



# **ESTRATEGIA NACIONAL DE PROSPECCIÓN LABORAL**



**Propuesta de la Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral**

**Octubre 2023**

**Subsecretaría del Trabajo**

**División de Políticas de Empleo**

**Departamento de Intermediación y Prospección Laboral**

## Contenido

I. ANTECEDENTES.....	2
II. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROSPECCIÓN LABORAL.....	4
III. PRINCIPIOS DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROSPECCIÓN LABORAL.....	5
IV. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	6
V. EJES DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROSPECCIÓN LABORAL.....	7
VI. EL PROGRAMA OBSERVATORIO LABORAL.....	14
VII. PROPUESTAS DE CAMBIOS EN LA COMISIÓN ASESORA.....	15

# I. ANTECEDENTES

Mediante el **Decreto Supremo N° 34 de 2021**, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se crea la **Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral**, de carácter tripartito y consultivo, siendo su misión generar propuestas y recomendaciones destinadas a diseñar e implementar una Estrategia Nacional de Prospección Laboral, dirigida a diagnosticar los fenómenos que producen escasez de capital humano calificado, con graves consecuencias en la empleabilidad y bienestar de las personas y en la productividad y competitividad de las empresas y el país, a fin de reducir las brechas que la causan, y avanzar en su optimización. Así logrando un mejor ajuste entre la oferta de conocimientos, habilidades y competencias de trabajadores y trabajadoras a la demanda de capital humano de los diversos sectores productivos del país; apoyar a trabajadores y trabajadoras a potenciar de mejor forma sus trayectorias laborales, adaptándose a las constantes variaciones del mercado del trabajo; y crear y sostener competencias que satisfagan las necesidades del mercado de trabajo en el futuro.

Con la Estrategia, se espera que la ciudadanía, las autoridades políticas, los servicios públicos de empleo y las distintas instituciones del sector educativo que requieren información sobre los desajustes entre oferta y demanda laboral, y sobre el mercado laboral en general, puedan orientar de mejor manera su oferta formativa, el diseño de políticas públicas y sus decisiones laborales y educativas. Esto requerimientos aumentan frente a las transiciones tecnológicas, socio demográficas y socio ecológicas que vive el país y que transforman los modelos de trabajo y producción.

La Comisión Asesora la componen representantes de trabajadores/as, empleadores/as, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), de la Comisión Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, de los ministerios de la Mujer y Equidad de Género, de Educación y, de Economía y Turismo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL) y tres académicos/as expertos/as en temáticas laborales que deben cambiar anualmente.

A través de la **resolución exenta 1060 del 24 de agosto de 2023**, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha constituido y designado formalmente a los actuales representantes de gobierno, academia, organismos internacionales, trabajadores/as y empleadores/as, de la Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral, quedando constituida por:

1. Sr. **Giorgio Boccardo Bosoni**, Subsecretario del Trabajo, quien preside la instancia.
2. Sra. **Romanina Morales Baltra**, Directora Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
3. Sra. **Ximena Rivillo Oróstica**, secretaria ejecutiva de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales - ChileValora.
4. Sra. **Paulina Peña Romero**, de la Unidad de Desarrollo Productivo Sostenible, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

5. Sr. **Gonzalo Donoso**, jefe de la División de Educación Superior Técnico Profesional, Subsecretaría de Educación Superior, Ministerio de Educación, quien por ORD N°06 del 15 de septiembre de 2023 reemplazó a la Sra. Marta Meza Lavín.
6. Sra. **Claudia Donaire Gaete**, jefa de Gabinete de la Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
7. Sr. **Pablo Bobic Concha**, Gerente Legal de la Confederación de la Producción y del Comercio.
8. Sr. **Luis Alberto Díaz Zavala**, de la Central Unitaria de Trabajadores.
9. Sra. **Patricia Roa**, Oficial de Programación de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.
10. Sr. **Ramón Pineda**, Oficial de Asuntos Económicos de la División de Desarrollo Económico de la Cepal.
11. Sr. **Cristián Lincovil Belmar**, Secretario Ejecutivo de Educación Media Técnico Profesional.
12. Sr. **Rodrigo Krell Loy**, Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad.
13. Sra. **Paola Bordón Tapia**, Académica del Departamento de Economía, Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.
14. Sr. **Pablo Egaña del Sol**, Investigador Principal, Núcleo Milenio sobre la Evolución del Trabajo.
15. Sr. **Juan Bravo Merino**, Director del Observatorio del Contexto Económico (OCEC) de la Universidad Diego Portales.

A continuación, se presenta la Estrategia Nacional de Prospección Laboral recomendada por esta Comisión Asesora, la cuál es fruto de seis sesiones ordinarias de la Comisión Asesora -desde el año 2021 a la fecha-, de diversas reuniones bilaterales entre comisionados y la secretaría ejecutiva de la Comisión, y el trabajo de la secretaría ejecutiva de la Comisión, que recae en el Departamento de Intermediación y Prospección Laboral de la Subsecretaría del Trabajo, que depende de la División de Políticas de Empleo. El Sr. **Nicolás Ratto**, jefe del mencionado departamento, ha ejercido como secretario ejecutivo de la Comisión Asesora entre los años 2022 y 2023.

Antes, deben mencionarse cuatro consideraciones para una mejor comprensión de la propuesta de Estrategia:

- La ley N° 19.518 de 1998, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establece en el párrafo 2° de su Título Preliminar, la existencia de Consejos Regionales de Capacitación, los que son tripartitos y tienen como objeto asesorar al respectivo Gobierno Regional en el desarrollo y aplicación de la Política Nacional de Capacitación en el ámbito regional. Durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2023 los Consejos se han constituido en las 16 regiones del país, quedando la presidencia de estos asumida en 11 regiones por los Gobernadores/as Regionales, tal como estableció el Decreto Supremo N°60 que transfirió la competencia. La Comisión Asesora de Prospección deberá dialogar con estos espacios regionales de toma de decisiones. La implementación de la Estrategia debe considerar y priorizar la asesoría técnica que los Observatorios Laborales Regionales le prestarán a estos espacios.
- La ley N° 19.728, que establece un seguro de desempleo, en su artículo 61 dispone la creación de un Sistema de Información Laboral, a cargo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyo

objetivo será aumentar la empleabilidad y facilitar la reinserción laboral de los trabajadores y de las trabajadoras cesantes mayores de 18 años de edad; y en su artículo 62, establece que el Sistema de Información Laboral entregará información sobre el mercado laboral y será administrado por la Subsecretaría del Trabajo. La presente Estrategia utiliza y busca potenciar este sistema de información que se ha venido construyendo a lo largo de los años a través de diferentes esfuerzos.

- En la resolución 1507 de 2022, la Subsecretaría del Trabajo creó una División de Políticas de Empleo, encargada de proponer, promover y coordinar el diseño de políticas activas y pasivas del mercado de trabajo, y la entrega de servicios de promoción del empleo, orientación e intermediación laboral, capacitaciones, certificación de competencias, subsidios al empleo, inserción laboral, entre otros, con el fin de mejorar la empleabilidad de todas las personas desocupadas, inactivas y ocupadas en búsqueda de empleo. Dándole a esta División, a través del Departamento de Intermediación y Prospección Laboral, la labor de orientar la producción de información sobre los desajustes entre oferta y demanda laboral.
- Las leyes de Presupuesto de Ingresos y Gastos del Sector Público para los años 2021, 2022 y 2023, ha contemplado una asignación que tiene por objetivo financiar el Observatorio Laboral, programa que tiene por objetivo producir conocimiento sobre brechas entre oferta y demanda de ocupaciones y competencias laborales, y pone este conocimiento a disposición de todas las personas, empresas e instituciones de formación en Chile. Esta información deberá contribuir a mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras, junto con la productividad del país, anticipando cambios en las necesidades y características del mercado laboral, y apoyando la pertinencia de las políticas de formación y empleo.
- La Agenda de Productividad 2023 en su eje Capacitación y Reconversión Laboral compromete desarrollar e implementar protocolos transparentes que permitan actualizar y adaptar la oferta programática de Sence, en miras a potenciar su pertinencia.

## II. OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROSPECCIÓN LABORAL.

El objetivo de la Estrategia es consolidar un robusto e integral sistema de monitoreo y anticipación de las características y desajustes entre oferta y demanda de ocupaciones en el mercado laboral, que sea granular y desagregue la información a lo menos por región, comuna y sexo de las personas. Este sistema se expresará en un catálogo público de caracterización de las ocupaciones y de anticipación de sus cambios.

La información que se levante, sistematice, analice y prospecte, deberá permitir:

Aportar a la pertinencia de la oferta formativa del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y del del sistema educacional en su conjunto, respecto a las necesidades productivas actuales y futuras de

los territorios, a través de la entrega sistemática de información actualizada de la oferta y demanda de las diferentes ocupaciones.

Apoyar la labor de la Comisión Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, orientando respecto de los sectores económicos y perfiles ocupacionales prioritarios para su levantamiento y actualización, con base a la empleabilidad actual y futura.

Aportar a la aplicación de la Política Nacional de Intermediación Laboral, caracterizando en términos laborales y ocupacionales a las personas usuarias de la Bolsa Nacional de Empleo, Plataformas Laborales SENCE y Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL).

Entregar información y disponer de herramientas para estudiantes, trabajadores/as y empresas sobre la posición de las ocupaciones en el mercado laboral, sus principales características y sostenibilidad en el tiempo, en miras a orientarlos en la toma de decisiones educativas, laborales y de contratación y gestión de la fuerza de trabajo.

Fomentar el desarrollo y fortalecimiento de iniciativas sectoriales de desarrollo de habilidades, tales como Consejos de Competencias, Mesas de Capital Humano y Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), fomentando que implementen mecanismos de análisis y prospección del mercado laboral, y que su composición sea tripartita.

### III. PRINCIPIOS DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROSPECCIÓN LABORAL.

Las acciones que se desarrollarán en el marco de la presente Estrategia Nacional de Prospección Laboral deberán incorporar las siguientes dimensiones, que actuarán como ejes transversales de dicha Estrategia:

1. **Tripartismo y diálogo social.** Como principio general, se promoverá el diálogo social como forma preferente para alcanzar acuerdos entre los actores que participan del mercado del trabajo. Son estos actores los que conocen de primera mano las tecnologías, formas de trabajo y principales características de las ocupaciones. El Estado convocará a las organizaciones de empleadores/as y de trabajadores/as, respetando sus respectivas autonomías, para que participen de las instancias, sean éstas de naturaleza consultiva, negociadora o decisoria, que se generen a razón de la presente Estrategia. La Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral deberá mantener y fortalecer su carácter tripartito.
2. **Perspectiva de género y trabajo decente.** El concepto de Trabajo Decente que considera la presente Estrategia es el establecido entre el Gobierno de Chile, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Central Unitaria de Trabajadores, la Confederación de la Producción y del Comercio, y la Oficina

Subregional de la OIT para el Cono Sur de América Latina, en el Programa Nacional de Trabajo Decente, firmado el 6 de noviembre de 2009.

En el mencionado programa, el concepto de Trabajo Decente considera: el acceso a puestos de trabajo productivos y adecuadamente remunerados, socialmente protegidos, con resguardo de los derechos fundamentales del trabajo, sin discriminación alguna, y el Diálogo Social como método fundamental para la formulación de consensos.

En el orden de no vulnerar el principio de Trabajo Decente, las acciones de investigación que se realicen en el marco de la presente Estrategia intentarán no desanclar el análisis de competencias, procesos de trabajo y oferta y demanda laboral, de los retornos salariales desiguales que se les asignen a personas a razón de su diferencia de género, realizando el mismo trabajo. En este sentido, el sistema reportará este tipo de desigualdades, así como las otras dimensiones del trabajo decente que puedan ser objeto de vulneración y desigualdad en las distintas ocupaciones.

La perspectiva de género se aplicará transversalmente en la estrategia y en todas los programas, planes y acciones que se desplieguen a partir de esta, con la finalidad de erradicar las brechas que existan entre hombres y mujeres en la condición y posición con la que enfrentan el logro de trabajo decente.

- 3. Oportunidad, dinamismo, independencia y sostenibilidad de la información.** La información del sistema será permanentemente actualizada, con el objeto de que sea útil y oportuna para los actores que la requieren. La estrategia busca la sostenibilidad en el tiempo de la información producida y de los análisis, con el objeto de otorgar certeza a los actores de que la información se mantendrá disponible y contará permanentemente con actualizaciones. La estrategia deberá establecer los espacios técnicos necesarios para garantizar a las y los usuarios de la información que esta fue producida y procesada con los más altos estándares de calidad técnica e independencia.

## IV. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Para la Estrategia Nacional de Prospección Laboral se entenderá como:

Servicios públicos de empleo: a los ejecutores de las políticas del mercado laboral en el país, correspondientes a la asistencia en la búsqueda de trabajo y a la colocación, la capacitación y reconversión de trabajadores/as, el apoyo a pequeños emprendimientos, la creación de empleo público de emergencia y el subsidio a la creación de empleo privado. Estos son el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y a la Subsecretaría del Trabajo, que ejecuta la Bolsa Nacional de Empleo (BNE) y el programa ProEmpleo.

**Ocupación:** al conjunto de empleos cuyas principales tareas y funciones se caracterizan por un alto grado de similitud, lo que conlleva un nivel similar de cualificaciones y similares competencias. Las ocupaciones son clasificadas a través de taxonomías nacionales e internacionales, siendo la más destacada la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).

**Cargo o puesto de trabajo:** al conjunto de tareas y actividades concretas que realiza una persona a cambio de una remuneración en una unidad productiva. Los cargos o puestos de trabajo son definidos por convención entre los actores del mercado laboral, por lo que dos puestos de trabajo pueden corresponder a la misma ocupación.

**Competencia Laboral:** aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral. Las competencias que componen un perfil ocupacional corresponden a estándares definidos por el sector productivo, a través de un Organismo Sectorial de Competencias Laborales. Sin embargo, las competencias o habilidades que componen una ocupación también pueden ser definidas técnicamente en base a taxonomías nacionales e internacionales.

**Cualificación:** Es el conjunto de competencias logradas o desarrolladas por una persona, las que le permiten desempeñarse en un ámbito laboral en conformidad a un determinado nivel previamente establecido. Las cualificaciones se pueden adquirir mediante educación formal, no formal y aprendizajes adquiridos en los diversos sectores económicos, y su valor está dado por el mundo laboral.

**Marco de Cualificaciones:** Es un instrumento orientador y referencial que permite organizar y reconocer aprendizajes, distribuidos en una estructura gradual de niveles, los que comprenden conocimientos, habilidades y competencias.

**Análisis Laboral:** Proceso detallado y sistemático de observación y estudio del mercado laboral.

**Prospección Laboral:** Estudio de posibilidades futuras de cambios en el mercado laboral, en base a un conocimiento detallado y sistemático del presente, así como de las tendencias recientes y emergentes.

**Educación Técnico Profesional o Técnico Vocacional:** todo proceso de enseñanza de carácter formal y no formal, que contemple el estudio de las tecnologías y las ciencias relacionadas, el desarrollo de aptitudes, competencias, habilidades y conocimientos relacionados con ocupaciones en diversos sectores económicos. Deberá promover el aprendizaje permanente de las personas y su integración en la sociedad.

## V. EJES DE LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROSPECCIÓN LABORAL.

### 1.- Gobernanza y planificación estratégica



A) **La gobernanza de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral radicaré en la Subsecretaría del Trabajo.** La Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral mantendrá su rol asesor y de espacio de articulación de intereses y demandas públicas y privadas de información sobre el mercado laboral, particularmente de caracterización de las ocupaciones a nivel sectorial y territorial.

Le corresponderá a esta Comisión asesorar sobre la pertinencia de actualizar la presente Estrategia, a la luz de nuevos cambios en el mercado laboral.

Le corresponderá a la Subsecretaría del Trabajo, a través de la secretaría ejecutiva de la Comisión Asesora, el producir y administrar un **catálogo público de caracterización de las ocupaciones**, que se constituye por la implementación de la presente estrategia. La secretaría ejecutiva realizará la actualización periódica del catálogo, buscando asegurar la total representatividad de los trabajos en Chile y advirtiendo a los servicios públicos de empleo sobre la emergencia de nuevas formas de trabajo. Para esto, la Subsecretaría del Trabajo dispone del **Programa Observatorio Laboral**, cuya regulación queda establecida en el numeral VI de la presente propuesta de Estrategia.

B) La Subsecretaría del Trabajo deberá recopilar toda la información relacionada a ocupaciones que producen los servicios públicos de empleo y ministerios que son parte de la Comisión Asesora, así como los estudios de mercado laboral financiados con recursos públicos de estas instituciones. Esta información se entregará a la Subsecretaría del Trabajo, para que nutra el catálogo público de caracterización de las ocupaciones. Para lograr esto, se requiere que los servicios compartan taxonomías comunes que les permitan dialogar e interoperar. Los integrantes de la Comisión Asesora serán responsables de la difusión de estas taxonomías comunes en las instituciones que pertenecen, promoviendo su utilización en los sistemas de información, gestión y en los estudios sobre mercado del trabajo.

A nivel de ocupaciones, se utilizará la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), dando prioridad en los registros y levantamientos de información a la glosa o texto descriptivo de la ocupación y funciones en el trabajo, con el objeto de que la clasificación se realice posteriormente a través de mecanismos automáticos validados, para evitar sesgos en la medición. A nivel de las actividades económicas, se utilizará la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU).

Para la clasificación de las habilidades o competencias de las diferentes ocupaciones se utilizará una taxonomía recomendada por la Comisión Asesora, en un plazo de ocho meses desde que se publique en el Diario Oficial la Estrategia Nacional de Prospección Laboral. Esta taxonomía deberá dialogar y ser integrada progresivamente al catálogo de perfiles ocupacionales de ChileValora, ajustándola para el caso chileno.

Durante el proceso de consolidación de los distintos sistemas relacionados al empleo mencionados en esta Estrategia, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, la Comisión del Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y la Bolsa Nacional de Empleo compartirán sus taxonomías vigentes en tanto estas no constituyen una dificultad para la gestión interna y el diálogo con usuarios y organismos sectoriales de competencias laborales.

C) El Ministerio del Trabajo y Previsión Social levanta y analiza la información descriptiva y prospectiva sobre las ocupaciones del mercado laboral principalmente a través del Programa Observatorio Laboral. Sin embargo, debe considerarse que otras múltiples instancias públicas y privadas han levantado y se encuentran levantando información laboral que potencialmente nutre al sistema de prospección. Será responsabilidad de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Asesora monitorear e interactuar con estas diferentes iniciativas, reportando el trabajo realizado con estas en el Informe Anual de la Comisión Asesora.

D) Se formalizarán los procesos y mecanismos con los que el Observatorio Laboral Nacional y los Observatorios Laborales Regionales producen y comunican sus productos a la Comisión Asesora, al Consejo Nacional de Capacitación y a los Consejos Regionales de Capacitación, establecidos en la Ley 19.518. En el artículo segundo se explicita el rol de los Observatorios Laborales en la ejecución de la Estrategia.

## **2.- Procesamiento de fuentes estadísticas y producción de información.**

La base de la estrategia es erigir un catálogo de ocupaciones, con representatividad territorial, que permita monitorear y prospectar los desajustes entre oferta y demanda laboral a nivel de las ocupaciones, sin descuidar las dimensiones de calidad del trabajo y el empleo (Trabajo Decente). El presente eje estratégico orienta respecto del análisis de información pública y registros administrativos ya existentes, sugiere formas de avanzar en nuevos levantamientos e identifica requerimientos de información que deberán ser satisfechos en el marco de la presente estrategia.

En plena implementación de la Estrategia, el sistema deberá contener y ofrecer información respecto de:

A) La demanda laboral de las empresas, detectando a lo menos vacantes, requisitos y problemas de contratación que presentan las diferentes ocupaciones. En primera instancia la información proviene de encuestas a empresas, pero se deberá avanzar hacia su complemento a través de la utilización de mecanismos de encuestas auto aplicados y uso de data de vacantes de empleo.

B) Desajuste entre oferta y demanda laboral de ocupaciones y habilidades, e identificación de nuevos fenómenos laborales, en base al análisis de bolsas de empleo digitales, tanto privadas como públicas, mediante técnicas como la minería de textos de los avisos y de las postulaciones. Regularmente el algoritmo de codificación deberá ser evaluado por un ente técnico autónomo y externo al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

C) La oferta de trabajo, es decir, las competencias e intereses vocacionales que tienen las personas buscadoras de empleo. También de las principales tareas y tecnologías que utilizan las y los trabajadores en las diferentes ocupaciones, así como de sus condiciones de trabajo y empleo y, las brechas de género en todos esos ámbitos. Especial prioridad tendrá la caracterización de personas desocupadas de larga duración y las personas ocupadas pero que se encuentran en riesgo de perder sus fuentes de ingresos, por cambios tecnológicos y socio ecológicos.

D) Los desajustes entre la oferta formativa del sistema educacional técnico profesional y universitario y el mundo laboral, en base a la comparación de lo que las personas estudiaron con la actividad que actualmente desarrollan; la estimación del número y perfil de los egresados del sistema educativo en comparación a los requerimientos del mercado laboral; y la identificación de carreras o planes formativos que forman personas que se encuentran crónicamente desocupadas o en la informalidad.

E) Estimaciones de la demanda laboral que generarán diferentes proyectos de inversión, tanto públicos como privados, así como considerando variables macroeconómicas y microeconómicas. El objeto es estimar ecuaciones que permitan traducir peso invertido, potencia energética, u otro indicador, en nuevos puestos de trabajo, así como determinar los principales perfiles ocupacionales que se requerirán.

F) Monitoreo o vigilancia de las diferentes tecnologías que comienzan a implementarse en sectores económicos estratégicos, tanto a nivel nacional como internacional. Las tecnologías y sus niveles de adaptación deben ser analizadas y evaluadas por paneles de expertos y expertas, para proyectar su efecto en el empleo en distintas temporalidades.

En el informe anual de la Comisión Asesora, se publicará el listado de productos de prospección que la Comisión Asesora recomienda desarrollar durante el año siguiente. La Subsecretaría del Trabajo deberá asegurar que progresivamente estos productos cubran las líneas de producción y análisis de información de los párrafos inmediatamente anteriores, en consideración de la situación presupuestaria y las recomendaciones de la mencionada Comisión. Esto, principalmente a través de su Programa Observatorio Laboral.

### **3.- Asistencia técnica a servicios públicos de empleo y otros organismos públicos.**

a. Se formalizarán los procesos y mecanismos a través de los cuáles la Subsecretaría del Trabajo asiste técnicamente y comunica sus productos hacia la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora), hacia el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y hacia la Bolsa Nacional de Empleo (BNE).

Se deben establecer protocolos transparentes para la definición de cursos de capacitación y el desarrollo o actualización de planes formativos, en base a variables de empleabilidad y requerimientos productivos de los territorios. Así también, se debe aportar al proceso de levantamiento de perfiles ocupacionales en los diferentes sectores, identificando aquellas ocupaciones más y menos demandadas, las brechas entre oferta y demanda de ocupaciones y de competencias asociadas a las mismas, advirtiendo sobre ocupaciones en decadencia y emergencia en el sector, a consecuencia de fenómenos disruptivos, como el cambio tecnológico, transición socioecológica, demográficas, entre otros cambios. A través de convenios de colaboración u otro instrumento, la Subsecretaría del Trabajo les debería entregar información sobre la empleabilidad de ocupaciones, cursos y perfiles a ChileValora y SENCE. Como contraprestación, los servicios deberán justificar sus tomas de decisiones en materia de compra de cursos y perfiles levantados, reportando el uso que se le dio a la información empírica entregada. La información de vacantes y personas buscadoras

de empleo de la BNE debe alimentar el sistema de prospección, así mismo, la Bolsa debe ser advertida sobre ocupaciones y tendencias emergentes del mercado laboral que puedan afectar sus servicios de intermediación laboral digital.

b. Se formalizarán los procesos y mecanismos a través de los cuáles la División de Políticas de Empleo entrega información del mercado laboral a los espacios de gobernanza del Ministerio de Educación, mediante tres líneas de trabajo:

i. Educación Media Técnico-Profesional (EMTP) identificando nuevos puestos de trabajo y competencias que surgen a partir de las transiciones del mercado del trabajo, aportando así a la identificación de nuevas especialidades por parte del Ministerio de Educación. Aportar a identificar competencias que requieren los/as docentes para impartir una formación con mayor pertinencia a las necesidades de los sectores productivos.

ii. Educación Superior Técnica Profesional (ESTP) entregando de manera periódica lineamientos a nivel sectorial y regional sobre las ocupaciones y habilidades requeridas por los sectores productivos, aportando en la identificación de las causas de los desajustes entre la formación y la demanda laboral. Se espera que esta información oriente al Ministerio de Educación en la entrega de beneficios estudiantiles y en la promoción de las tasas de crecimiento de las matrículas, en base a criterios de empleabilidad y de las necesidades productivas del país.

iii. Marco de Cualificaciones: entregando información respecto de los sectores económicos que requieren procesos de levantamiento de cualificaciones (poblamiento sectorial del MCTP) y aquellos que requieren actualización de su poblamiento en base al dinamismo y ajustes que experimenta el mundo del trabajo.

c. Aportar en procesos de transición socio ecológica, prestando apoyo técnico a las iniciativas de reconversión productiva y laboral. Será responsabilidad de la secretaría ejecutiva de la Comisión Asesora promover que se desarrollen diagnósticos de competencias e intereses laborales de las y los trabajadores afectados por eventuales cierres de industrias contaminantes, en miras a que se les ofrezcan alternativas de capacitación y vacantes laborales ajustadas a sus requerimientos, en concordancias con los requerimientos productivos locales y la demanda laboral. La determinación de industrias, sectores o empresas a intervenir serán definidas por el Comité Interministerial de ministros y ministras para la Transición Socio Ecológica Justa.

d. La Subsecretaría del Trabajo informará periódicamente al Consejo de Política Migratoria respecto de los desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo, poniendo foco en las ocupaciones de difícil cobertura, en miras a orientar las políticas públicas en torno a los flujos migratorios. En un plazo no mayor a ocho meses de publicada la presente estrategia, la secretaría técnica de la Comisión Asesora elaborará un primer informe de las ocupaciones de difícil cobertura para tal fin. El informe deberá considerar al menos información estadística sobre estas ocupaciones, como también, la perspectiva de los Consejos Regionales de Capacitación, creados por la ley 19.518, y los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, creados por la ley 20.267.

e. La información producida y analizada en el marco de la Estrategia tendrá en consideración los lineamientos estratégicos para el desarrollo sostenible del país establecidos en la Política de Desarrollo Productivo Sostenible. Esta política nacional tiene una mirada sistémica y de mediano plazo, y en ella se establecen los objetivos y lineamientos generales para impulsar el desarrollo productivo, en armonía con el medio ambiente y los territorios. Una condición habilitante para materializar la visión estratégica de desarrollo plasmada en dicha Política es contar con una fuerza laboral capacitada para abordar los desafíos planteados y cumplir los compromisos establecidos. Por tanto, es fundamental que la prospección laboral determine las necesidades laborales según los lineamientos de desarrollo productivo establecidos, e identifique las brechas de oferta y demanda laboral que deberán ser atendidas oportunamente.

#### **4.- Difusión de información de las ocupaciones para la toma de decisiones de ciudadanos/as en materia de empleo y formación.**

a. La Estrategia busca poner a libre disposición de la ciudadanía los productos que se generan en el marco de su implementación.

En miras a unificar y simplificar la experiencia usuaria, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los servicios públicos asociados han desarrollado el Sistema de Información del Mercado Laboral (SIMEL), que es una plataforma virtual que permite obtener información objetiva y actualizada sobre el mercado del trabajo, con foco en la visualización de indicadores del Trabajo Decente. Esta plataforma corresponde al Sistema de Información Laboral que establece la ley del Seguro de Cesantía.

Desde SIMEL se podrá acceder a un sitio web que entregará información sobre las características laborales de las diferentes ocupaciones del país, con una mirada nacional y subnacional. La información proporcionada deberá tener un carácter descriptivo y prospectivo, presentando estimaciones sobre oferta y demanda futura de cada ocupación, así como las principales características laborales de las personas que las ejercen. Además, en el espacio se deberán presentar los informes de resultados y de las metodologías con las cuales se produce la información suministrada, así como otro material que resulte pertinente y no duplique lo publicado en SIMEL.

b. El catálogo de ocupaciones que se construye por la aplicación de la presente Estrategia se presentará en el mencionado sitio web, y permitirá conocer las principales características de las ocupaciones, las competencias mínimas que debe contar un trabajador o trabajadora para el desarrollo óptimo de sus funciones, las competencias efectivas para realizar estas ocupaciones, las labores realizadas, los salarios ofrecidos, la escasez o sobre oferta de personas dispuestas a realizar la ocupación, las proyecciones de crecimiento en el tiempo, el nivel educativo requerido y los observados en la ocupación, los tipos de jornada o turnos, en miras a la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar, entre otras.

c. Desde el año subsiguiente al año en que publica la presente estrategia, se deberá implementar un plan de difusión de los productos elaborados, a través de actividades como seminarios, escuelas sindicales,

conferencias y ferias de instituciones educativas. El plan se le informará a la Comisión Asesora Ministerial de Prospección Laboral.

### **5.- Fortalecimiento de la mirada prospectiva y tripartita en las iniciativas sectoriales de desarrollo de competencias**

a. Trabajadores/as y empleadores/as son los principales interesados en reducir los desajustes entre oferta y demanda laboral, y en alinear los sistemas formativos a los requerimientos de la industria presente y futura. En esa línea, en los últimos años han surgido iniciativas para el desarrollo y fomento de las competencias de los/as trabajadores/as que se han desplegado desde los sectores productivos: los Organismos Sectoriales de Competencia Laboral, los Consejos de Competencias, las Mesas de Capital Humano, entre otras.

b. Se promoverá que las mencionadas iniciativas sectoriales, junto con monitorear los desajustes entre oferta y demanda laboral, fortalezcan la mirada prospectiva con relación a los cambios y transformaciones tecnológicas y ecológicas. Así como también, se promoverá que se incorpore en los estudios las opiniones de expertos y experiencias a nivel internacional para producir información sobre potenciales cambios de mediano y largo plazo en los procesos de trabajo y su impacto en el mercado laboral. Por último, se promoverá el tripartismo en los proyectos prospectivos, en tanto la definición de estándares sectoriales y la identificación de los desafíos y riesgos de las ocupaciones se ve fuertemente influenciada según la posición social desde la que se experimentan.

c. Se promoverá la metodología del diálogo social para definir los tópicos que aborden las iniciativas sectoriales, comprendiendo las capacidades de cada actor en este diálogo, con la finalidad de que puedan aportar al diseño de políticas públicas en materia de formación, capacitación e intermediación laboral con pertinencia a las necesidades productivas y a los desafíos asociados a la transición tecnológica, socioecológica y demográfica.

d. Se apoyará técnicamente, en materia de prospección, a los distintos sectores económicos, a la vez que se difundirán las buenas prácticas que se identifiquen. Se pondrán a disposición de los diferentes actores del mundo laboral y educativo, las metodologías asociadas a la prospección y las herramientas disponibles, prestando apoyo técnico para reforzarlas.

e. En el sitio web de la Subsecretaría del Trabajo se publicará el catastro de iniciativas sectoriales existentes, destacándose aquellas experiencias virtuosas, que concilian tripartismo, metodologías robustas de análisis y prospección del mercado laboral y el trabajo articulado con los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.



## VI. EL PROGRAMA OBSERVATORIO LABORAL

El Observatorio Laboral es un programa del Ministerio del Trabajo y Previsión Social a cargo de la Subsecretaría del Trabajo, que tendrá como finalidad la producción de conocimiento, territorial y sectorial, respecto de las principales ocupaciones del país, entregando evidencia sobre sus características, su oferta y demanda, y de los desafíos tecnológicos y socioecológicas que enfrentan las y los trabajadores que las realizan.

El programa debe poner este conocimiento a disposición de todas las personas, empresas, instituciones de formación y servicios públicos de empleo en Chile. Esto con el objetivo de contribuir a mejorar la empleabilidad de las y los trabajadores y la productividad del país, anticipando cambios en las necesidades y características del mercado laboral, y apoyando la pertinencia de las políticas de formación y empleo.

El Observatorio Laboral financia las operaciones de Observatorios Laborales Regionales, no más de uno por región. Además, existe una oficina central, que actuará de coordinadora de los Observatorios Laborales Regionales, la cual dependerá de la de la Subsecretaría del Trabajo a través de la División de Políticas de Empleo.

Las funciones generales de cada observatorio laboral regional son recolectar, analizar, producir y difundir información respecto de la dinámica del mercado laboral regional con énfasis en la caracterización de las ocupaciones, y en el monitoreo de los desajustes entre oferta y demanda.

la Subsecretaría del Trabajo, a través del Observatorio Laboral, en miras a cumplir con los productos establecidos en el eje "Procesamiento de fuentes estadísticas y producción de información" del artículo primero del presente decreto, podrá financiar:

a) Encuestas aplicadas a trabajadores/as, empleadores/as, funcionarios/as y expertos/as, entre otros perfiles, para caracterizar la oferta y demanda laboral de ocupaciones.

b) Grupos focales y entrevistas a trabajadores/as, empleadores/as, funcionarios/as y expertos/as, entre otros perfiles, para caracterizar la oferta y demanda laboral de ocupaciones, y las principales características de estas.

c) Análisis de datos provenientes de registros administrativos públicos o privados, y encuestas, que permitan generar valor respecto del análisis y prospección del mercado laboral.

d) Gestión y análisis de documentos elaborados por otras personas u organizaciones, que hagan referencia a ocupaciones, sectores, tecnologías u otra materia de interés para el análisis y prospección del mercado laboral. Estos pueden ser de carácter científico o de otro carácter divulgativo.

Además, se sugiere que el Observatorio Laboral pueda financiar actividades de asesoría a servicios públicos de empleo e instituciones de educación que lo requieran, desarrollos informáticos que permitan comunicar de manera efectiva la información producida y analizada respecto de las ocupaciones, y actividades

difusión de esta información hacia la ciudadanía, a través de ferias laborales, seminarios y otros eventos de sindicatos, empresas, instituciones de educación y formación, entre otras.

La Comisión Asesora recomienda conformar un comité o mesa técnica, constituida por expertos/as en materia laboral, que apoye y asesore a la Subsecretaría del Trabajo en la implementación del Observatorio Laboral, colocando énfasis en los productos estadísticos. El comité estará compuesto por seis profesionales ad-honorem: los tres expertos/as de la Comisión Asesora, un representante de la Organización Internacional del Trabajo- OIT, un representante de SENCE y un representante del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en tanto órgano rector del Sistema Estadístico Nacional.

En el marco de los procesos de descentralización y transferencias de competencias a los Gobiernos Regionales se sugiere que los Observatorios Laborales Regionales, conforme establezca la Subsecretaría del Trabajo, presten asesoría a los Consejos Regionales de Capacitación, creados por la ley. 19.518, a través de la caracterización laboral a las personas ocupadas en la región e identificando y monitoreando la demanda laboral.

## VII. PROPUESTAS DE CAMBIOS EN LA COMISIÓN ASESORA

En miras a hacer más claras sus funciones, se sugiere reemplazar el artículo 2 del Decreto 34 de 2021 por el siguiente:

"2.- Establézcase que la Comisión Asesora tendrá las siguientes funciones:

1. Realizar recomendaciones y propuestas para una adecuada elaboración e implementación de una Estrategia Nacional de Prospección Laboral.
2. Proponer iniciativas de prospección que apunten a identificar los desajustes que existen o se anticipan para el mercado laboral, con el objetivo de generar políticas basadas en evidencia que permitan reducir las brechas de empleabilidad y habilidades, especialmente para los segmentos de mujeres, jóvenes, personas en situación de discapacidad y personas más vulnerables. Para esto, podrá aportar en la identificación de sectores económicos que se vuelven prioritarios por sus expectativas de crecimiento o que se encuentran amenazados por cambios tecnológicos o ecológicos para realizar estas iniciativas.
3. Colaborar en la identificación e implementación de posibles levantamientos de datos, estudios o investigaciones que permitan contar con una mayor información y evidencia sobre el mercado del trabajo.
4. Recomendar la conformación de mesas técnicas temporales, proponiendo su/s objetivo/s, plazo/s y resultados esperados específicos y concretos, las que también será/n de carácter consultivo y voluntario.
5. Presentar en el mes de diciembre de cada año un informe anual de sus actividades, propuestas y el resultado de estas. El informe deberá ser enviado a el/la Ministro/a del Trabajo y Previsión Social por parte



del presidente de la Comisión Asesora. El informe deberá ser escrito en un lenguaje comprensible y cercano a la ciudadanía, con el objeto de que sea publicado en el sitio web de la Comisión Asesora.

6. Colaborar con el posicionamiento, articulación, coordinación y difusión de las iniciativas de prospección laboral que lidera el Estado, para propender a un sistema de prospección eficiente y eficaz.

7. Proponer políticas públicas que resuelvan problemas de desajustes de competencias y que puedan ser implementadas por SENCE, ChileValora o el Ministerio de Educación.

8. Aportar con experiencia técnica y visión panorámica respecto de la pertinencia de estudios y proyectos de análisis y prospección del mercado laboral que se presenten según la forma dispuesta en el artículo 11 del decreto supremo N° 122, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Para tal fin, SENCE deberá informar a la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Asesora de todos los proyectos relativos a análisis y prospección del mercado laboral que ingresen al servicio solicitando la aprobación de el/la directora/a.

9. Advertir la pertinencia de actualización o mejora de la Estrategia Nacional de Prospección Laboral, y aportar evidencia y conocimientos en general al proceso.”

Además, se sugiere incluir un nuevo artículo en el Decreto 34 de 2021 que establezca de forma clara y detallada las funciones de la secretaría ejecutiva de la Comisión Asesora:

1. Elaborar el informe anual de la Comisión Asesora.
2. Sostener intercambios de información continuos con las y los comisionados, en miras de que estén al tanto del trabajo que la secretaría ejecutiva está realizando.
3. Presentar a la Comisión Asesora, en el mes de diciembre de cada año, una planificación de las acciones proyectadas para el año siguiente que permitan implementar la Estrategia.
4. Crear y gestionar un archivo de todos los proyectos relativos a análisis y prospección del mercado laboral que ingresan al SENCE, solicitando la aprobación de el/la directora/a según lo establecido en el artículo 11 del Decreto Supremo N°122.
5. Crear y administrar un catálogo público de caracterización de las ocupaciones, que se constituye por la implementación de la presente estrategia.
6. Monitorear e interactuar con las principales iniciativas públicas y privadas de análisis y prospección del mercado laboral existentes en el país, reportando el trabajo realizado con estas en el Informe Anual de la Comisión Asesora.

Así también, incluir como institución parte de la Comisión asesora a un/a funcionario/a designado por el/la director/a Nacional de Estadísticas.

Por último, la presente propuesta de Estrategia Nacional de Prospección Laboral, una vez se ajuste y se publique en el Diario Oficial como decreto por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, debería ser evaluada y actualizada dos años después de su total tramitación y publicación. Luego de este periodo inicial de prueba, debería ser evaluada y actualizada cada tres o cuatro años. No obstante, la Comisión Asesora podría señalar la pertinencia de una actualización o ajuste anticipado.