

OBSERVATORIO LABORAL

Modelo chileno de identificación de demanda laboral



Historia y misión del Observatorio Laboral Nacional (OLN)



- Proyecto nace al alero del préstamo del BID: “Programa de apoyo a la efectividad del SENCE”.
- Diagnóstico: falta de conexión entre oferta y demanda de competencias, así como de información relativas a la empleabilidad y condiciones laborales de las distintas ocupaciones y oficios.
- Misión: generar información sobre las brechas actuales y futuras de competencias con un foco sectorial y territorial, que sirva para la toma de decisiones de todo los actores.

¿Por qué una red de observatorios?

- 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.
- Permiten abordar otros fenómenos relevantes para la política pública, como informalidad, inclusión laboral y trabajo independiente, entre otros.

Institucionalidad:

- Oficina central en SENCE: 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.



Red de Observatorios regionales 2019



Arica: en proceso de instalación

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: en proceso de instalación

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



Productos



Sistema de información de ocupaciones.

Modelo de proyección de brechas ocupacionales.

Identificación de demanda laboral en tiempo real a partir de vacantes de bolsas de empleo.

Estudios cualitativos para diversos sectores a nivel regional junto con caracterización en base a fuentes secundarias (2016-2018).

Levantamiento de demanda con OMIL y Direcciones Regionales (2018).

Nuevo modelo de levantamiento regional para el año 2019.



¿Qué tenemos al día de hoy?



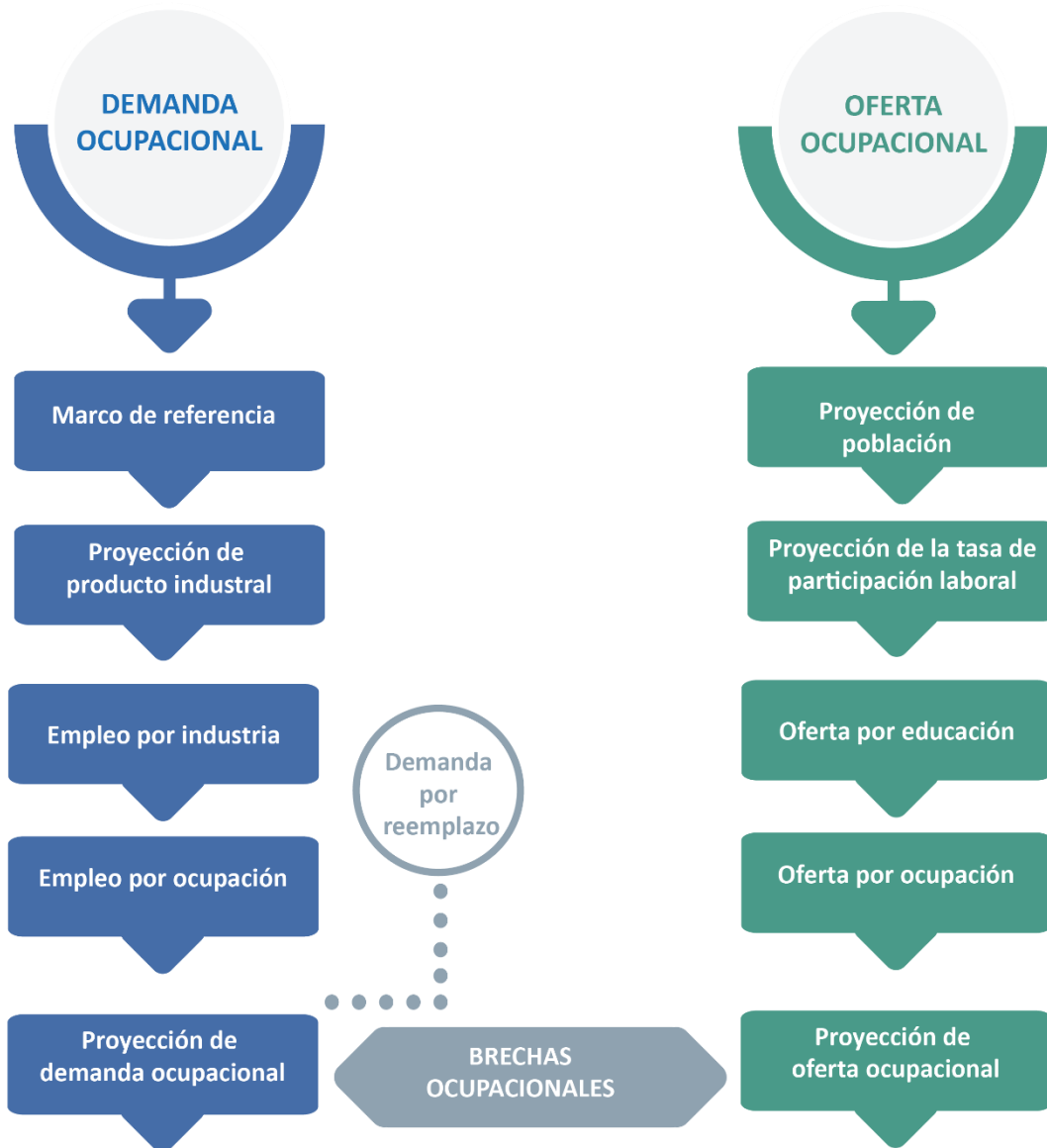
- Caracterización estadística de 209 ocupaciones, 96% de los trabajadores. Fuente: Encuesta CASEN.
- Tareas y empleos según CIUO-88.
- Perfiles ocupacionales acreditados por Chile Valora.
- Conocimientos y competencias, basados en clasificación europea de competencias ESCO (en proceso).
- Perfiles más demandados por región de acuerdo a observatorios.
- Oferta formativa asociada a cada ocupación:
 - Cursos con postulaciones abiertas.
 - Especialidades liceos TP.
 - Carreras de educación superior (mifuturo).

www.observatorionacional.cl



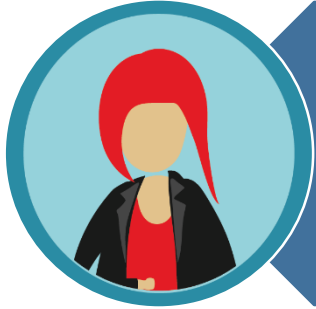
Modelo de proyección de brechas

Modelo de demanda y de oferta de ocupaciones



- Basado en estándares internacionales.
- Al máximo nivel de desagregación posible a un horizonte de 3 años.
- Desafíos futuros: validar proyecciones con principales gremios y difusión.





Bolsas de empleo tienen información en tiempo real sobre demanda laboral.



Objetivo: desarrollar metodología de minería de textos que permita:

- Codificar vacantes a nivel de ocupaciones y generar datos en tiempo real, con bajada territorial, sobre demanda de ocupaciones.
- Codificar competencias requeridas.



Metodología: convenios de colaboración con bolsas y web scraping.

Levantamiento regional 2019



Levantamiento de brechas de 4 sectores económicos

- Encuesta a empresas (diseño muestral probabilístico)
- Entrevista a líderes sectoriales
- Estudio de ocupaciones críticas:
 - Profundización en competencias requeridas
 - Análisis de brechas entre oferta y demanda
 - ✓ Recomendaciones para el cierre de brechas

Caracterización de inversión regional y levantamiento de demanda laboral de proyectos priorizados.

Mesas provinciales.

Reportes de mercado laboral basados en fuentes secundarias.



Encuesta de brechas de capital humano



Objetivos específicos:

Caracterizar empresas y su estructura ocupacional:

- Características generales de la empresa (actividad, alcance de su mercado, número de establecimientos, propiedad, entre otros).
- Dotación de ocupaciones según gran grupo (1 dígito), según género.

Vacantes difíciles de llenar:

- Ocupaciones a 4 dígitos que han sido difíciles de llenar (últimos 12 meses).
- Causas de dificultad: falta de candidatos con el perfil requerido, condiciones laborales, etc.
- Principales competencias requeridas para ejercer la ocupación (listado, selección de las 3 principales).
- Impacto en negocio.
- Principales medios de reclutamiento.



Encuesta de brechas de capital humano

Caracterizar la inversión en capacitación:

- Proporción de trabajadores que han recibido capacitación en los últimos 12 meses, según grupo ocupacional (1 dígito).
- Áreas de capacitación, según grupo ocupacional (1 dígito). Se excluyen capacitaciones asociadas a inducción o normas básicas de seguridad o higiene.
- Duración promedio de la capacitación, según grupo ocupacional (1 dígito).
- Modalidad de financiamiento.



Cambios previstos en dotación y causas:

- Probabilidad de contratar nuevos trabajadores en los próximos 12 meses, según grupo ocupacional (1 dígito).
- Causas asociadas a probabilidad de contratar o reducir número de empleados: expansión/reducción de la producción, cambios tecnológicos, reajuste de funciones, entre otros.

GRACIAS

