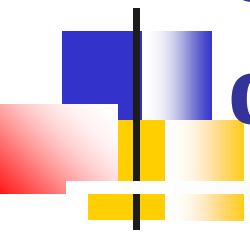
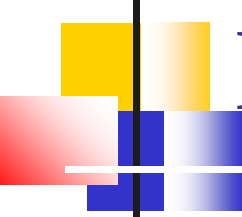


Adecuación entre las estructuras de calificación de la oferta y la demanda laboral

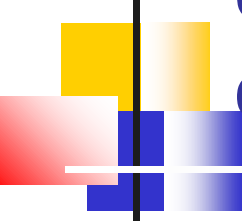


MTSS
MEC
CETP-UTU
COCAP
INEFOP



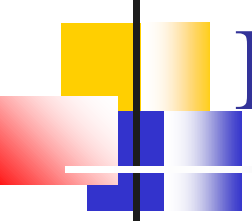
El objetivo de este EJE es:

Avanzar en la construcción de acuerdos lo más amplios posibles entre los actores e instituciones participantes del Diálogo Nacional por el Empleo para perfeccionar las políticas públicas de formación y su potencial de aporte a un mejor ajuste entre las estructuras de calificaciones de la oferta y la demanda laboral



El concepto de estructura de calificación considera, desde la oferta laboral, dos dimensiones:

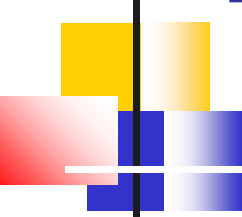
- Cómo se distribuye esta oferta en función de los distintos niveles de calificación,
- Cómo se distribuye en función de áreas de conocimiento asociadas a sectores ocupacionales o de actividad.

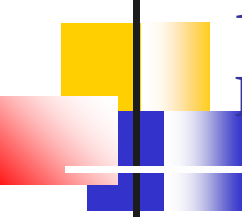


Por su lado, la demanda laboral...

- Se estructura en el requerimiento de trabajadores capaces de lograr desempeños adecuados en actividades que requieren competencias que se corresponden con determinados niveles y áreas de conocimiento.

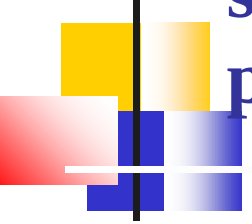
Los antecedentes considerados

- 
- Acuerdos alcanzados previamente en el DNE, en especial en el eje 1 “Empleo y formación de jóvenes”.
 - Experiencias previas y actuales de diálogo tripartito en torno a la formación.
 - Experiencias de las instituciones formativas en orden a adecuar su oferta formativa a los requerimientos del mercado de trabajo y a las características de la población participante.
 - Los esfuerzos previos de ordenamiento institucional y normativo de la política de formación.



El punto de partida. No obstante los avances registrados, persisten problemas como:

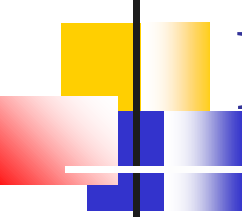
- Ausencia de una política general que oriente estratégicamente las diferentes ofertas.
- Dispersión de esfuerzos y problemas de coordinación entre las diferentes ofertas.
- Falta de un vínculo más estrecho entre la oferta formativa y el sector productivo.
- Heterogeneidad de la oferta formativa y concentración en el área metropolitana.
- Reducida capacidad de aprendizaje institucional, en términos sistémicos.



El desafío: Avanzar en la construcción de un sistema nacional integrado de formación profesional

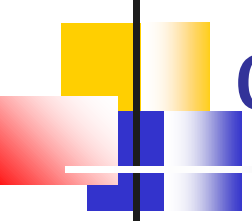
Organizado en torno a:

- Principios orientadores comunes.
- Un ordenamiento de sus principales funciones.
- Acumulando a partir de lo que ya existe y mejorando la sinergia entre los distintos actores e instituciones.



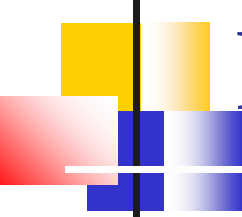
Principios orientadores

- Doble pertinencia: atendiendo simultáneamente a las demandas sociales y económicas
- Calidad: en todos los procesos involucrados en la política de formación, y adecuada a las necesidades y expectativas de los sujetos de atención (estudiantes, trabajadores, empresas, sectores y territorios).
- Equidad: promoviendo la igualdad de oportunidades en la formación, como vías para la igualdad de oportunidades en el trabajo.



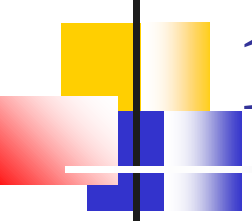
Diferenciación y ordenamiento de funciones

- Conducción estratégica: formulación de políticas y estrategias, diseño de un marco regulatorio, evaluación y monitoreo.
- Financiera: ordenamiento y asignación de recursos regulares y extraordinarios.
- Normativa: desarrollo de estándares, la acreditación de instituciones capacitadoras y la certificación de personas.
- Operativa: centrada en la provisión misma de los servicios formativos.



Propuestas complementarias

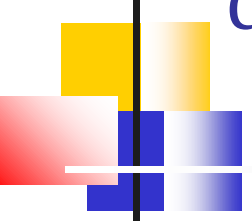
1. Sistemas de información
2. Criterios de orientación de la oferta formativa
3. Reconocimiento de competencias laborales como parte del proceso formativo
4. Formación en la empresa

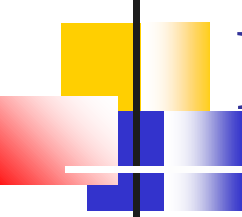


1. Papel de la información

- El desafío consiste en definir e implementar mecanismos y sistemas de información que permitan identificar desajustes generales, sectoriales y territoriales entre oferta y demanda laboral.

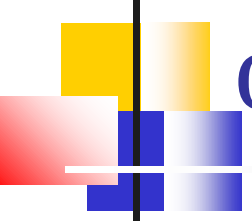
Iniciativas relevantes con relación a la gestión de información:

- 
-
- Observatorio de Mercado de Trabajo del MTSS: estudio MTSS-BID (si se realiza regularmente); Análisis de proyectos COMAP; otros estudios y procesamiento de información
 - Estudios del Gabinete Productivo (cadenas productivas)
 - Instancias tripartitas generales (INEFOP); sectoriales (Consejos Sectoriales del Gabinete Productivo y Consejos Consultivos Sectoriales del CETP-UTU); y territoriales (Comités Departamentales de Empleo y Formación Profesional de INEFOP)



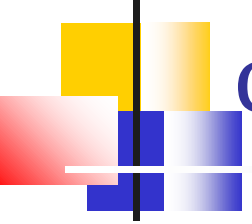
Requerimientos:

- *El intercambio y uso de información debería estar regulado. Esto es, deberían existir reglas claras que brinden garantías a todos, en tanto usuarios y proveedores.*
- *Adoptar códigos comunes que aseguren que la información, más allá de su origen, sea congruente entre sí.*
- *Los procesos de generación, uso y gestión de la información deberían guardar correspondencia con las estructuras o arreglos institucionales en torno a las políticas de formación y certificación, y los papeles que los distintos organismos, instituciones y actores les corresponden.*



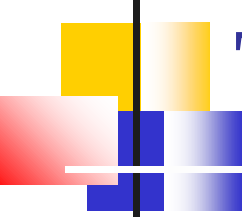
2. Criterios de orientación de la oferta formativa

- Posibilidad de construir itinerarios formativos, atravesando los distintos niveles y modalidades de educación, formación y capacitación.
- Desarrollar capacidad de atención especializada a aquellos sectores y cadenas que estratégicamente se desee fortalecer, mediante servicios integrados y organizados verticalmente (desde los conocimientos básicos hasta los más específicos).



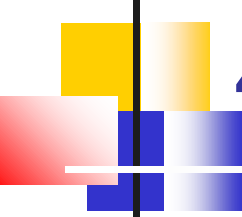
3. Normalización y certificación de competencias que permitan:

- Contar con una base común y de referencia para el desarrollo de propuestas educativas, de formación profesional, de capacitación y certificación.
- Favorecer las trayectorias educativo, más allá del espacio en el que son desarrollados.
- Beneficia a las empresas, en tanto que conoce el tipo de competencias que debe exigir; a las personas en tanto visualiza de mejor manera las ofertas de formación, y a los espacios de formación en tanto que cuentan con orientaciones claras para el desarrollo de las propuestas.



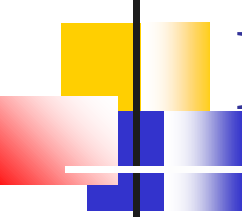
Tomando en cuenta

- Que sea regulado por el Estado y de acceso universal.
- Que sea aceptado por los actores laborales y educativos
- Que tenga en cuenta el diálogo social como parte esencial del sistema.
- Integrando a la certificación como parte del proceso formativo.



4. Formación en la empresa:

- Se constituye como espacio complementario de formación.
- Permitiendo:
 - La formación en el espacio de trabajo, complementando la formación en los centros;
 - La participación de docentes que complementan la formación adquirida por los trabajadores a través del hacer cotidiano.
- Se configura en el espacio primordial para el desarrollo de propuestas de certificación.



En suma:

- Este Eje del DNE nos desafía a discutir sobre:
- Las posibilidades y características de la constitución de un Sistema Integrado de Formación Profesional.
- Los aportes y acuerdos que desde los distintos sectores (estado, trabajadores, empresarios y otros actores sociales vinculados al tema) se tendrán que consolidar para la constitución de dicho Sistema.