

Capacitación y la empleabilidad, una conversación necesaria

por Pedro Goic Borojevic*

La construcción de un Sistema Público de Empleo acorde al momento y necesidades reales que demanda -cada vez más aceleradamente- el futuro, es una tarea que requiere entre otros, incorporar la visión de los distintos actores que hacen posible y sostienen el sistema de capacitación en Chile.

Lo anterior se plantea sobre un sistema en constante cambio, donde adoptar tecnologías actualizadas, innovar en procesos, incorporar la reconversión laboral y nuevos conocimientos es parte importante de dicha construcción, no obstante, el adaptarnos al cambio constante es lo imprescindible y la clave para entender una dinámica que es propia de estos tiempos.

Sence proyectando esta nueva visión ha comenzado, desde hace ya un tiempo, una serie de mejoras e innovaciones al sistema. La tarea no ha sido fácil, pues si bien el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo es líder y referente país en capacitación, su gestión se realiza en coordinación con quienes forman parte de dicha estructura, y que, desde sus espacios, tienen mucho que aportar al debate.

Las personas al centro del debate

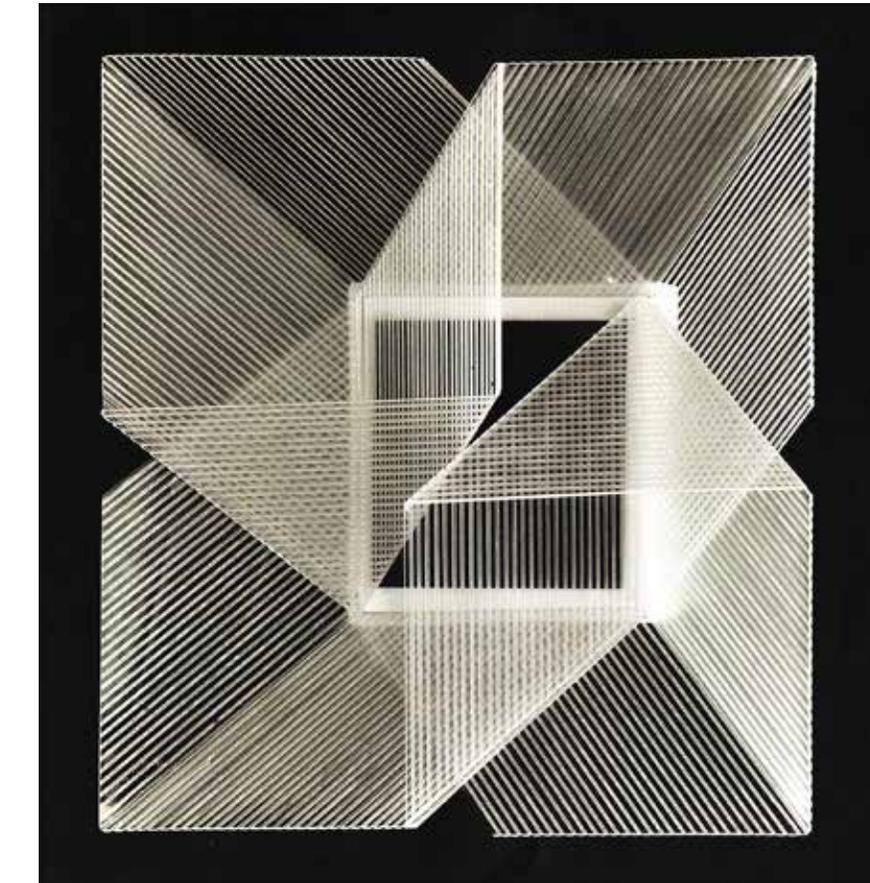
En esta misión se conjugan variables de distinta índole, todas ellas se concatenan y contribuyen al sistema, el cual cobra real valor cuando el foco y la estrategia se centran en las personas que son lo principal e irremplazable al interior de cualquier organización.

Bajo esta premisa y gracias al trabajo desarrollado en conjunto con nuestros colaboradores a través de los programas de capacitación y del uso de Impulsa Personas (ex Franquicia Tributaria) en el año 2016, recibieron formación laboral 955.845 personas, 441.276 mujeres y 514.569 hombres, con una ejecución presupuestaria que llegó al 98%.

Si bien las cifras son el resultado de un trabajo conjunto, el desafío de un nuevo Sistema Público de Empleo considera un paso más, que permita estructurar un método que se adapte, contenga y satisfaga las necesidades y particularidades de cada uno de los integrantes de la red, que los haga crecer y desarrollarse juntos, con una apuesta futuro que se modernice a través de la innovación y las nuevas tecnologías y que, en lo principal ponga en el centro a la persona, potenciado sus talentos, mejorando su empleabilidad.

Más innovación, mejores oportunidades

El diagnóstico en este sentido resulta fundamental. Recientemente y a propósito de las actividades desarrolladas por el Sence en el Día de la Capacitación y la Empleabilidad, se reunieron trabajadores, empleadores, sindicatos, gremios, empresarios, miembros de la sociedad civil, representantes de OTEC y OTIC, integrantes de las Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL, representantes del mundo público, privado y expertos internacionales, entre otros. Juntos abordaron, desde distintas miradas, interrogantes tales como: cuánto y cómo hemos avanzado y hacia dónde vamos en materia de capacitación y empleo, dando inicio a una jornada de con-



Alain Tergny, Cube 18 (Mural acrílico claro, estriado y esmerilado), 2016 (www.alaintergny.com)

versación y debate bajo el slogan: “Más innovación, mejores oportunidades”.

El énfasis estuvo en cómo potenciar el Sence y a través de la innovación asegurar el desarrollo continuo de las personas para mejorar sus competencias laborales por medio de la formación laboral, también aumentar su empleabilidad y la competitividad de las empresas.

El consenso de la conversación calificó la capacitación como un instrumento de la política pública que entrega nuevas y mejores herramientas, a las cuales debe tener acceso todo trabajador/a y que, a través del Estado debe llegar a quienes más lo requieren, de allí su importancia y trascendencia.

Evidenció además la necesidad de fortalecer las alianzas y que estas sean permanentes, lo anterior apuntando en primera instancia a la relación entre trabajadores/empleadores y la constitución, por ejemplo, del Comité Bipartito de Capacitación al interior de cada empresa.

Dicha relación y el uso del Instrumento Impulsa Personas del Sence facilita que la toma de decisiones respecto de las políticas de capacitación sea en conjunto con los trabajadores, fomentando el diálogo al interior de las empresas y contribuyendo a una mayor y mejor ejecución de actividades de capacitación. A mayor participación, mayor también es la legitimidad en las políticas de capacitación de las empresas.

Respecto de la labor que cumplen las Oficinas Municipales de Información Laboral, OMIL, y en particular las 298 que trabajan con Sence en todo Chile, la conversación constructiva se hace necesaria a fin de, en conjunto, facilitar el encuentro del talento humano con la oferta de puestos de trabajo. Hay acuerdo entre los actores respecto de lo imprescindible de avan-

zar hacia niveles más eficaces y efectivos que definan como prioridad la instalación de un Sistema de Intermediación Laboral, universal y gratuito.

Enfrentando los desafíos

Los principales desafíos a los que nos enfrentamos como país para concretar un Nuevo Sistema Público de Empleo, están presentes en los ámbitos de la información territorial sobre el mercado del trabajo y de las competencias de las personas, por tanto, el esfuerzo es la entrega de información organizada que permita a los usuarios del sistema (buscadores de empleo y empresas) tomar las mejores decisiones para mejorar la trayectoria laboral e incorporar a los equipos de trabajo el talento necesario para mejorar la productividad.

El requisito indispensable para que este servicio sea de utilidad es informar de manera clara y sencilla a los usuarios respecto de beneficios, programas, redes, ocupaciones con mayor futuro, etc. En esta lógica se pondrán en marcha los Centros de Orientación y Empleabilidad, en las regiones de Arica y Parinacota, y Aysén, las que ya están siendo operadas por funcionarios Sence, quienes desde la experiencia y con el debido conocimiento han comenzado la marcha blanca.

El Objetivo de estos Centros es promover la articulación del sistema de intermediación a nivel territorial con asistencia técnica, información, orientación, vinculación y derivación laboral, con una atención personalizada, que logre mostrar la mayor cantidad de alternativas y ofertas, en suma, un servicio de calidad.

Otra apuesta surge de la experiencia de países como Francia con Pole Emploi, Suecia y el intercambio generado con nuestro país. Basado en esto, el Sence implementó en las provincias de Valparaíso, Marga Mar-

ga y Ñuble un nuevo modelo de intermediación. Este modelo recoge las acciones exitosas que realizan actualmente las OMIL, pero le imprime una mayor capacidad de identificación de los requerimientos de capital humano en las organizaciones, para así producir una articulación más directa.

Potenciando dicha articulación, la Bolsa Nacional de Empleo, BNE, viene a sumarse a las acciones de intermediación laboral con ofertas de empleo, envío de mensajes de texto con alertas de oportunidades laborales, entre otros beneficios. Con la finalidad de perfeccionar su funcionamiento, se incorpora, un Módulo de Gestión Institucional que permita hacer seguimiento a las trayectorias laborales de personas y empresas que requieren acceder a servicios de intermediación laboral.

Viene a reforzar este Sistema múltiple el Observatorio Laboral, instancia implementada a través de un Convenio con el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, y con el apoyo de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC) en el año 2016 y cuya misión es producir información respecto de las brechas existentes entre oferta y demanda de ocupaciones en el mercado del trabajo para la anticipación de brechas futuras que ya cuenta con una red de observatorios regionales en 13 de las 16 regiones del país.

A partir de dicha información y en especial de la proyección que permite la generación de datos, es posible comprender de mejor manera los fenómenos propios de un mercado con múltiples aristas en una economía basada en diversos sectores productivos, cuyo sello es una característica particular en cada región del país. La información es pública y está a disposición en www.observatorionacional.cl, con el ánimo de democratizar la información.

Un sistema prioritario

Todo lo anterior debe ser considerado y puesto en práctica como un todo, un sistema que definitivamente cuente con la más alta prioridad en la agenda gubernamental y permita mejorar las condiciones de empleabilidad a través de la coordinación de los distintos actores, atendiendo y complementando los aportes y necesidades de cada territorio para de esta manera, asegurar su participación en el gran engranaje del sistema de Capacitación e Intermediación laboral.

Lo anterior apunta a la eficacia del Sistema de Intermediación laboral en Chile, pensando en ella no como simplemente una cuestión de lenguaje, ni de partidas presupuestarias o de técnicas de gestión, sino más bien considerándola una organización con gestión descentralizada y participativa, que sea liderada y resguardada por el Estado.

Convocatorias como la realizada en el Día de la Capacitación y Empleabilidad permiten seguir el intenso trabajo de restaurar las confianzas a través del diálogo. El espacio de participación de cada actor de mundo de la Capacitación y Empleabilidad es crucial a la hora de establecer una hoja de ruta para que, con nuevas confianzas, se pueda seguir avanzando. ■

*Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.