

# FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL TRABAJO EN CHILE

HALLAZGOS

COMISIÓN NACIONAL  
DE PRODUCTIVIDAD  
**MARZO 2018**

# HALLAZGOS

## 1.- Hallazgos Sistémicos

**Hallazgo 1.1:** En Chile no existe un sistema de formación de competencias. Sin un ente rector, con cuerpos normativos separados y gran dispersión de roles entre diversas instituciones, la estructura existente se observa fragmentada y carente de coherencia.

**Hallazgo 1.2:** La actual estructura de formación no genera las competencias que se requieren. Pese al aumento en la cobertura educacional de los últimos 25 años, las competencias de gran parte de la población permanecen en un nivel extremadamente bajo.

**Hallazgo 1.3:** La estructura actual de formación no es capaz de anticipar los requerimientos futuros en términos de competencias. Un 61% del empleo (4,9 millones de personas) tiene riesgo de ser automatizado, y un 24% (1,9 millones de personas) alto riesgo de ser afectado por el cambio tecnológico.

**Hallazgo 1.4:** Chile es uno de los países de la OCDE con mayor descalce en nivel educacional, de competencias, y área de estudio. Un tercio de los trabajadores se emplean en puestos que requieren un nivel distinto (mayor o menor) al que posee, y la mitad está en campo de trabajo distinto al que estudió.

## 2.- Trayectorias Formativas

**Hallazgo 2.1:** La educación media técnico profesional dejó de ser un nivel terminal para la mayoría de sus egresados. Aun así, las trayectorias formativas y formativo-laborales difieren respecto de los graduados científico-humanista, pues los graduados técnico-profesional ingresan más rápidamente al mercado laboral,

buscan carreras en horarios vespertinos, y optan en menor medida por carreras universitarias. Esta brecha sigue activa al menos hasta 9 años después de graduarse.

**Hallazgo 2.2:** Las tasas de abandono de la educación superior difieren según modalidad de egreso de la enseñanza media (CH y TP), jornada de estudios, género, año de ingreso y tipo de institución de educación superior. Los hombres que egresaron de modalidad TP, que estudiaron carreras en jornada vespertina, y dilataron su ingreso a la educación superior presentan tasas de abandono al término del primer año más elevadas, respecto de todos los grupos analizados.

**Hallazgo 2.3:** La educación superior tiene altas tasas de captación de estudiantes, pero preocupantemente bajas tasas de titulación. Menos de la mitad de los alumnos que ingresaron a una institución de educación superior en 2008 se habían titulado en 2016, siendo esta tasa menor para los alumnos TP que optan por carreras vespertinas.

**Hallazgo 2.4:** Un número importante de jóvenes que continúan estudios superiores combinan estudio y trabajo, especialmente aquellos provenientes de liceos municipales y particulares subvencionados (36% y 40%, respectivamente), quienes optan en su mayoría por IPs y CFTs (62% y 55%, respectivamente).

**Hallazgo 2.5:** Las tasas ocupación y el tiempo que transcurre hasta encontrar el primer empleo dependen del tipo de institución de egreso. Los egresados de la modalidad CH presentan las menores tasas de ocupación durante el primer y segundo año de egreso de la enseñanza media, comparado con los egresados de la modalidad TP. Los egresados de CFTs e IPs demoran menos en encontrar su primer

trabajo, en relación con los egresados de enseñanza media y quienes se titulan de alguna universidad.

**Hallazgo 2.6:** Obtener un título de educación técnico superior en un CFT es altamente rentable, al menos de 25%. Por lo tanto, es imperativo revalorizar y promover esta opción.

**Hallazgo 2.7:** Un alumno titulado de un CFT e IP que se ubica en los percentiles de mayor ingreso mensual (70 en adelante) obtiene en promedio un mayor ingreso que un alumno titulado de una universidad, pero en un percentil bajo de esa distribución (25 o menor), lo que implica que la rentabilidad de obtener un título técnico superior es mayor a un título

**Hallazgo 2.8:** Existe una relación positiva entre puntaje PSU e ingreso después de la titulación. Salvo el tercil superior de puntaje PSU, no existen diferencias significativas entre los titulados de CFTs, IPs y universidades. En efecto, la ventaja salarial de estudios universitarios se concentra en el tercil superior de puntaje PSU. En cambio, la rentabilidad de obtener un título técnico superior es mayor a la universitaria para todos menos el tercio mejor de la población estudiantil.

### 3.- Capacitación

**Hallazgo 3.1:** En 2016 el Estado invirtió unos US\$ 570 millones en programas de capacitación y formación remedial (del orden de 0,2% del PIB), que benefició a 1.116.000 de personas. 90% del gasto y 93% de los beneficiarios se concentran en cuatro programas.

**Hallazgo 3.2:** El SENCE es la agencia más importante en capacitación pues es responsable del 69% de los recursos invertidos y de 78% de los beneficiarios de formación. Impulsa Personas benefició más 740 mil personas (2016), equivalentes a 65% del total de capacitados.

**Hallazgo 3.3:** Los principales 4 programas de capacitación son 3 programas del SENCE, Impulsa Personas, con 28% del gasto y 65% de los beneficiarios, Más Capaz con 25% del gasto y 9% de los beneficiarios y Becas laborales, con 11% del gasto y 3% de los beneficiarios y el programa de MINEDUC, Educación de personas Jóvenes y Adultos, con 26% del gasto y 17% de los beneficiarios.

**Hallazgo 3.4:** Al interior del Estado existe una diversidad de programas con propósitos y poblaciones objetivas similares, inclusive dentro de la misma agencia.

**Hallazgo 3.5:** Los programas tienen poca vinculación con el sector productivo. Son programas fundamentalmente teóricos; se imparten en salas de clases, no en talleres o sitios de trabajo y miden su éxito por asistencia y horas lectivas. En la mayoría, no se incluye la formación práctica, ni en los puestos de trabajo y no se certifican las competencias adquiridas.

**Hallazgo 3.6:** Hay una gran dispersión en duración de los distintos programas de capacitación, aún con propósitos similares, y una amplia variación en los gastos por hora, de ms de 3 a 1.

**Hallazgo 3.7:** Salvo los cursos de formación para jóvenes y adultos de MINEDUC, los costos por hora de los programas de capacitación en oficio de SENCE lucen caros, a primera vista, en comparación a los costos de un buen CFT. En efecto, Más Capaz, Becas laborales y Capacitación en Oficios (Registro Especial) duran entre 1/5 y la mitad de un año de CFT, pero cuestan la mitad o más de un año de CFT, por lo que tienen costos por hora el doble de un buen CFT.

**Hallazgo 3.8:** La Franquicia Tributaria es un instrumento de baja efectividad, principalmente debido a la extremadamente corta duración de sus programas (21 horas). También incide negativamente en sus efectos la poca pertinencia de los programas, la heterogénea calidad

de los proveedores y la ausencia de certificación de las competencias a que daría lugar. El mercado de capacitación de este programa, tanto en la intermediación (OTIC) como la provisión de cursos (OTEC), agravan estos problemas.

**Hallazgo 3.9:** Más Capaz corresponde a una oferta de capacitación más integral. Sin embargo, las evaluaciones muestran un desempeño deficiente, tanto para llegar al público objetivo adecuado, como lograr resultados en la población objetivo que atiende. Asimismo, su duración es insuficiente para permitir la adquisición de un nivel aceptable de cualificación en un oficio u ocupación, sobre todo tomando en cuenta la vulnerabilidad de su población objetivo.

**Hallazgo 3.10:** Becas Laborales es el tercer programa con más recursos de capacitación. Su flexibilidad puede ser un aspecto ventajoso para buscar nuevos tipos de capacitación, pero cuenta con nulos mecanismos de monitoreo que impiden evaluar adecuadamente su desempeño.

**Hallazgo 3.11:** Los programas de Nivelación de Estudios tienen altas tasas de reprobación y carecen de un foco laboral.

**Hallazgo 3.12:** Dentro del SENCE existen programas bien evaluados y otros evaluados negativamente. Una adecuada duración, la relación con el sector productivo, el diseño y el foco en un grupo específico de beneficiarios son determinantes en los resultados.

**Hallazgo 3.13:** La desarticulación de los programas de capacitación entre sí y respecto de la oferta formativa formal atenta contra la construcción de trayectorias en un grupo importante de la fuerza laboral. También limita la posibilidad de re-inserción de los usuarios a la educación formal.

**Hallazgo 3.14:** El éxito de los programas de capacitación está asociado a instrumentos focalizados en atender la diversidad de necesidades en la población objetivo.

**Hallazgo 3.15:** La gran mayoría de los programas de en Chile tiene una duración menor a las 40 horas, mientras que la evidencia internacional apunta hacia cursos de duración de 200 y más horas para tener impacto significativo. No sorprende, pues, la pobre evaluación de la mayoría de nuestros cursos.

**Hallazgo 3.16:** Considerando criterios basados en sistemas exitosos en el mundo, los programas de formación continua del país deben revisarse con base en una política comprensiva, donde el diseño, la pertinencia y la duración sean criterios claves a considerar.

**Hallazgo 3.17:** El país no cuenta con un mecanismo serio de evaluación de programas de capacitación ni de medición de adquisición de competencias. Por el contrario, éste se basa, en la práctica, en meros criterios de asistencia (típicamente 75%) y no de aprendizaje y empleabilidad.

**Hallazgo 3.18:** Si bien se ha avanzado en la definición de perfiles de competencias para certificación, el número de certificaciones es bajo, apenas incipiente (menos de 100.000). Tampoco representa un estándar vinculante para los programas de capacitación. Su estructura de financiamiento no es adecuada para el mandato establecido en la ley.

**Hallazgo 3.19:** El Sistema de Intermediación Laboral se encuentra poco desarrollado. SENCE y el Ministerio del Trabajo han iniciado un proceso para fortalecer este sistema, lo que facilitaría el accionar de los programas de capacitación y podría darle coherencia a la política de formación.

#### 4.- Análisis Funcional e Institucional

**Hallazgo 4.1:** Los niveles de formación se estructuran con base en horas lectivas, no a resultados de aprendizaje.

**Hallazgo 4.2:** Insuficiente información del mercado laboral.

**Hallazgo 4.3:** Ausencia de un mecanismo institucional de relación con el sector productivo.

**Hallazgo 4.4:** Ausencia de un Marco Nacional de Cualificaciones.

**Hallazgo 4.5:** En Chile el aprendizaje en el lugar de trabajo juega un rol insuficiente.

**Hallazgo 4.6:** Ausencia de instrumentos de evaluación para medir el aprendizaje de los egresados de la formación técnico profesional o la calidad de sus profesores.

**Hallazgo 4.7:** Baja calidad de docentes y relatores en la formación técnico profesional.

**Hallazgo 4.8:** La infraestructura física e instruccional disponible limita la capacidad de entregar formación pertinente y de calidad.

**Hallazgo 4.9:** No existen mecanismos de aseguramiento de calidad en la formación en el lugar de trabajo.

**Hallazgo 4.10:** El sistema de aseguramiento de calidad no considera los requerimientos específicos de la formación técnico profesional

**Hallazgo 4.11:** El financiamiento no sigue una estrategia definida o está asociada a una política de desarrollo.

**Hallazgo 4.12:** El financiamiento no está relacionado a resultados de aprendizaje o empleabilidad.

**Hallazgo 4.13:** Bajo cofinanciamiento por parte de las empresas y los individuos.