores de formación.

## ¿Cuál es la situación en Chile?

Existe una enorme diversidad y niveles de perfiles desarrollados, sin que a la fecha existan criterios de uniformidad que faciliten su uso para el sistema formativo en Chile.

Salvo excepciones, el desarrollo de estándares por los diversos sectores productivos ha sido empujado mayormente por el sistema de certificaciones; sin embargo, existe un alto porcentaje de estos perfiles que no se utilizan.

## Información sobre Estándares Laborales y Formativos

### ¿Por qué es importante?

Contar con procesos de formación pertinentes requiere vincular áreas ocupacionales con resultados de procesos educativos.

Los estándares de competencia laboral organizados en un Marco de Cualificaciones son la referencia para realizar este vínculo.

Los estándares de competencia deben ser identificados por el mundo productivo y su uso se extiende a la gestión de recursos humanos y la certificación de personas.

El levantamiento de perfiles no ha sido parte de estrategias coordinadas para focalizar y mejorar el impacto de la inversión en formación y capacitación.

La participación del sector formativo en el desarrollo de perfiles o estándares es escasa, limitando, por lo tanto que estos sean elementos vinculantes entre mundo productivo y formativo.

Los sectores productivos han realizado un gran trabajo por incorporarse a la discusión de competencias de manera activa, pero no existe coordinación estratégica para los esfuerzos y actores del sistema.



## ¿Cuál es la situación en Chile?

Existen importantes iniciativas de articulación a nivel de la EMTP, enmarcadas en el desarrollo de soluciones de capital humano para sectores específicos. Sin embargo, el ámbito de acción de estas iniciativas queda acotada exclusivamente a la enseñanza media, sin posibilidad de reconocimiento de contenidos en instancias de educación superior.

A nivel de educación superior, no existe una metodología de articulación con el sector productivo que sea estandarizada y transversal para todos los actores del sistema formativo, reduciendo el espacio de movilidad y la posibilidad de reducir costos de transacción.



A pesar de existir numerosas iniciativas de vinculación, los esfuerzos realizados por el sector formativo carecen de parámetros y metodologías que faciliten la comparabilidad y una eventual transferencia y escalamiento de buenas prácticas.

# 03

## Información sobre **Vinculación Educación-Trabajo**

### ¿Por qué es importante?

El compromiso del sector empleador con la formación es fundamental en los sistemas vocacionales, mejorando la inserción laboral y efectividad de programas de entrenamiento, a través del involucramiento en diseño de contenidos y el currículo de programas de estudio, la generación de espacios de formación al interior de las empresas y la búsqueda de soluciones a problemas productivos en los que un centro de formación pueda contribuir.



# UNA **PROPUESTA** PARA CHILE

CPC- COMPROMISO DEL  
SECTOR PRIVADO PARA UNA  
**BUENA FTP**

## **Compromiso**

El sector empresarial ha realizado múltiples iniciativas para la formación técnica, entendiendo la relevancia de que la formación se traduzca en mejores empleos y salarios.

## **Efectividad**

Sin embargo, estas iniciativas están atomizadas y se requiere de un esfuerzo de articulación importante, donde la CPC quiere asumir un rol de liderazgo.

## **Colaboración**

Se requiere colaboración público-privada en este esfuerzo, por lo que invitamos a trabajar en conjunto.

## PROBLEMA IDENTIFICADO

1

**Enfoque de trabajo** por sub sector productivo (fragmentado), complejiza relación con FTP y articulación entre actores

2

Falta de **inteligencia de mercado** que proporcione públicamente información sobre brechas y demanda futura de talento.

## ACCIÓN REQUERIDA

- ▶ Organizar la participación de la industria en un número reducido de macro procesos, de participación Multigremial.
- ▶ Focalizar en cadenas de valor y en ámbitos ocupacionales transversales de alta demanda, más que sectores.
- ▶ Construir Agendas de Capital Humano de gran escala con un fuerte involucramiento productivo (Estudio Fuerza Laboral y Hoja de Ruta de Desarrollo de Capital Humano por Macro Procesos identificados).
- ▶ Poner énfasis en las habilidades requeridas para la economía digitalizada.
- ▶ Invertir en consejos multisectoriales, en torno a productos específicos con enfoques metodológicos comunes.
- ▶ Contar con mecanismos centralizados permanentes de consolidación y difusión de la información (bien público).
- ▶ **Acordar con el sector público y oferta formativa el uso de la información.**
- ▶ Disponer de sistema de orientación vocacional a jóvenes con interés TP.

## PROBLEMA IDENTIFICADO

# 3

**Amplio catálogo de competencias** disponible, pero desagregado y con bajo uso.

# 4

**No existe un sistema de calidad** que permita dar señal al mundo productivo sobre oferta de formación pertinente y de calidad.

## ACCIÓN REQUERIDA

- ▶ Consolidar catálogos de competencias de sub sectores para cada macro proceso, de acuerdo a lineamientos del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.
- ▶ Reorganizar esfuerzo centrado en múltiples OSCL.
- ▶ Re-enfocar ChileValora a cadenas de valor y ámbitos ocupacionales de alta demanda. Reorganizar
- ▶ Desarrollar señalética para la Oferta Formativa EMTP – ESTP y desarrollo de competencias en el puesto de trabajo.
- ▶ Establecer un Estándar de Calidad para la formación, basada en estándares sugeridos por el mundo empleador.
- ▶ Establecer un mecanismo de retroalimentación desde el mundo empleador hacia programas FTP (en base a evaluación de egresados).
- ▶ Ajustar los perfiles de egreso EMTP y ESTP a cualificaciones identificadas sectorialmente en el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP).
- ▶ Crear mecanismo de recolección de retroalimentación de desempeño de egresados TP en práctica laboral.

## PROBLEMA IDENTIFICADO

**5** Falta de articulación  
que garantice transición  
educación - trabajo adecuada.

## ACCIÓN REQUERIDA

- ▶ Aumentar la oferta de plazas para prácticas laborales de calidad para alumnos y egresados de FTP, alineada a estándares de la industria (pertinencia y calidad).
- ▶ Promover un sistema de prácticas laborales con enfoque metodológico común.
- ▶ Disponer de mecanismos de financiamiento de prácticas laborales.
- ▶ Avanzar en sistema de calidad (problema 4) con el objetivo de distinguir oferta de formación por perfil de egreso ajustado a MCTP.



