



OBSERVATORIO LABORAL CHILE



¿Por qué un Observatorio Laboral?

- **Diagnóstico:** falta de información y de pertinencia de la oferta formativa respecto a la demanda de competencias laborales a nivel territorial y sectorial → desajuste entre oferta y demanda de competencias.
- **Consecuencias:**
 - *Personas:* desempleo, subempleo por competencias, incertidumbre y bajo impacto de la inversión en formación.
 - *Empresas:* vacantes difíciles de llenar, baja productividad, menor competitividad, costos al alza y rotación laboral.
 - *Estado:* menores retornos a la inversión en educación y capacitación, menor recaudación tributaria, mayores costos en políticas pasivas y activas de empleo.

¿Por qué un Observatorio Laboral?

El desajuste entre oferta y demanda se ve agravado cuando ocurren grandes transformaciones que modifican la estructura productiva de los países:

- Revolución tecnológica → 17% de los trabajadores se emplean puestos de trabajos con alto riesgo de automatización (CLAPES UC).
- Globalización: especialización de países y deslocalización de operaciones de empresas (caso paradigmático el de USA y su industria manufacturera).
- Migración, donde el flujo de nuevos trabajadores puede alterar los equilibrios existentes.
- Cambio climático: impacto en matriz productiva (sector agrícola, pero también todos los que son intensivos en RRNN).
- Cambios regulatorios (por ejemplo, limitación a emisiones de CO2).
- Cambio demográfico: estamos envejeciendo!

¿Por qué un Observatorio Laboral?

- Misión: generar información ***territorial y sectorial*** sobre las brechas entre oferta y demanda de oficios y competencias laborales.
- ¿Para qué? Para orientar decisiones de todos los actores que participan del ecosistema formativo y laboral con información empírica y de calidad:
 - *Personas*: elección del próximo paso en trayectoria formativo-laboral.
 - *Centros de formación*: ajuste de oferta y de contenidos de los planes formativos.
 - *Servicios públicos*: diseño de políticas de formación y empleo para apoyar la productividad y la empleabilidad.
 - *Empresas y gremios*: disponibilidad del talento humano que requieren y una mejor comprensión de los cambios que está teniendo su sector.

Introducción a la red de observatorios

Red de Observatorios Laborales:

- Permiten cubrir todo el territorio y todos los sectores económicos.
- Permiten abordar las necesidades de empresas de todos los tamaños, organizadas en gremios o independientes.

Institucionalidad:

- Observatorio Laboral Nacional: coordina, supervisa y entrega lineamientos técnicos a red de Observatorios Regionales Laborales (OLR).
- Observatorios Regionales: ejecutados por universidades (equipos interdisciplinarios) en articulación y coordinación con Direcciones Regionales de SENCE.

Convenios 2021

- La red de observatorios nace el 2015 al alero del Programa “Apoyo a la Efectividad del SENCE” entre el BID y el Gobierno de Chile.
- Hasta el 2020 → financiamiento Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación (OTIC).
- 2021 → financiamiento público en la Ley de Presupuestos.
- Así, se han firmado convenios de transferencias de recursos con los ejecutores de los Observatorios en las 16 regiones del país.
- Ejecutores → universidades con presencia regional, cuyos equipos hemos ido conformando y capacitando a lo largo de estos años en conjunto.
- Los Observatorios cuentan con Consejos Asesores Regionales, presididos por las Direcciones Regionales.

Red de Observatorios Regionales 2021

Arica: Universidad Arturo Prat

Tarapacá: Universidad Arturo Prat

Antofagasta: Universidad Católica del Norte

Atacama: INACAP

Coquimbo: Universidad Católica del Norte

Valparaíso: Universidad Católica de Valparaíso

RM: Centro de Políticas Públicas Universidad Católica

O'Higgins: Universidad de O'Higgins

Maule: Universidad Católica del Maule

Ñuble: Universidad del Biobío

Biobío: Universidad del Biobío

La Araucanía: Universidad de la Frontera

Los Ríos: Universidad Austral

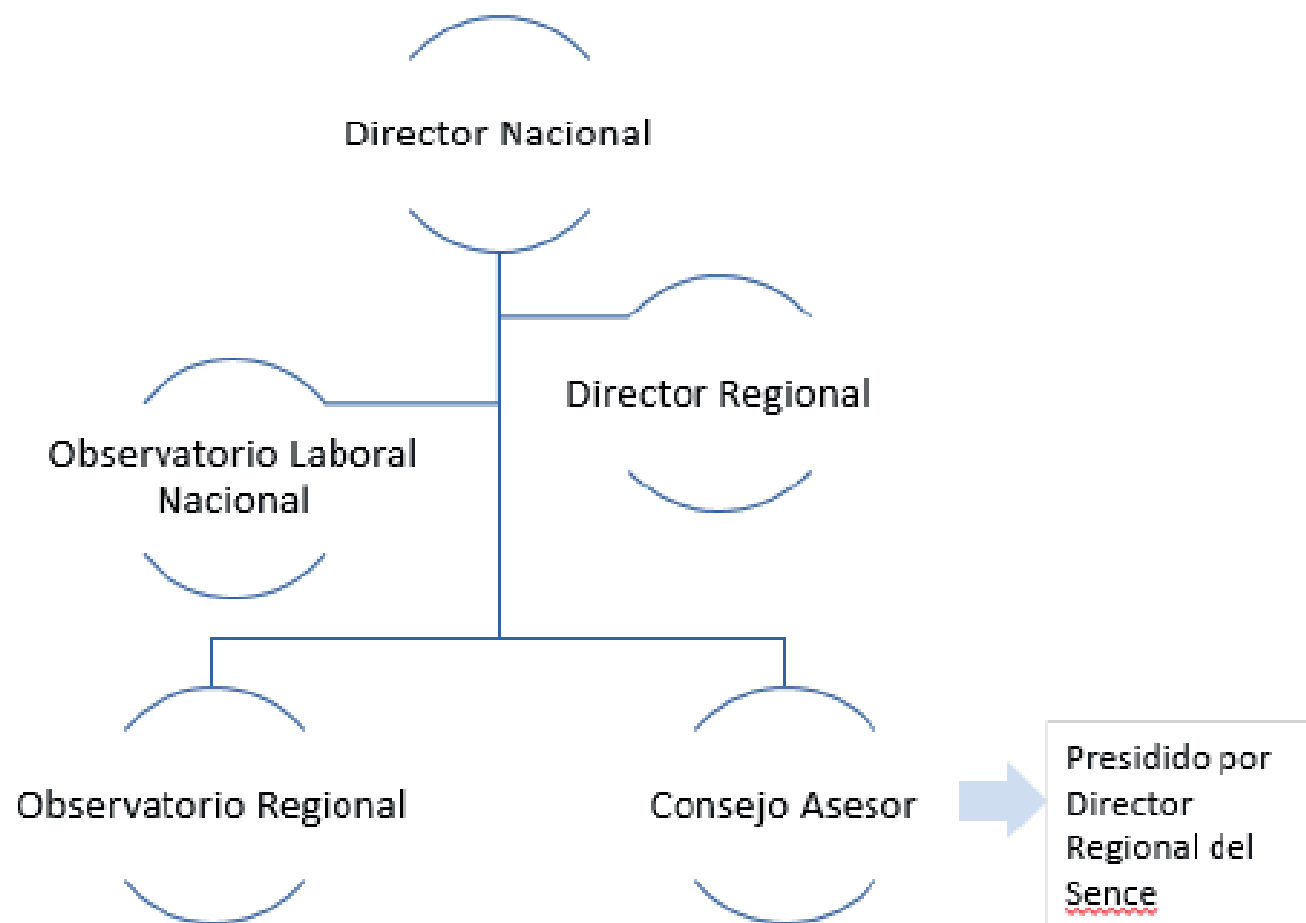
Los Lagos: Universidad de Los Lagos

Aysén: Universidad de Aysén

Magallanes: INACAP



Organigrama



Productos



sence Centro UC OTIC
Sumate a los nuevos empleos Políticas Públicas S3F3FA
Capital Humano



sence Centro UC OTIC
Sumate a los nuevos empleos Políticas Públicas S3F3FA
Capital Humano



sence Centro UC OTIC
Sumate a los nuevos empleos Políticas Públicas S3F3FA
Capital Humano



sence Centro UC OTIC
Sumate a los nuevos empleos Políticas Públicas S3F3FA
Capital Humano



sence Centro UC
Políticas Públicas

- Los reportes regionales en el siguiente link:
<https://www.observatorionacional.cl/observatorios-regionales>
- Próximos reportes a publicar: ENADEL 2020 (comercio y silvoagropecuaria) y Estudio de Brechas de Capital de la Minería, entre otros.

Aproximación metodológica general

- **Objetivo:** identificar y caracterizar las brechas de capital humano a nivel territorial y sectorial.

Estrategia metodológica:

- Explotación de fuentes secundarias para caracterizar mercado laboral y ocupaciones.
- Encuesta de demanda laboral (ENADEL) a empresas.
- Entrevistas y talleres a actores del sector para profundizar el diagnóstico respecto a las brechas entre oferta y demanda → demanda (gremios y empresas), trabajadores (sindicatos) y centros de formación y capacitación, entre otros actores.
- Catastro de la oferta de cursos, carreras y certificaciones vinculadas a perfiles laborales del sector.
- Sistema de Análisis de Bolsas de Empleo.

Explotación de fuentes secundarias

Objetivo: explotar fuentes secundarias (encuestas y registros administrativos para caracterizar el mercado laboral con un foco en ocupaciones).

Productos:

- Caracterización de ocupaciones en base a encuestas de hogares (sitio web).
- Análisis coyuntural de mercado laboral (Termómetro Laboral).
- Análisis de grupos prioritarios o temas en particular (ejemplo, boletín de género).
- Análisis de subempleo por competencias.
- Registros administrativos: en Chile los RRAA no tienen el campo de ocupación. Aún así, hay datos de titulados que se pueden cruzar con datos de ingresos: mifuturo.cl

ENADEL → encuesta a empleadores

Objetivo: Identificar y caracterizar las brechas de capital humano a nivel sectorial y territorial para distintos sectores económicos (se priorizan de forma anual).

Diseño: probabilístico. Unidad de estudio: empresa. Basado en nómina de SII. Representatividad sectorial y regional.

Informante: Encargado de Recursos Humanos de empresas.

Modalidad: Presencial o telefónica. La levantan nuestros observatorios regionales.

Objetivos específicos:

- Caracterizar la dotación de trabajadores (propios y subcontractados) y su distribución a nivel regional.
- Caracterizar los puestos de trabajo en que existen dificultades para llenar vacantes - causa de dificultad, tareas, experiencia, nivel educativo y certificaciones – y los canales de reclutamiento utilizados.
- Caracterizar el impacto que ha tenido el COVID-19 sobre la empresa, la incorporación de tecnologías y su impacto sobre la dotación.
- Caracterizar la inversión en capacitación, las prioridades de capacitación para el futuro y el conocimiento y uso de la oferta pública de empleo y capacitación.
- Vincular a la empresa con los servicios locales de empleo, capacitación y certificación.

Encuesta MiPes

Objetivo: Proveer información para orientar las decisiones de capacitación del programa Despega MIPE, dirigido a dueños y trabajadores de micro y pequeñas empresas.

Diseño: Muestreo no probabilístico a través de envíos masivos a directorio de empresas (asociación con MINECON y gremios). La unidad de estudio son micro y pequeñas empresas.

Estudios cualitativos complementarios

Entrevistas a expertos sectoriales

- Gremios
- Empresas
- Sindicatos o trabajadores
- Centros de Formación
- OTEC
- OMIL
- Centros evaluadores

Taller de salida

- Talleres con stakeholders sectoriales al cierre de ENADEL para definir hoja de ruta para el desarrollo del sector en la región.

Proyecto SABE

1

Objetivo: Proveer información en tiempo real sobre las brechas entre oferta y demanda de ocupaciones y habilidades.

2

Fuentes de información: Avisos laborales de distintas Bolsas de Empleo:

- ✓ Trabajando
- ✓ Laborum
- ✓ BNE
- ✓ ChileTrabajos
- ✓ CompuTrabajos
- ✓ GetOnBoard

3

Metodología: Clasificación de grandes volúmenes de textos de avisos laborales de distintos portales de empleo a través de algoritmos supervisados y no-supervisados de Machine Learning. Se clasifican ocupaciones y habilidades reportadas en avisos de empleo; así como ocupaciones de postulantes (entre otras variables).

4

Equipo ejecutor: Web Intelligence Centre de la Universidad de Chile, con la asistencia y supervisión del Observatorio Nacional.

Asistencia técnica para compra de cursos

Objetivo: Proveer insumos de información que orienten la toma de decisiones del proceso de selección de cursos de capacitación.

Fuentes de información: ENADEL 2020, ENADEL 2021, Encuesta de Proyectos de Inversión 2021, SABE y otras.

Metodología:

1. Sistematización de información de demanda laboral.
2. Pareo de demanda con Catálogo de Planes Formativos de SENCE y Clasificador de Áreas de Capacitación.
3. Talleres de trabajo con encargados de programa en Dirección Regional.



OBSERVATORIO LABORAL CHILE

