

MESA TÉCNICA N° 2:

POLÍTICAS PÚBLICAS EN MATERIA
DE EDUCACIÓN CONTINUA Y
CAPACITACIÓN

LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

CONTEXTO: *Conjunto de circunstancias que rodean o condicionan un hecho*", como el espacio que describe nuestro objeto de análisis.

- SENCE desde 1976
- Ley N° 1446 "Estatuto de capacitación y empleo"
- **Misión: "Contribuir a aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, a través de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral que propenda al desarrollo de un proceso de formación permanente".**

CIFRAS CONTEXTO NACIONAL



Fuerza laboral: 8.437.210

(Fuente: INE 2014)



Tasa de desocupación: 7,2%

(Fuente: INE 2014)



OTEC: 2.841 (Fuente: Sence 2013)

PROGRAMAS SENCE (PPTO 2014)

Programa	Inversión presupuestada
Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios	M\$ 1.104.212
Bono de Capacitación Trabajadores Activos	M\$ 5.739.032
Programa de Capacitación en Oficios	M\$ 48.410.000
Programa de Formación en el Puesto de Trabajo	M\$ 7.735.674
Programa de Intermediación Laboral	M\$ 5.092.835
Certificación de Competencias Laborales	M\$ 1.577.445

DURANTE EL 2012- Franquicia Tributaria



SENCE
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile

- Se capacitaron con SENCE
1.027.558
personas.
- Inversión total
M\$ 220.220
 - Pública: M \$ 176.564
 - Privada: M \$ 43.650

ChileValora

- Rendimiento productivo de las empresas depende en gran medida del desempeño de sus trabajadores, idea de revalorizar el capital humano.
- Ley 20.267 (2008) crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
- Objetivo: es la certificación formal de las competencias laborales de las personas, señalando la ley con claridad que esto se hará en forma independiente a como hayan sido adquiridas.
- La ley también contempla la creación de una institucionalidad, hoy conocida como ChileValora, y de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, cada uno con atribuciones definidas.
- El proceso de certificación de competencias debe ser realizado en el marco de un diálogo social de carácter tripartito. Estado, trabajadores y empleadores.

OTROS PROGRAMAS (MINEDUC)

- Normalización de estudios y capacitación en oficinas: M\$9.800.000
- Capacitación a Docentes y Docentes Directivos: M\$10.000.000
- Subvención Escolar Preferencial (Considerando que un 10% se destine a capacitación de personal) M\$50.000.000

RESUMEN CONTEXTO NACIONAL

- Sistema complejo que en su expresión más conocida y difundida está asociado a una franquicia tributaria.
- Sistema que en general controla la cantidad y duración de los programas pero no tiene forma de medir la calidad de la capacitación que se realiza.
- Sistema que en último tiempo se ha hecho más complejo para beneficiarios e intermediarios.
- No hace diferencia entre los prestadores de servicios de capacitación (OTEC) y las Universidad e Instituciones de Educación Superior.
- Sistema con poca retroalimentación y medición de impacto (especialmente en programas de capacitación e-learning).

CONTEXTO INTERNACIONAL

- Identidad específica del sistema de Formación Continua
- Formación Continua en íntima relación con las organizaciones, instituciones y sociedad, desde sus: características , necesidades y condiciones
- Piso necesario del sistema, en vista de una sociedad de constante cambio y con una economía de mercado.
- Equilibrio de los agentes involucrados en el sistema
- Establecimiento de las prioridades
- Generación y eficacia del sistema,
- Propender a una óptica Tripartita (Estado, Solicitantes y Empresa).
- Acceso de la PYMES a la formación continua.
- Modelo de demanda aplicado a la FC
- Relación de la FC con otras políticas públicas

TEMÁTICAS ASOCIADAS A POLÍTICAS PÚBLICAS

- El rol de la capacitación en el escenario del trabajo
- trabajo-empleo-conocimiento
- detección de necesidades de formación
- proceso de formación
- evaluación de la formación
- generación de un sistema de formación continua
- evaluación de los resultados y del impacto de la formación.
- evaluación de la formación, objetos y evaluación
- cualificación y certificación
- mejora de calidad
- aumento y control de recursos
- aplicación de políticas sociales de promoción, fomento y desarrollo de FC.

ALCANCES SOBRE EDUCACIÓN CONTINUA

- Características:
 - Flexibilidad y pertinencia
 - Rol de educación integradora
 - Aporte en la formación de capital humano.
- Aportes de la universidad:
 - Distintas áreas del conocimiento
 - Experticia docente
 - Investigación
 - Infraestructura
 - Protocolos
 - Rol integrador
 - Estándares de calidad
 - Medición de impacto

CIFRAS UNIVERSIDADES

Pontificia Universidad Católica de Chile	N° de programas	N° de programas con SENCE	N° alumnos	N° de alumnos con SENCE
Diplomados	210	36	8.218	167
Cursos	1.107	454	33.091	7.641
Total	1.317	490 (37%)	41.309	7.808 (18%)



CIFRAS UNIVERSIDADES

Universidad Adolfo Ibáñez	N° de programas	N° de programas con SENCE	N° alumnos	N° de alumnos con SENCE
Diplomados	13	3	706	414
Cursos	95	12	3.982	760
Total	108	15 (13%)	4.688	1.174 (25%)



UAI
UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

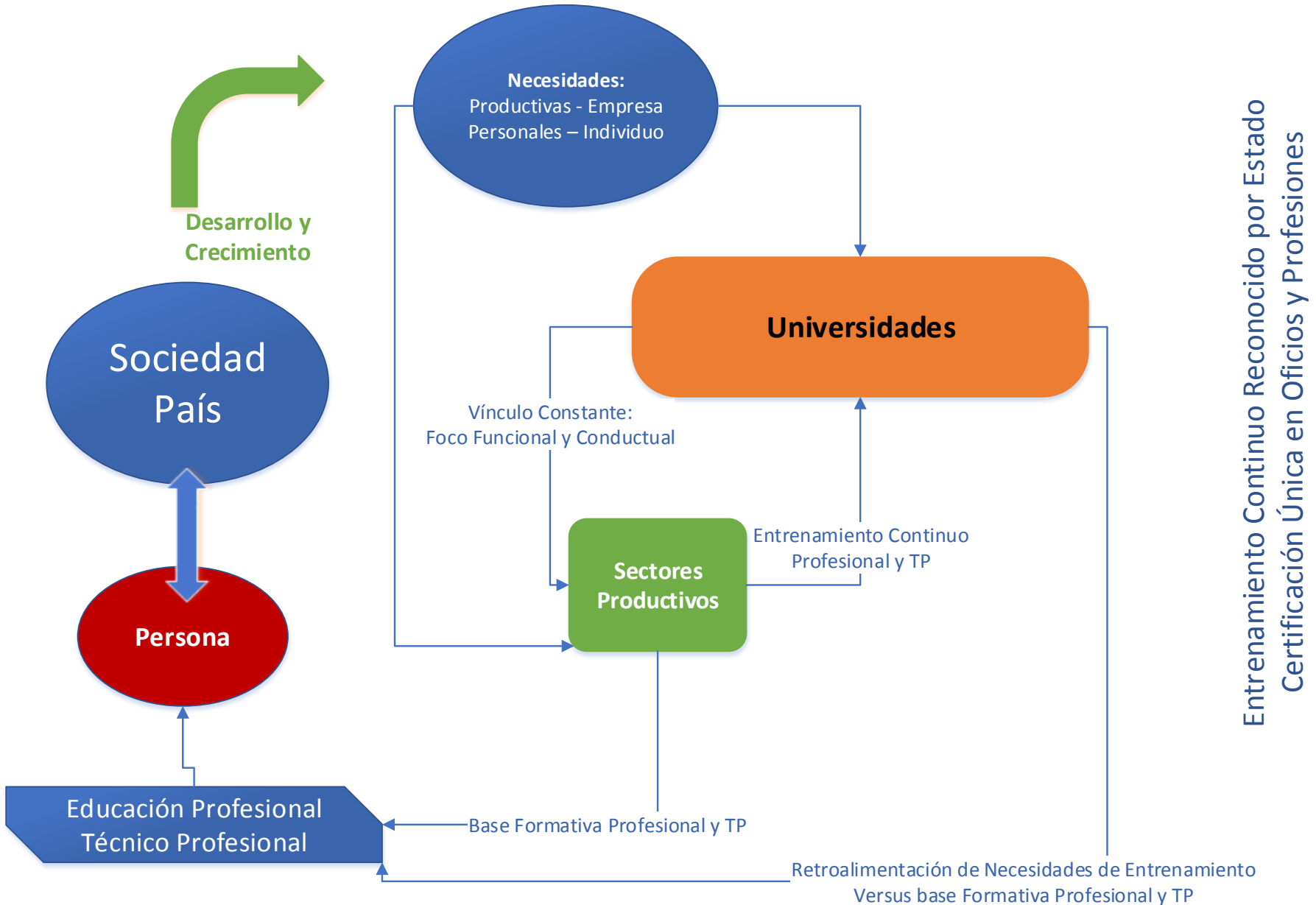
CIFRAS UNIVERSIDADES

Universidad de Chile	N° de programas	N° de programas con SENCE	N° alumnos	N° de alumnos con SENCE
Diplomados	435	270	7.500	3.600
Cursos	709	273	8.600	3.600
Totales	1.144	543 (47%)	16.100	7.200 (44%)

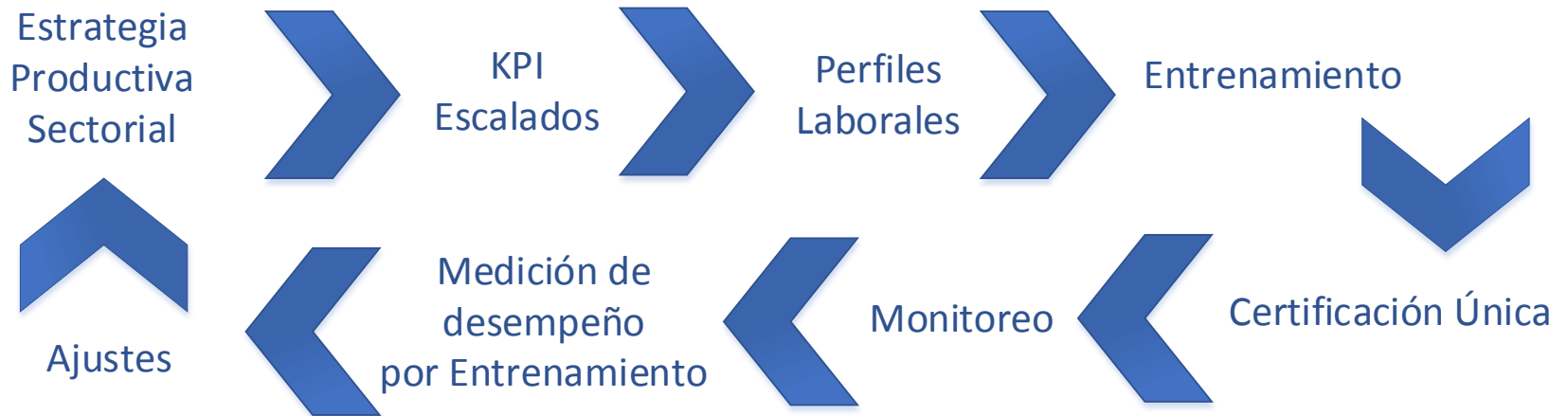


UNIVERSIDAD
DE CHILE

“Educación Continua para la Vida”



“Educación Continua para la Vida”



Persona

- ✓ Incremento de Oportunidades
- ✓ Inserción laboral en menor tiempo
- ✓ Crecimiento Social
- ✓ Aumento de Expectativas
- ✓ Motivación
- ✓ Estabilidad
- ✓ Sentirse “parte de”

Sector Productivo - Empresas

- ✓ Disminución de tiempos en reclutamiento
- ✓ Impacto en Productividad
- ✓ Aumento de compromiso organizacional
- ✓ Incremento de oportunidades para la innovación

Universidades

- ✓ Incremento en vínculo social y empresarial
- ✓ Aumento de Articulación Academia / Terreno
- ✓ Aumento de oportunidades para la innovación e investigación
- ✓ Posicionamiento de Educación Continua
- ✓ Generar investigación y medición del impacto de la Educación Continua
- ✓ Contribución a la creación de Políticas Públicas: Educación Continua y Certificación

DESARROLLO DEL PAÍS

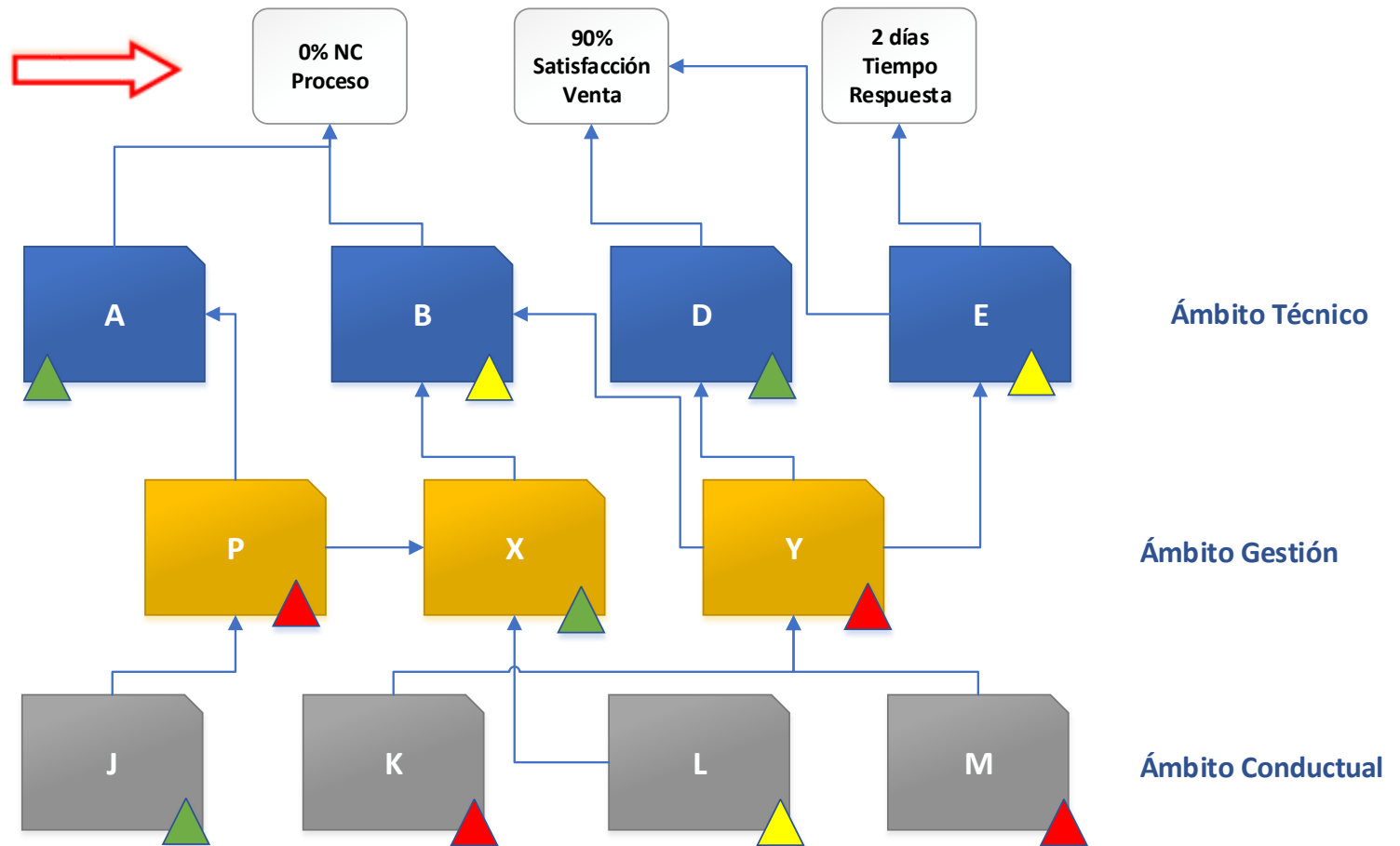
“Educación Continua comprendida por la persona”

MAPA DE PROGRESO Y APRENDIZAJE DECON UC

NOMBRE DEL PERFIL

Pedro García O.

KPI



COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL PERFIL

EJES MARCO DE POLÍTICA PÚBLICA

- Sistema de Gestión de personas - productividad
- Sistema integrado (SISTEMA INTEGRADO DE ACTORES)
- Sistema de la cultura social en la educación continua

Sistema de Gestión de personas - productividad

- Formación continua como un sistema de gestión con procesos , criterios y estándares (sistema de formación)
- Flexible tomando en cuenta el paradigma “educación a lo largo de la vida”, desde la educación media incluyendo el periodo laboral y tanto las personas empleadas como las desempleadas.
- Entendida como un circuito: persona (trabajador y no trabajador), empresa y el estado y los proveedores del servicio de capacitación.
- Entendiendo el valor del trabajador como recurso fundamental en la productividad y competitividad de la empresa y los planes de formación o capacitación dentro de la estrategia de la empresa.
- Planes de formación o capacitación que se desarrollan en base a las necesidades productivas de los distintos sectores económicos y como se desarrolla una sinergia dentro de este sistema: trabajador, estado, empresa, proveedor de programas de educación continua - capacitación.

Sistema integrado (SISTEMA INTEGRADO DE ACTORES)

- Avanzar en este sistema tripartito a integrar a los proveedores de formación y capacitación y a los que pasarán a ser fuerza laboral.
- Todos los actores pertenecen a un red con aportes importantes dentro de este diálogo social : estado, empresa, trabajadores, proveedores de formación continua, con actores también integrados.
- Permitirá trabajar criterios y estándares integrados de calidad de los programas, así como también el acceso, y contenidos.
- Permitirá medir con una base común el impacto de los programas de capacitación.

Sistema de La cultura social en la educación continua

- Contar con un sistema que permita concatenar los objetivos para el desarrollo país, como por ejemplo formación en un segundo idioma, formación en manejo de TICs, competencias de habilidades blandas.
- Formación bajo un modelo de desarrollo por competencias o por objetivos
- Articular la formación continua con los sectores ocupacionales en relación a la proyección de las empresas.
- El acceso a la formación debe ser resguardado como un derecho en cuanto a su promoción, fomento y desarrollo.
- Programas articulables, paradigma “ Educación a lo largo de la vida”
- Lograr que las personas de forma individual participen en el sistema en pro de su empleabilidad, certificándose.

CONCLUSIONES

- Fortalecer el rol de la universidad como un actor en el sistema de gestión de formación a nivel país.
- Crear una política de acción conjunta entre las distintas universidades y actores dentro del sistema de formación y capacitación, que permita lograr un sistema integrado de gestión (criterios comunes).
- Proyectar un sistema que cuente con todos los agentes involucrados (Estado, personas, empresa y proveedores de planes de formación y capacitación).
- Fortalecer el concepto de la educación a lo largo de la vida, utilizando las bases propias de la universidad: investigación, experticia docente, diversidad de áreas del saber y conocimiento, posible articulación de programas académicos.
- La educación continua debería incluir formación de profesionales así como también la capacitación entendida desde la perspectiva del estado (certificación de competencias, actualización de conocimientos, finalización de estudios)
- Sentar las bases para un sistema que tenga mediciones de impacto, calidad y validación, para la propia mejora del sistema. Estándares de calidad unificados.
- Mantener una fluida comunicación con el Estado y con el sector privado para lograr responder a las necesidades planteadas por estos organismos.