

Identificación del Rol Prospectivo de las Iniciativas de Capital Humano Sectorial

RESUMEN EJECUTIVO

Mayo, 2024

Resumen Ejecutivo

Identificación del rol prospectivo de las iniciativas de capital humano sectorial

En septiembre de 2023 se postuló un proyecto al 5% de franquicia tributaria SENCE por la OTIC de la SOFOFA llamado “Identificación del rol prospectivo de las iniciativas de capital humano sectorial” que fue ejecutado por Upskills consultores y fue entregado en diciembre del mismo año.

El objetivo principal del estudio fue **“Identificar y caracterizar a las iniciativas de capital humano sectoriales públicas/privadas, que participen en la toma de decisiones sobre cuestiones del mercado laboral, entre ellas la prospección laboral y definiciones de calidad. Así como también centros de investigación públicos y privados que generan información relativa a brechas de habilidades, en su calidad de proveedores de las iniciativas sectoriales referidas.”**

Para ello, se desarrolló un:

1. Análisis de las mejores prácticas en países de referencia en la materia (benchmark).
2. Identificación y análisis de iniciativas sectoriales en Chile, bajo el esquema de distinción institucional, permanencia, capacidades organizacionales, estándares de calidad y participantes.

Resultados

¿Qué es la Prospección Laboral?

La prospección laboral implica recopilar y analizar información sobre las tendencias y desafíos del mercado laboral para comprender mejor su funcionamiento. Esto es crucial para la toma de decisiones informadas tanto a nivel individual, como a nivel organizacional y de política pública. En este texto, se destaca la importancia de la prospección laboral en un entorno laboral en constante cambio, mencionando su relevancia para el Estado en la anticipación de demandas y desafíos del mercado de trabajo. También se menciona la coordinación técnica necesaria para llevar a cabo eficazmente la prospección laboral como política pública. Finalmente, se hace referencia a la exploración de métodos, herramientas y mejores prácticas en este ámbito en países de referencia.





Sistemas de Información del Mercado de Trabajo (SIMT)

Los sistemas de información del mercado de trabajo (SIMT) son fundamentales para la prospección laboral, ya que permiten monitorear y analizar el mercado laboral a través de la recopilación y difusión de datos relevantes. Estos sistemas están compuestos por diversas instituciones gubernamentales, agencias de empleo, institutos de investigación laboral y actores del sector privado, trabajando en conjunto para recopilar información sobre empleo, salarios, demanda de habilidades y otras variables clave.

Paradigmas de Prospección, Producción y Análisis de Información del Mercado Laboral

Paradigma tradicional: basado en fuentes de información e instrumentos clásicos (Encuestas: de Empleo y Hogares, a Empleadores, a Egresados, de Condiciones Laborales)

Paradigma 4.0: innovaciones metodológicas en base al avance tecnológico: distinción entre fuentes de información y herramientas de procesamiento se torna más difusa. Este nuevo paradigma extiende y profundiza la comprensión de las demandas por habilidades.

El análisis muestra cómo la demanda de habilidades está cambiando, llenando el vacío de información que existía anteriormente.

Benchmark de Mejores Prácticas Internacionales

Países que se revisaron en el estudio comparativo:

1. Alemania
2. Australia
3. Canadá
4. Colombia
5. Corea del Sur
6. España
7. Francia
8. Inglaterra

Aprendizajes

a) Modalidad Institucional:

Independiente de cómo se organicen en lo específico, las iniciativas de prospección obedecen a una articulación de instituciones u organizaciones. Salvo el caso de Corea del Sur, todas las demás obedecen a esfuerzos conjuntos de institucionalidad pública, o pública-privada, o pública independiente. La cantidad de instituciones involucradas puede ir desde dos, a más de 100, siendo 3 el número que más se repite.

Aunque no es una medida objetiva, la revisión de antecedentes institucionales indica que el nivel de cohesión o coordinación entre las instituciones involucradas no siempre es alto. En 3 casos se consideró bajo o medio-bajo, y en otros 3 no hubo suficientes antecedentes. Solo dos casos (Alemania y Corea del Sur) demostraron altos niveles de coordinación o cohesión.

Todas estas iniciativas tienen larga data. Algunas de ellas con más de medio siglo de experiencia. Las más jóvenes, lo son de esta manera porque se han reformulado o renovado completamente, sin embargo, cuentan con antecedentes sólidos que permiten proyectar su trabajo.

b) Fuentes de Información y Herramientas:

Del mismo conjunto de países analizados, todos ellos (con excepción de Colombia) utilizan de manera clara herramientas como Big Data y/o IA, ya sea directa o indirectamente. Sin embargo, sólo para los casos de Australia y Canadá se encontró evidencias de uso de taxonomía propia que incluye diccionarios de habilidades propias. El uso de observatorios territoriales no es siempre utilizado, como es el caso de Australia, Canadá y Corea del Sur.

c) Destinatarios e Iniciativas para potenciar la Divulgación:

Respecto de los usuarios a los que está explícitamente dirigida la información que se procesa en los estudios de prospección de estos países, sólo 3 experiencias declaran usuarios específicos (del ámbito de la administración del Estado, policymakers, o similar). Sin embargo, casi todos los casos analizados, han desarrollado mecanismos de “divulgación” de la información que procesan, que la vuelven accesible a los usuarios corrientes o de acceso masivo.

Antecedentes Nacionales de Prospección Laboral

Se consideró realizar la búsqueda de iniciativas de prospección laboral de alcance sectorial, principalmente. Fueron abordadas las que se detallan a continuación.

- a) Gremios (subscritos a la CPC)
- b) Consejos de Competencias
- c) Mesas de Capital Humano
- d) Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCLs)
- e) Proyectos que poblaron el Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional (MCTP)
- f) Programas Estratégicos de Especialización Inteligentes (CORFO)
- g) “Estudios de 5%” con cargo a la Franquicia Tributaria
- h) Observatorio Laboral Nacional
- i) Otros

Criterios para Seleccionar las Iniciativas más Pertinentes

- j) Si la iniciativa es parte de una institución o programa que desarrolla actividades de prospección de manera recurrente o un estudio esporádico.
- k) Si la iniciativa incluye prospección; pues ello no siempre era el caso. Es relevante recordar que hay otros tipos de estudios o análisis que se enfocan en capital humano sectorial, pero no incluyen prospección laboral.
- l) Si la iniciativa seguía vigente o se había discontinuado. Por tanto, las iniciativas de mayor importancia (que fueron analizadas cuidadosamente) fueron aquellas, que no eran meros estudios, incluían prospección laboral y siguen vigentes al día de hoy.

Resultados de Chile

- Entre las iniciativas identificadas, se destaca los avances de los consejos de competencia, el observatorio laboral y el desarrollo inicial de la taxonomía de habilidades de Relink (www.mapha-latam.com), basada en ESCO.
- Entre los otros tipos de iniciativas, los hallazgos pertinentes denotan un menor desarrollo. Por ejemplo, los OSCL velan por el levantamiento de perfiles de competencia, cuya selección no está sujeta a la identificación de los perfiles con mayor demanda (o por lo menos no de una manera directamente respaldada por datos o estudios).
- Por otra parte, los PEEI de CORFO fueron pertinentes en su momento, pero solo algunos focalizaron su trabajo en torno al capital humano y un número relevante de los programas se discontinuaron con el paso del tiempo y los cambios de administración gubernamental.
- Las mesas de capital humano cumplen un rol como articuladores del sector (en cuanto concierne al capital humano) que es llamativo, pero aún tienen un alcance limitado y su vigencia en el tiempo está sujeta al gobierno de turno.



- Los hallazgos también indican que la mayoría del trabajo ya realizado propicia una caracterización del estado actual del mercado laboral. Con una mera excepción, no hay iniciativas que intenten hacer estimaciones de las demandas del futuro no inmediato. Esto es esperable de un sistema que aún está en una etapa inicial de desarrollo.
- Los avances nacionales están principalmente enfocados en datos sobre la demanda, a expensas del levantamiento y uso de información sobre la oferta laboral. Ello dificulta un cruce de ambos tipos de datos, para así identificar la existencia de brechas relevantes que requieran de apoyo vía programas estratégicos de capacitación.
- Vale resaltar que hay pocos actores activos en el ecosistema nacional de prospección laboral. Es decir, incluso entre las pocas iniciativas existentes, hay varios vínculos de manera que casi todos los esfuerzos de prospección laboral en Chile derivan de una misma base acotada, sustentada en torno a los proyectos o fondos del SENCE.
- El Observatorio Laboral aborda sectores y ocupaciones bajo una lógica de priorización de estos. De esa manera se transita entre la mirada sectorial nacional y la mirada sectorial con alcance regional, analizando ocupaciones. Utiliza una red de observatorios regionales que operan de manera sincrónica bajo la dirección/coordiación de un ente central para el levantamiento de información como aproximación sucesiva a las necesidades o particularidades específicas que pueda tener un territorio determinado.
- Utiliza Bigdata e IA a través del Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo (SABE), según la clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CIUO). Ello permite una aproximación en tiempo real de una porción del mercado laboral vía la recopilación de un sinnúmero de datos que ayudan a discernir la demanda y la oferta laboral.
- Además, el Observatorio Laboral conjuga tres metodologías (encuestas, entrevistas semiestructuradas y un sistema de análisis de las bolsas de empleo virtuales) generando una comprensión más rigurosa del mercado de trabajo.
- Los sectores en los que hay un mayor avance respecto a la comprensión y análisis del mercado laboral son los que están respaldados por Consejos de Competencias (minería, vino y construcción), más energía y TIC. Están respaldados y financiados por gremios, lo que facilita una mayor capacidad para la obtención de datos esenciales provenientes de las empresas y otorga una mayor profundidad en su aproximación a las dinámicas de empleo del sector. En el sector de la construcción, existen insumos levantados por la iniciativa Construye 2025, los que pueden complementar los avances del consejo de competencias.
- También hay un trabajo significativo en los sectores de la energía y las tecnologías de la información y comunicación (TIC). En el caso de la energía, ello se debe al acuerdo que se desarrolló con el observatorio laboral, lo que propició una serie de estudios con enfoque de brechas. Respecto al sector TIC, a través de Talento Digital para Chile se diseñó la encuesta de demanda y su realización requirió del desarrollo de una red de empresas del sector. Dicha encuesta se realiza por el Observatorio Laboral y tiene una iteración anual, facilitando una comprensión longitudinal del empleo del sector.

Conclusiones

La forma, estructura, y alcance limitado del sistema nacional de prospección laboral, es una consecuencia esperable dado su desarrollo orgánico, dispar y autónomo, sin coordinación estratégica que los articule.

Muchas iniciativas se descontinuaron y los esfuerzos actualmente vigentes son escasos. En esa misma línea, vale notar que la continuidad de los consejos de competencias dependen del interés y financiamiento de los correspondientes sectores privados y su sostenida articulación como gremios.

Las primeras iniciativas de prospección laboral intentaron responder la necesidad de crecimiento de los sectores en la primera década del siglo, sin embargo, actualmente, hay nuevas problemáticas emergentes en el análisis (género, migración, envejecimiento, digitalización, reconversión, cambio climático, etc.). Sería muy recomendable que una visión central, dada por una política pública, pueda orientar dicha reflexión.

Recomendaciones generales

El término “prospección” no tiene una sola acepción en su uso y puede resultar confuso. No es claro si hace referencia a una caracterización actual del mercado laboral (para tomar decisiones a futuro) o a estudios que, en sí, intentan estimar las demandas laborales del futuro. Se recomienda buscar un nombre más explícito o descriptivo como “identificación y análisis de la demanda laboral”.

Se sugiere consolidar el sistema en torno a una unidad técnica y especializada que vigile, ordene y guíe (coordine) los esfuerzos existentes. Es de esperar que todos los sistemas de prospección laboral proliferen significativamente en el corto y mediano plazo debido a la digitalización global de la economía y la asociada relevancia del uso estratégico de los datos.

En esta misma línea, es fundamental fomentar una colaboración entre los múltiples actores que aportan (o podrían apoyar) a la comprensión del mercado laboral. Según los actores disponibles actualmente, se debiese apuntar hacia esfuerzos conjuntos, entre el Observatorio Laboral y las iniciativas sectoriales; varias de las cuales se verían potenciadas por un apoyo metodológico y colaboración en el uso de datos, mediante la vinculación con otros organismos afines.

El INE es la principal institución estadística nacional, y ha tenido su foco en análisis macro (todos los sectores, bajo nomenclatura CIIU), y con indicadores estadísticos que obedecen a lógicas de reporte más formal, es pertinente pensar en que su participación permanente podría ser un aporte en alguna instancia técnica de la implementación de la futura política, más allá del evidente tránsito de información y datos.

Es recomendable explorar la modificación de ciertos procesos para facilitar la generación y captación automatizada de datos administrativos valiosos (por ejemplo, mediante algún tipo de vinculación y condiciones de confidencialidad con los datos capturados por la AFC). Ello facilitaría una aproximación basal del mercado laboral de bajo costo y alta cobertura. Además, este tipo de modificaciones ex ante de procesos burocráticos para la captación de datos se vería eventualmente potenciada por la evolución de las ciencias de los datos y su centralidad en el mundo actual. Por lo mismo, también se sugiere sostener (o ampliar) la inversión en el programa SABE. Si bien hoy en día la intermediación laboral en plataformas digitales es limitada, es una tendencia que va irremediabilmente al alza.

A su vez, también se recomienda aprovechar los esfuerzos ya existentes para desarrollar una taxonomía nacional de ocupaciones y habilidades. Si bien eso implica invertir con fuerza, y consistencia en el tiempo, permitiría hilar el sistema e incorporar herramientas de alto impacto.

Recomendaciones en el contexto de la Política Nacional de Prospección (2023-2030)

Se añaden dos recomendaciones que van vinculadas de manera directa a la futura Política Nacional de Prospección. Desde una perspectiva meramente técnica, se recomienda:

- El desarrollo de un SIMT robusto y contundente en línea con lo que presentaron los casos de estudio de Corea del Sur, Canadá y Alemania. Estos modelos pueden ser costosos, requieren de un trabajo extendido en el tiempo, un cuidadoso diseño institucional y un significativo respaldo regulatorio.
- Limitar la política a sectores económicos seleccionados, al menos de manera temporal o experimental (modo de pilotaje). Articular una alianza con los gremios e instituciones formativas pertinentes que permita desarrollar una base de datos y un flujo de información contundente desde la cual se puedan aplicar las nuevas herramientas 4.0 de prospección laboral.





Identificación del Rol Prospectivo de las Iniciativas de Capital Humano Sectorial

RESUMEN EJECUTIVO

Mayo, 2024