

Capacitación para el futuro del trabajo. Lecciones desde las políticas de capacitación implementadas en Chile

Serie Informe Nº 08-21, 22/06/2021

Felipe Rivera Polo

Resumen

El presente informe tiene por objeto analizar las políticas de capacitación implementados en Chile, tanto las relativas a los marcos legales y los programas de Chile Califica y Chile Valora, dentro del marco de la mesa de Futuro del Trabajo de la Comisión de Desafíos del Futuro, Ciencia, Tecnología e Innovación del Senado.

Disclaimer: Este trabajo ha sido elaborado a solicitud de parlamentarios del Congreso Nacional, bajo sus orientaciones y particulares requerimientos. Por consiguiente, sus contenidos están delimitados por los plazos de entrega que se establezcan y por los parámetros de análisis acordados. No es un documento académico y se enmarca en criterios de neutralidad e imparcialidad política.

1. Capital humano y productividad

En la década de los setenta, con posterioridad al golpe de estado de 1973, el modelo de desarrollo chileno da un giro copernicano, pasando desde una industria sustitutiva de importaciones centrada en el mercado interno, hacia un modelo extractivo de recursos naturales orientada al mercado internacional. Este modelo de desarrollo mostró una gran capacidad de crecimiento económico y de aumento de la productividad, la que comenzó a mostrar síntomas de agotamiento a partir del año 1997, ralentizándose la tasa de crecimiento y, en especial, el ritmo de incremento de la productividad (Fuentes y García, 2014). Las causas de esta ralentización del crecimiento productivo es objeto de debate, pero dentro de las explicaciones que han comenzado a tomar fuerza, está el creciente descalce entre las competencias laborales que presentan los trabajadores y las demandadas por el mercado laboral, que ha llevado la mirada hacia el nivel y calidad de la educación, las políticas de capacitación y formación de capital humano y el desarrollo científico, tecnológico y la innovación (Astorga y Bertrano, 2017).

En este proceso de estancamiento y ralentización del crecimiento de la productividad que marca este nuevo ciclo económico, no ha logrado ser revertido hasta la actualidad, pero sus efectos se vieron mitigados por el ciclo de altos precios que experimentó el cobre por el aumento de la demanda China. Es en el marco de este ciclo que se abrió un debate en el país, respecto a cómo insertarse en la economía global y en las cadenas globales de valor, en especial en la generación de valor agregado mediante el conocimiento y la prestación de servicios basados en la información, que son justamente los procesos de mayor rentabilidad, denominada la "curva sonriente" (OMC, 2007). En dicho debate, han surgido una serie de alternativas o estrategias, pero en todas las evaluaciones de los caminos a seguir, una de sus principales debilidades y limitante dice relación con las competencias del capital humano.

Es por ello que al comienzo de la década del dos mil, comenzaron a implementarse diversos programas e iniciativas tendientes a reducir las brechas de competencias que manifestaba el mercado laboral chileno. Sumado a esta búsqueda de una mayor productividad y nuevas estrategias de integración a la economía mundial, estaba también el objetivo de generar más y mejores trabajos, que impactara en un mayor bienestar social y una sociedad más cohesionada. Para dicho propósito, hubo un énfasis en los sistemas de capacitación y formación de capital humano avanzado, ampliando el acceso, la calidad y la equidad (Astorga y Bertrano, 2017), que permitiera integrarse al proceso de globalización en lo que en ese momento se definía como la sociedad del conocimiento.

En este proceso, que se inaugura en el año 1997 con la promulgación de la Ley n° 19.518 que fija nuevo estatuto de capacitación y empleo, comienza un progresivo proceso de institucionalización del sistema de capacitación y

formación. Dentro de este proceso, dos instancias han destacado, desde las cuales se pueden sacar lecciones, una es el Programa Chile Califica, que fue la primera política integral que buscó reducir la brecha entre competencias existentes y demandadas; como el programa Chile Valora, el que ha desarrollado una estructura organizacional para la anticipación de competencias. Pero primero es necesario observar el desarrollo legal en que se ha desarrollado el sistema nacional de capacitación.

2. Contexto histórico del proceso constituyente de Colombia de 1991

Las políticas de capacitación en Chile no han sido independientes del modelo de desarrollo en que estas se han inscrito. Las diferencias entre las competencias existentes y las requeridas o potencialmente demandadas por el mercado laboral, responden a la necesidad de fortalecer determinado modelo de desarrollo, o en sentido contrario, son expresión de un acuerdo político por cambiar de trayectoria hacia un nuevo modelo productivo.

Expresión de esto es la trayectoria que ha mostrado las políticas de capacitación en Chile. Las primeras acciones de capacitación implementadas en el país comienzan en la primera mitad siglo XX, las que tuvieron un carácter aislado y asistemático hasta la creación del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) en 1955¹ (SENCE, 2003). Estas acciones de capacitación se enmarcaban en la creciente importancia y centralidad que fue adquiriendo el Estado en el modelo desarrollista de sustitución de importaciones, donde el Estado actuaba como agente industrializador del país. Bajo este prisma, la capacitación no sólo era una demandada del Estado para aumentar la productividad y mejorar las competencias de los trabajadores para la industrialización, además, representaba un imperativo, en tanto asumía también la función formativa con carácter gratuito. Esto lo llevó a cabo primero a través de SERCOTEC, y luego, a partir de 1966, mediante el Instituto Nacional de Capacitación (INACAP).

En 1976 el Régimen Militar dicta el Decreto-Ley N° 1.446 de 1976, del Ministerio del Trabajo y Provisión Social, donde el Estado abandona la implementación directa de programas de capacitación, pasando a ejercer el rol de regulador y de transferencia de recursos a la empresa privada para que cubran sus demandas de capacitación a través de oferentes privados (Organismos Técnicos de Ejecución – OTE). Para tal efecto se creó el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), que cumplía las labores de orientación ocupacional, supervigilancia y fiscalización de las empresas ejecutoras, y acreditación de las OTE. Para canalizar recursos hacia la capacitación, la ley introdujo una figura legal para incentivarla, como fue la franquicia tributaria, que posteriormente se expandió a medianas y pequeñas empresas con la Ley N° 18.709 del año 1989. Esta nueva arquitectura del sistema de capacitación se condice con el carácter no interviniendo que adopta el Estado, en un modelo de desarrollo basado en la

¹ Decreto Supremo N° 3.483 de 1955, del Ministerio de Justicia.

competitividad internacional de sus recursos naturales, donde son las empresas insertas en el mercado internacional las que determinan cuáles son sus necesidades y cómo resolverlas para ser más competitivas, sin intervención de un órgano público. Queda así reducida la acción estatal a la generación de incentivos (transferencia de recursos) y labores de supervigilancia y fiscalización. Con la llegada de la democracia en 1990, se implementaron una serie de políticas y normativas que han buscado limitar los abusos o mal uso de las franquicias tributarias, como también, propender a una mayor calidad, acceso, ordenamiento y fiscalización del sistema de capacitación. Pero en términos generales, se mantuvo la arquitectura del sistema de capacitación establecida en 1976, que dentro de sus lineamientos contempla el carácter descentralizado de la capacitación (empresas que contratan proveedores privados en función de sus necesidades), el rol supervigilante y fiscalizador del SENCE, y el uso de las franquicias tributarias por parte de las empresas para desarrollar capacitaciones (Soto, 2021). Ello puede explicarse, en parte, porque el modelo de desarrollo llevado a cabo por los gobiernos democráticos no alteró en lo sustancial el camino trazado por el régimen militar, como es una economía centrada en la competitividad internacional de los recursos naturales, pero a diferencia de éste, los gobiernos democráticos buscaron imprimirle mayores dosis de equidad, transparencia y participación a las políticas de capacitación.

Ejemplo de este enfoque que busca morigerar los componentes más negativos de las políticas subsidiarias del Estado en materia de capacitación, son las leyes N° 19.518 del año 1997, que crea el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP) que financia la capacitación de sectores más vulnerables; el Consejo Nacional de Capacitación conformado tripartitamente (empresarios, trabajadores y gobierno); los Comités bipartitos de capacitación, se reguló el uso de las franquicias tributarias, entre otras materias. Otra ley es la N° 19.765 del año 2001, que amplía la franquicia tributaria a la nivelación de estudios en los niveles básico y medio de enseñanza; la ley N° 19.967 del año 2004, que crea el Registro Nacional de Cursos, vuelve a regular el uso de la franquicia tributaria especialmente buscando beneficiar a las pequeñas empresas y estableció la figura del precontrato para efectos del acceso a la capacitación. La última transformación sustantiva del sistema de capacitación, fue la promulgación en el año 2008 de la ley N° 20.267, la cual introduce el concepto de certificación de competencias laborales, que permitiera la actualización constante durante el ciclo de vida laboral, de las habilidades, conocimientos y actitudes. Para dicho propósito, crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que es coordinada por una comisión tripartita denominada Chile Valora; y se crean los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales y los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

3. Chile Califica

Legitimada. El programa Chile Califica, fue un proyecto piloto de ordenamiento del Sistema de Certificación de Competencias Laborales (SCCL), que se

implementó durante los años 2002 hasta el 2010, el cual era coordinaba el trabajo conjunto de tres ministerios (Educación, Economía y Trabajo y Previsión Social), el cual fue financiado en partes iguales por el Banco Mundial y el Gobierno de Chile. El objetivo de este programa, era “contribuir al desarrollo productivo del país y al mejoramiento de las oportunidades de progreso de las personas, a través de la construcción de un Sistema de Formación Permanente” (MINEDUC, 2008). De esta forma, Chile Califica buscaba mejorar las competencias de la población adulta y fortalecer la formación técnica, las que habían sido evaluadas como débiles para dar respuesta a los requerimientos de competencias que permitieran generar un salto en el desarrollo del país, para lo cual se pusieron como objetivo conformar un sistema articulado de capacitación y educación permanente (UNESCO, 2014). Dentro de las debilidades que los diversos diagnósticos del sistema de capacitación mostraban, estaba (SCA, 2009):

- Deficiente calidad en la formación de técnicos profesionales tanto en sus niveles medio (enseñanza media técnico Profesional) como superior (centros de formación técnica e institutos profesionales).
- Insuficiente cobertura nacional en la oferta de formación de técnicos de nivel superior.
- Débil o nula conexión de la formación de capital humano con los requerimientos del mundo productivo, de la economía global y del desarrollo regional.
- Desarticulación curricular de los diversos niveles de formación y capacitación.
- Insuficiencias en la preparación de formadores técnicos.
- Ausencia de mecanismos que permitieran a las personas actualizar y progresar de manera permanente en su formación y recibir reconocimiento por ello.
- Deficiente acceso a la información de calidad sobre educación y capacitación permanente.

Chile Califica tiene su antecedente en programas implementados a fines de la década de los noventa, que buscaron alinear “la oferta de desarrollo de competencias, con los requerimientos de los trabajadores y con las necesidades de productividad y competitividad de las empresas y sectores económicos” (MINTRAB, 2011). A los déficits que arrastraba de analfabetismo y de educación básica y/o media incompleta, el país mostraba la falta de articulación entre los diferentes tipos de modalidades de educación (formal, no formal e informal), la ausencia de vínculos entre el mercado laboral y la educación formal, como la total opacidad por falta de información fidedigna respecto a las demandas del mercado laboral y las ofertas de formación (UNESCO, 2014). De esta forma, el programa Chile Califica creó una estructura institucional que articuló diversas iniciativas que estaban alojadas en diversos ministerios, y sirvió de alero para el desarrollo de diversas iniciativas. Prueba de ello son los componentes que conformaban el ecosistema en torno al programa, a decir (Souza, Gomes y Acuña, 2020):

- Nivelación de estudios, a través del desarrollo de la educación de adultos en la modalidad flexible que permita finalizar los doce años de estudios obligatorios;
- Articular la educación de adultos con la capacitación para el trabajo mediante el aumento en el financiamiento del SENCE;
- Crear redes de articulación para la formación técnica para fortalecer la conexión entre la formación en el nivel secundario y la educación superior a través de un currículo más homogéneo y articulado;
- Formar docentes para la formación técnica;
- Crear el Marco Nacional de Competencias (MNC);
- Crear el Sistema de Certificación de Competencias Laborales y de Sistema de Empleo (SCCLE);
- Elaborar el sistema de equivalencias para los itinerarios de formación técnica y capacitación;
- Ofrecer el servicio de orientación vocacional y laboral e intermediación para el empleo.
- Implementar un sistema de información pública destinado a entregar información actualizada, fidedigna y útil sobre las carreras profesionales y técnicas, así como sobre los cursos de capacitación y oportunidades laborales que ofrecen las instituciones de educación superior (UNESCO, 2014)

Chile Califica permitió por tanto desarrollar una arquitectura de la capacitación basada en tres bases, que conforman la institucionalidad que hasta el día de hoy dan forma al sistema nacional de capacitación:

1. Sistema de Capacitación y Empleo, a cargo del SENCE, que cumple dos funciones principales, como son la intermediación laboral a través de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), y el establecimiento de normas de calidad respecto a la oferta de capacitación (Rivera, 2005) como también dar acceso a ésta a personas vulnerables mediante el Programa +Capaz (Maggi, 2017).
2. Sistema de Certificación de Competencias Laborales, a cargo de Chile Valora, el cual acredita competencias laborales para su reconocimiento formal de aprendizajes no formales, informales o formales (UNESCO, 2014 y Maggi, 2017).
3. Sistema de información del mercado laboral y de la oferta de formación, compuesto tanto por el Observatorio Nacional Laboral (ONL) y el Banco Nacional de Empleo (BNE). En el caso del ONL, su objetivo generar conocimiento del mercado laboral y las brechas que este presenta en diversos sectores productivos (Agricultura, pesca, transporte y comunicaciones, construcción, hoteles y restaurantes, minería e industria manufacturera), permitiendo anticipar las demandas de empleo de cada sector productivo y la implementación de políticas de capacitación atingentes a esta demanda (Maggi, 2017). En el caso del BNE, se plantea como un sistema de intermediación laboral para buscar y ofrecer empleo, como, además, servir de portal de ofertas de cursos de capacitación para

trabajadores entregando dicha información de manera periódica a SENCE respecto de demanda y oferta de capacitación (Ibíd).

Respecto a la evaluación del programa Chile Califica, se señalan una serie de dificultades en el cumplimiento de los objetivos establecidos, en especial por las dificultades en materia de coordinación interministerial (SCA, 2009), dificultando el establecimiento de un sistema integrado, quedando cada proyecto radicado en cada ministerio (Catelli, 2016). Por otra parte, "el proceso de certificación de competencias laborales atendió de manera más inmediata el déficit de mano de obra calificada (...), alejándose del propósito primario de conformar un sistema de educación permanente" (Catelli, 2018).

4. Chile Valora

Chile Valora dentro del Sistema Nacional de Capacitación, representa al órgano responsable del Sistema de Certificación de Competencias Laborales, que busca "reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas en un determinado oficio, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico"². Para dicho propósito, ha desarrollado una estructura organizacional para la anticipación de competencias, que resulta pertinente ante la consulta del futuro del trabajo en un contexto de vertiginosos cambios. La revolución tecnológica, los desafíos del cambio climático, las desigualdades (género, socioeconómicas y territoriales, entre muchas otras) y la búsqueda como sociedad del trabajo decente y el bienestar, plantea que las competencias que como sociedad queremos desarrollar en los y las trabajadores, no son la respuesta mecánica a los requerimientos del modelo económico o de los procesos productivos, sino que estos deben representar acuerdos políticos.

La construcción de dichos acuerdos, representan la base de legitimidad sobre el cual una sociedad avanza hacia cambios que favorezcan la adaptación a este escenario complejo que depara el futuro del trabajo en una sociedad en profunda transformación. En este sentido, se han trazado algunos requerimientos mediante los cuales arribar a dichos acuerdos, estos son la participación y el dialogo social.

Respecto a la participación, se ha acuñado el concepto de tripartismo (OIT, 2014), que plantea el reconocimiento y valoración de todos quienes participan del proceso productivo, como son los trabajadores, empresarios y el gobierno, quienes son los llamados a definir e implementar políticas que tengan impacto en el desarrollo económico, laboral y social; pero la idea es tratar de ser lo más inclusivos posible, pues a mayor participación y amplitud, los acuerdos cuentan con mayor respaldo, favoreciendo el éxito de las estrategias que plantean los desafíos laborales del siglo XXI, que han llevado a formular la necesidad de un cuarto actor (cuatripartismo) con presencia de la ciudadanía (Acemoglu y Robinson, 2012) en la gestión en lo que ha dado en llamarse "bienes comunes" (Ostrom, 2011).

² <https://www.chilevalora.cl/certificacion-que-es/que-es/>

Finalmente, el diálogo social, remite a la construcción de espacios de confianza, donde estén representados en equivalencia todas las partes interesadas (tripartismo o cuatripartismo), para arribar a acuerdos relevantes que beneficien a todas las partes. Es en este espacio donde debe consolidarse una institucionalidad y reglas permanentes en el tiempo, por ello la importancia de la legitimidad, y, por tanto, cohesión social (Acemoglu y Robinson, 2012 y Astorga y Bertrano, 2017). Para dicho diálogo es necesaria la transparencia, tanto en lo referido a contar con información fidedigna respecto del comportamiento económico, laboral y de formación, que permita tomar decisiones informadas y calibradas en sus impactos; como también, la transparencia de propósitos y de intereses legítimos que los diferentes actores defienden, ya que es sobre ellos que los participantes llegarán a acuerdos (Astorga y Bertrano, 2017). Estos dos elementos en conjunto, por tanto, favorecen un desarrollo económico inclusivo y avanzar a sociedades más cohesionadas (OIT, 2014).

Bajo estos principios, esa que se ha conformado Chile Valora, pues presenta una participación tripartita, conformado su Directorio con nueve representantes, tres provenientes de organizaciones sindicales, tres de las asociaciones gremiales y tres representantes del gobierno central (ministros de Economía, Educación y Trabajo). Este modelo gobernanza tripartita se sustenta, como recomiendan la OIT (2014), en el diálogo social, que busca llegar a acuerdos legítimos que propendan al bien común. Este modelo de gobernanza se replica también en los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), que son las mesas de diálogo social de los diferentes sectores productivos.

Como señala la página de Chile Valora, el diálogo social tripartito, "permiten avanzar hacia sociedades más equitativas y con mayor cohesión social; pueden reducir las desigualdades, incrementar la productividad, estimular el crecimiento económico y contribuir al desarrollo sostenible"³. Pero este diálogo social tripartito no solo provee de legitimidad social en la conexión entre las demandas de competencias laborales de los sectores productivos y el acuerdo para desarrollar dichas competencias en los trabajadores, sino que entrega un elemento de mayor importancia, como es trazar un acuerdo político respecto al modelo de desarrollo que se pretende impulsar a través de la generación de competencias necesarias para poder llevarlo a la práctica. Estos acuerdos políticos mediante el diálogo social es lo que permite la anticipación de competencias laborales, que no son la fría observancia de cifras o tendencias, sino que la formación y capacitación que necesitan los sectores productivos se sustentan en visiones comunes a largo plazo y una solidez institucional que permita reglas estables en el tiempo, que rompa los ciclos electorales de la política (Bassi et al., 2014).

El trabajo realizado por Chile Valora, por tanto, puede presentar una serie de debilidades, que se analizarán luego, pero su principal logro ha sido ir creando las condiciones de confianza y diálogo que llevan a acuerdos que permiten anticipar las competencias futuras y tener visión a largo y mediano plazo. Chile Valora ha levantado (junto a otros organismos) un marco nacional y regional de

³ <https://www.chilevalora.cl/dialogo-social/>

cualificaciones tanto en los años 2014 para competencias laborales, y en 2017 de cualificaciones técnico-profesional, los que permite el reconocimiento y portabilidad de competencias adquiridas, mediante un proceso de certificación (Chile Valora-SENCE, 2014), "posibilitando desarrollar trayectorias formativo-laborales acorde a sus expectativas y capacidades, transitando de manera fluida entre el espacio formativo y el mundo del trabajo" (MINEDUC-CORFO, 2017). Asimismo, integra la oferta de capacitación de SENCE, los perfiles ocupacionales elaborados por Chile Valora y, en un futuro, se espera que se aplique un Marco Nacional de Cualificaciones que incorpore también la oferta educacional (Astorga y Bertrano, 2017).

Este modelo de diálogo social tripartito o participativo, ha comenzado a permear diversas instituciones que dan cuenta de su carácter fructífero de este tipo de orgánica para acometer los desafíos del siglo XXI. Dentro de estas está el Consejo Nacional de Innovación para la Competitividad (CNIC), creado en el año 2005, que actualmente se llama Consejo Nacional de Innovación para el Desarrollo (CNID), que es organismo público-privado de carácter asesor del presidente en materias de innovación, competitividad y desarrollo. Otro ejemplo es la Alianza Valor Minero, que busca coordinar y coordinar acuerdos para fortalecer la industria minera, donde participan todos los involucrados, que incluso ha desarrollado su propio margo de cualificaciones de su sector. Otro organismo es la Comisión Nacional de Productividad (CNP), la cual tiene como misión asesorar a la Presidencia de la República en todas aquellas materias de crecimiento económico y bienestar. El más reciente, es el Consejo Superior Laboral (CSL), instancia tripartita creada por la reforma laboral del año 2016 para promover el diálogo social, "teniendo como objetivo el levantamiento de una pirámide de representación de intereses laborales que aumente la influencia de las personas y comunidades en las políticas públicas" (Astorga y Bertrano, 2017).

Todas estas iniciativas de Chile Valora son incipientes, por lo que les falta maduración, pero han sido reconocidas por Naciones Unidas como un ejemplo a seguir. No obstante ello, hay algunas críticas que enfrenta este programa. Una primera crítica es que los avances han sido insuficientes, pues se ha carecido de un método estable y continuo de certificación y anticipación de competencias requeridas a futuro, que sea complementario a un sistema de aseguramiento de la calidad de los cursos impartidos (Meller, 2017). Por otra parte, se le critica también que muchos de los perfiles y competencias levantadas por Chile Valora sufren de excesiva especificidad vinculados a sectores productivos determinados, que impiden un tránsito hacia otras industrias, pues carecen de transversalidad (Ruiz-Tagle y Ruiz de Viñaspre, 2017).

Quizás la crítica más de fondo a Chile Valora, es aquella que señala que "se observa una escasa cobertura del sistema (1,5 certificados cada mil ocupados), debido a que los actuales esquemas de financiamiento no están alineados con las disposiciones a pagar de los actores, trabajadores, cesantes, empleadores actuales o futuros" (González et al, 2018). Como señala Pablo González y otros (ibíd.), esto se explicaría porque las empresas no asociación la certificación de

los trabajadores a mejoras en sus procesos productivos o de contratación; la certificación es vista como un riesgo para el aumento de remuneraciones o mayor rotación; y, quizás, lo más crítico, es que el empresariado nacional no considera al capital humano como un factor crítico de la producción, en especial a aquellos de menores cualificaciones.

En esta misma línea, González y otros (ibíd.) también señalan que otra debilidad del programa Chile Valora, es que las acreditaciones se han realizado principalmente en grandes empresas, donde estas certificaciones carecen de valor productivo, sino que son vistas como parte de políticas de clima laboral, fidelización o para reforzar conductas de cuidado (como la accidentabilidad).

Pero la principal crítica a Chile Valora, estaría dada porque esta no sale de las lógicas de financiamiento basado en franquicias tributarias, el carácter observante de la acción pública y la función meramente reguladora. De esta forma, se aprecia una baja participación en el financiamiento por parte de privados, en comparación con la inversión en capacitación (González et al., 2018). Por otra parte, "la franquicia tributaria ha recibido fundadas críticas por su focalización de facto, puesto que ha financiado mayoritariamente actividades de capacitación y certificación en empresas de gran tamaño, y trabajadores hombres de alto nivel educacional" (Ibíd.). Finalmente, plantea Pablo González y otros (ibíd.) que tanto la capacitación como la certificación compiten por la franquicia tributaria, pues no hay incentivos para articularse entre ellas, pues deberían tender a la complementariedad.

Bibliografía

- Acemoglu, D. & Robinson, J. (2012). *Why nations fail: The origins of power, prosperity, and poverty*. Profile Books; London, UK.
- Astorga, R. & Bertrano, F. (2017). Introducción El debate de la productividad y el trabajo. En: *Fabio Bertranou y Rodrigo Astorga (coord.). Chile. Desafíos de la productividad y el mundo laboral*. OIT: Santiago, Chile, pp. 11-26.
- Bassi, M.; Rucci, G. & Urzúa, S. (2014). Más allá del aula: formación para la producción. En G. Crespi; E. Fernández-Arias y E. Stein (eds.) *¿Cómo repensar el desarrollo productivo? Políticas e instituciones sólidas para la transformación económica* (Washington, D. C., Banco Interamericano de Desarrollo).
- Catelli, R. (2016) Políticas de Certificação por meio de exames nacionais para a Educação de Jovens e Adultos: um estudo comparado entre Brasil, Chile e México. Tese Doctoral, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil. Disponible en: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-15092016-144248/publico/ROBERTO_CATELLI_JUNIOR_CORRIGIDA.pdf consultado el 15-06-2021].
- Chile Valora-SENCE (2014). Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral Resumen Ejecutivo Chile Valora. Chile Valora-SENCE: Santiago, Chile.
- Fuentes, R. & García, G. (2014). Una mirada desagregada al deterioro de la productividad en Chile: ¿Existe un cambio estructural? En *Economía Chilena*, 17(1), pp. 4-36.
- González, P., et al (2018). Estudio de los mecanismos de financiamiento del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales – Chile Valora, y de la Certificación. Resumen ejecutivo. Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales – Chile Valora: Santiago, Chile.

- Maggi, C. (2017). Los Programas de Especialización Inteligente de CORFO: focalizando esfuerzos para elevar la productividad. En: *Fabio Bertranou y Rodrigo Astorga (coord.). Chile. Desafíos de la productividad y el mundo laboral*. OIT: Santiago, Chile, pp. 101-112.
- Meller, A. (2017). El desarrollo de habilidades para la productividad. En: *Fabio Bertranou y Rodrigo Astorga (coord.). Chile. Desafíos de la productividad y el mundo laboral*. OIT: Santiago, Chile, pp. 129-138.
- Ministerio de Educación (MINEDUC) (2008). *Programa Chilecalifica. El desarrollo y el estado de la cuestión sobre el aprendizaje y la educación de adultos (AEA). Informe Nacional de Chile*. Coordinación Nacional de Educación de Adultos / Mineduc: Santiago, Chile. Disponible en: <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14365/EducAdultosChile.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [consultado el 13-06-2021].
- MINEDUC-CORFO (2017). Marco de cualificaciones técnico-profesional Ministerio de Educación – Corporación de Fomento para la Producción. Fundación Chile: Santiago, Chile.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) (2011). Informe Final Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. MINTRAB: Santiago, Chile. Disponible en: file:///C:/Users/frivera/Downloads/undp_cl_pobreza_InformeFinal_211011_doc2.pdf [consultado el 16-06-2021].
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2014). Programa de Educación y Capacitación Permanente, Chile. Disponible en: <https://uil.unesco.org/es/caso-de-estudio/effective-practices-database-litbase-0/programa-educacion-y-capacitacion-permanente> [consultado el 19-06-2021].
- Organización Mundial de Comercio (OMC) (2017). *Global value chain development report 2017: measuring and analyzing the impact of GVCs on economic development*. World Bank Group. Disponible en: <http://documents.worldbank.org/curated/en/200681521003568933/Global-value-chain-development-report-2017-measuring-and-analyzing-the-impact-of-GVCs-on-economic-development> [consultado el 16-06-2021].
- Ostrom, E. (2011). El Gobierno de los Bienes Comunes: La evolución de las Instituciones de acción colectiva. Fondo de Cultura Económica (FCE): México D.F., México.
- Rivera, F. (2005). Capacitación y formación permanente. Un diagnóstico del proyecto redes educativo – productivas de Chile Califica, en la perspectiva de los desafíos a enfrentar en el tránsito hacia la sociedad del conocimiento. Universidad de Chile, Tesis de Magister en Antropología y Desarrollo Social.
- Ruiz-Tagle, J. y Ruiz de Viñaspre, R. (2017). El futuro de la política de capacitación en Chile. En: *Fabio Bertranou y Rodrigo Astorga (coord.). Chile. Desafíos de la productividad y el mundo laboral*. OIT: Santiago, Chile, pp. 161-168.
- Santiago Consultores Asociados (SCA) (2009). Evaluación en Profundidad Programa ChileCalifica. Resumen Ejecutivo. SCA: Santiago, Chile. Disponible en: http://www.dipres.gob.cl/574/articles-50159_doc_pdf.pdf [consultado el 15-06-2021].
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) (2003). Recuento cronológico del papel del Estado en el sistema de capacitación en Chile. Estudio-SENCE: Santiago, Chile. Disponible en: http://empresas.sence.cl/documentos/estudios/res_capchile_agosto2003_.pdf [consultado el 11-06-2021].

- Soto, V. (2021). Marco legal de la capacitación laboral en Chile: evolución histórica y proyectos de modificación. Biblioteca del Congreso Nacional, Serie Informes N° 02-21.
- Souza, A.; Gomes, L. & Acuña, V. (2020). La trayectoria reciente de la educación de personas jóvenes y adultas en Chile: Inferencias de un estudio comparado. En *Revista de Educación de Adultos y Procesos Formativos* 10, pp. 127-148.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). Certificación de competencias laborales y diálogo social. La experiencia de Chile Valora. OIT: Santiago, Chile.