



Adecco

Informe

Replanteamiento de la inversión de la fuerza laboral: Capacitar y especializar

Resumen

“La disparidad de habilidades tiene un efecto negativo para los individuos en materia de satisfacción laboral y salarios. Para las empresas, representa una reducción en la productividad y un aumento en la búsqueda y rotación de empleo, mientras que la escasez de personal aumenta el costo de las contrataciones y dificulta la adopción de nuevas tecnologías.

A nivel macroeconómico, aumenta el desempleo de equilibrio y reduce el crecimiento del PIB a través de la mala distribución de capital humano y/o la reducción en la producción que genera, mientras que la escasez de habilidades tiene efectos adversos también en la productividad laboral”.

OCDE



Introducción

La tecnología está cambiando la forma en que vivimos, pensamos y trabajamos. A esto se le suman las crisis sanitarias, sociales y económicas que se han observado en los últimos 3 años en el país y en el resto del mundo, provocando un replanteamiento de las estrategias tradicionales con un alcance tal, que se requiere una combinación de competencias completamente distintas, que permitan a las empresas avanzar con éxito.

Cuando las compañías enfrentan reducciones críticas de habilidades, tal y como han estado haciendo cada vez más, es una mala señal para el crecimiento económico y la productividad.

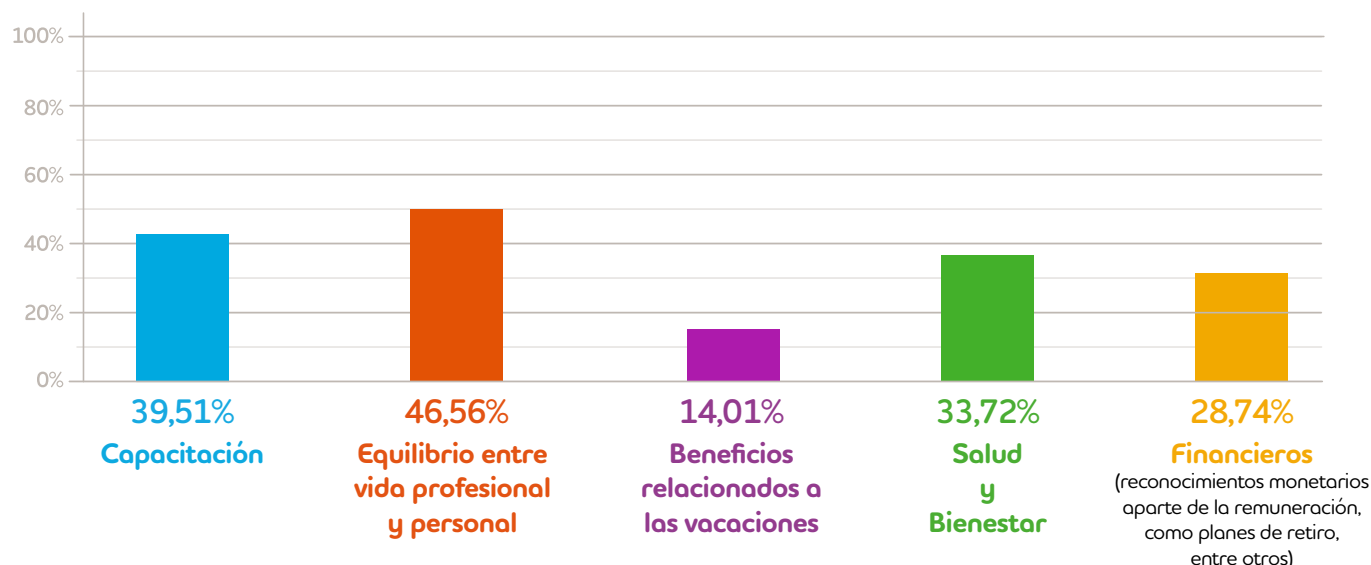
¿Podría mejorar la situación si las empresas miraran menos hacia el exterior y se concentraran en capacitar y especializar a los equipos que ya tienen?

¿O especializar con las habilidades requeridas a los trabajadores antes de ingresar a trabajar a sus equipos?

Es difícil calcular los beneficios que esto significaría, y cuál sería el impacto sobre los objetivos corporativos, pero creemos que el cambio de enfoque sería de gran ayuda al abordar los problemas más urgentes en materia de habilidades y empleo actuales.

Si bien no podemos cuantificar los beneficios de capacitar a los trabajadores, sí contamos con muchos estudios que nos brindan datos sobre el impacto que esto tiene sobre los colaboradores. El profesional moderno sabe que la receta para una carrera exitosa es el aprendizaje y el crecimiento continuo.

Marca dos beneficios que valores más en un trabajo.



40%

de las capacitaciones son **el segundo beneficio más solicitado.**

44%

de los que quieren permanecer en su actual empresa, lo harían bajo la condición de volver **a capacitarse y progresar en el trabajo.**

23%

nunca ha tenido una conversación sobre progresión de carrera.

74%

de los trabajadores están dispuestos a aprender **nuevas habilidades o volver a capacitarse para seguir siendo empleables.**

87%

de los trabajadores creen que el aprendizaje y el desarrollo en el lugar de trabajo **son importantes.**

74%

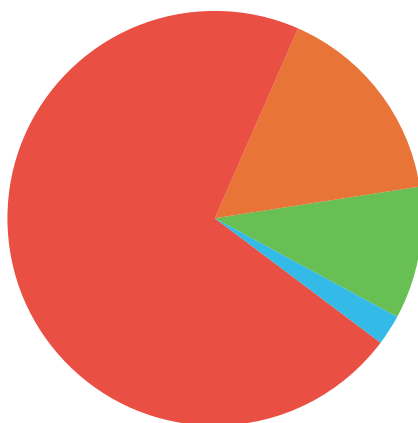
de los trabajadores siente que no está alcanzando todo su potencial en el trabajo debido a la falta de **oportunidades de desarrollo.**

76%

de los millennials cree que las oportunidades de desarrollo profesional son uno de los aspectos **más importantes de la cultura empresarial.**

¿Cuál sería la principal dificultad para conseguir un trabajo?

71,4%
Porque me piden mucha experiencia



16,17% Porque no hay mucha demanda de mi perfil en el mercado laboral

10,4% Porque pagan poco por este tipo de trabajo

10,6% Porque no me capacitaron bien



¿Todos deben volver a capacitarse?

La necesidad de capacitar y especializarse se está volviendo una realidad para los trabajadores en todos los niveles de la industria y especialización en el cargo.

La evidencia sugiere que el mayor grado de alteración y automatización se está dando en las funciones laborales de habilidades de nivel bajo y medio. De acuerdo con el estudio de **Adecco Group** y BCG sobre los oficinistas, el 77% de los trabajadores en el nivel administrativo medio, esperan que su trabajo se vea alterado significativamente al menos cada cinco años, al igual que el 53% de los trabajadores no especializados.

En qué consiste la capacitación y por qué es importante

En muchas compañías hay quienes consideran la capacitación como un gasto innecesario; sin embargo, se trata de una de las grandes inversiones que una empresa puede hacer para potenciar el desarrollo de su personal y lograr los objetivos de la organización.

Cuanto mayor sea el grado de formación y preparación del personal, más alto será su nivel de productividad, tanto cualitativa como cuantitativamente. En este sentido, los programas de formación profesional o consultoría empresarial constituyen una de las inversiones más rentables, pues si una organización no avanza de forma pareja, sufrirá consecuencias como estancamiento, retroceso o imposibilidad para competir en el mercado.

Una capacitación efectiva no solo solucionará problemáticas presentes, sino que a largo plazo será la mejor práctica, ya que los colaboradores con mayor experiencia podrán incorporar a nuevos candidatos de manera más sencilla y rápida.

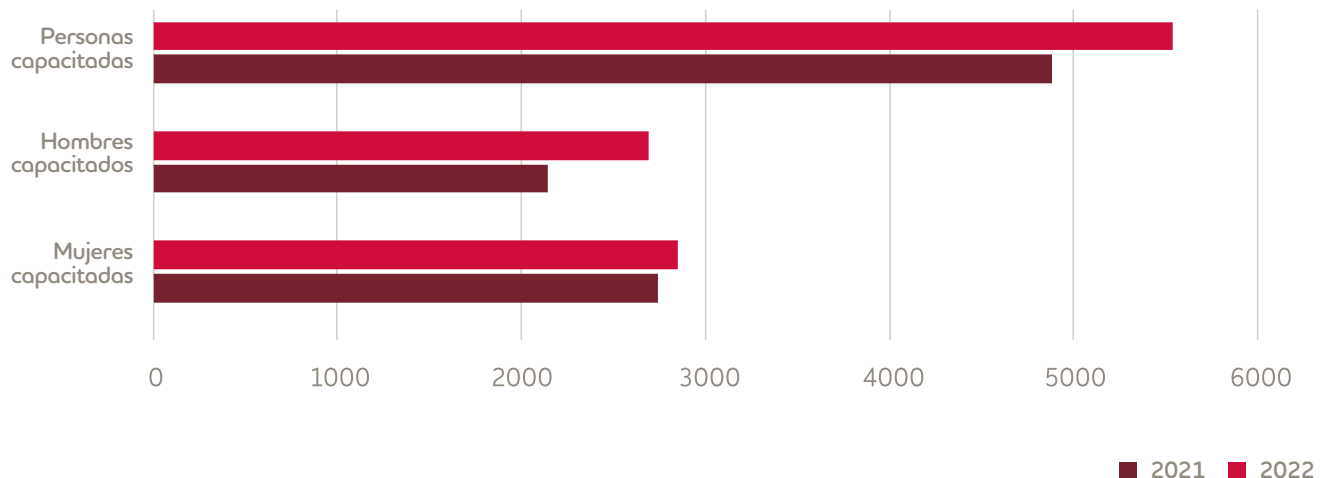
No hay que dejar de lado los recursos humanos en las organizaciones, pues son esenciales para su funcionamiento, así como para el logro de los objetivos. Por tal motivo, trabajar en el desarrollo del capital humano es vital para que por medio del personal, se puedan obtener ventajas competitivas adicionales y establecer nuevas estrategias sobre los productos o servicios.

Principales beneficios de capacitar a tu personal

- **Aumentar** la productividad y la calidad del trabajo.
- **Incrementar** la rentabilidad.
- **Disminuir** la rotación de personal.
- **Mejorar** los estándares de reclutamiento y selección de personal.
- **Aumentar** la fidelidad y sentimiento de pertenencia.

Las capacitaciones se han visto incrementadas los últimos dos años en **Adecco Training**, donde en 2022 se refleja una variación del 12% versus el año anterior. La consecuencia de esto, son las nuevas necesidades que se hacen presentes en las empresas a raíz de las diferentes crisis que se han vivido, tanto sanitarias, sociales, como económicas. Esto lleva a un replanteamiento de los líderes respecto de las acciones a tomar frente a las nuevas habilidades que se requieren para mantener el negocio exitosamente.

Capacitaciones 2021 vs. 2022



Año 2021

56%
Mujeres capacitadas

44%
Hombres capacitados

Año 2022

51%
Mujeres capacitadas

49%
Hombres capacitados

Horas de capacitación

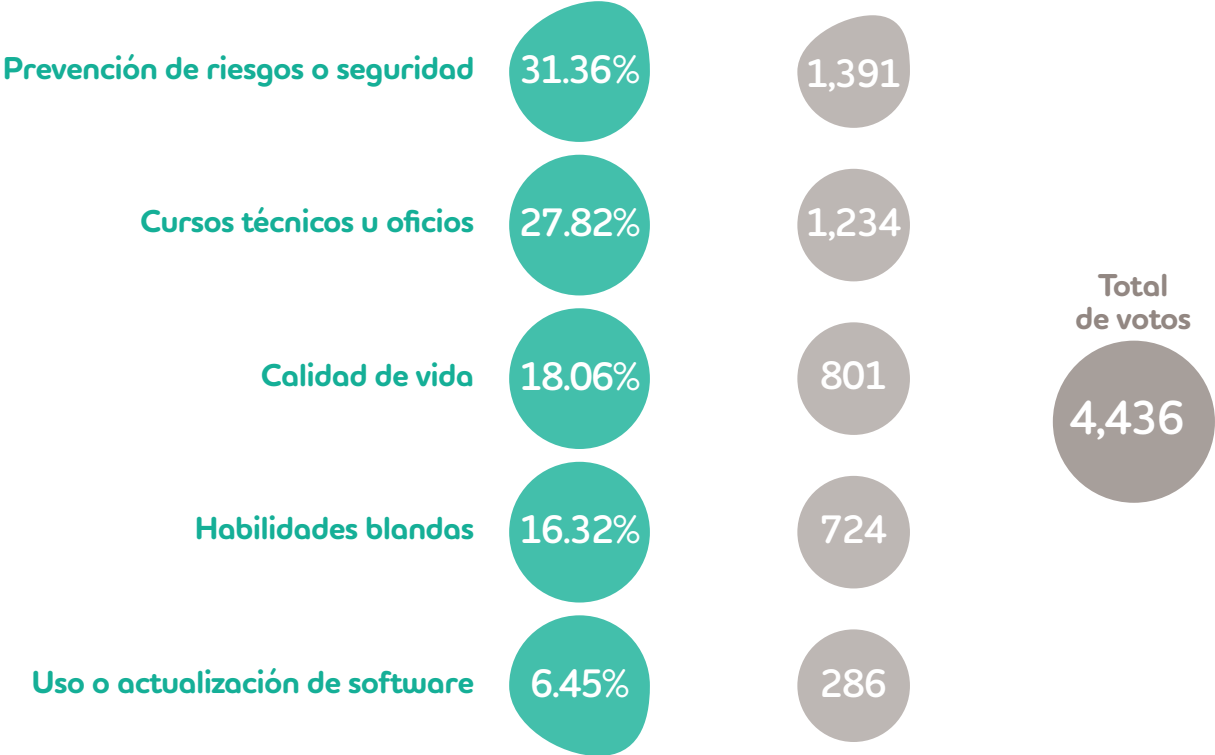
40.997
horas
2021

45.524
horas
2022

En qué están capacitando las empresas

Este año se han potenciado las capacitaciones referentes a seguridad, oficios y habilidades blandas, lo cual, observamos en los cursos más solicitados en Adecco Training y en la encuesta realizada a candidatos y colaboradores.

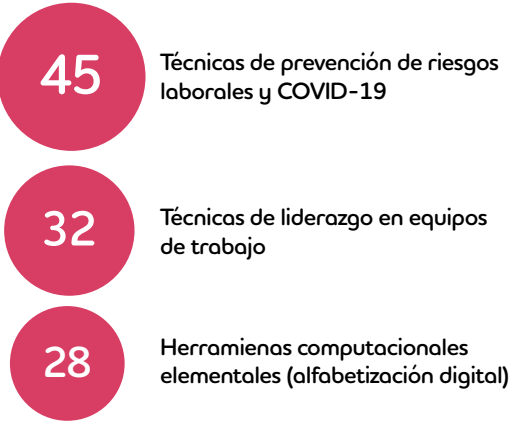
¿Cuál ha sido la tendencia en capacitación que se ha desarrollado en tu empresa en este último tiempo?



Cursos más inscritos 2021



Cursos más inscritos 2022





“ Actualmente al no encontrar mano de obra especializada, las empresas están formando escuelas o cápsulas de capacitación para lograr cubrir sus necesidades de reclutamiento. En paralelo, también están prestando atención y potenciando a sus colaboradores, evitando posibles **fugas de talento**. Por consiguiente, las empresas están apuntando a la formación continua, preparación de posibles ascensos y/o a entregar herramientas, potenciando así a los colaboradores, motivándolos e incentivándolos con una proyección profesional, formación en habilidades blandas, como: **liderazgo, comunicación efectiva, entre otras**.

Estos son cursos que las empresas están ejecutando al día de hoy, sin dejar de mencionar los cursos de trabajo en equipo, un pilar fundamental para generar el sentido de pertenencia y la permanencia de las personas dentro de las empresas.

Finalmente, hoy, la seguridad física y emocional son pilares importantes para las empresas, colaboradores y para la sociedad. Debido a esto, ya se han **incorporado planes de seguridad y autocuidado como parte de un compromiso de nivel corporativo hacia los trabajadores**, impactando fuertemente en la productividad.”

Carla Aravena, Directora Adecco Training



Maneras de capacitar a tu equipo

En la actualidad existen diferentes métodos de capacitación, adecuándose a las necesidades específicas de cada empresa y trabajador, según sus propios objetivos. A continuación, explicamos las 5 modalidades utilizadas en la actualidad, tanto por las empresas de capacitación como SENCE.

- **Presencial:** En esta modalidad, los estudiantes asisten regularmente a clase y desarrollan su proceso de aprendizaje en un entorno grupal y presencial, donde existe una interacción en el mismo momento entre los participantes y el docente.
- **Streaming:** Modalidad de capacitación muy efectiva cuando se necesita entregar conocimientos y habilidades a un gran número de personas al mismo tiempo, sin importar las barreras geográficas. Por lo general, se utiliza una plataforma tecnológica como Zoom, Teams, Meet, etc. Se conoce técnicamente como e-learning sincrónico.
- **E-learning:** Se caracteriza por ser un aprendizaje electrónico y a distancia, utilizando plataformas de formación online y otras herramientas virtuales de aprendizaje. Para ello, se utilizan mucho los foros de discusión sobre aspectos del temario, al igual que la mensajería instantánea.
- **Blended:** Modalidad de aprendizaje semipresencial, la cual, combina la capacitación online —a través de contenidos e-learning—, con la presencial —grupo con un tutor—. De este modo, podremos utilizar conjuntamente las innovaciones tecnológicas con nuevos modelos pedagógicos. La idea clave de este tipo de aprendizaje, consiste en combinar los puntos fuertes de los dos tipos de formación.
- **Auto-instrucción:** Capacitación autónoma y flexible que se realiza mediante un medio impreso o digital, en el que las personas adquieren conocimientos de acuerdo a su propio ritmo y capacidad, todo dentro de un margen de tiempo previamente establecido.
- **Cursos a distancia:** a diferencia del e-learning, no usa una plataforma para su ejecución. El participante recibe todo el material de estudio a través de e-mail, presencial o soporte tecnológico, físico y/o virtual.

Franquicia Tributaria

La Franquicia Tributaria es un incentivo tributario que se otorga a las empresas contribuyentes de Primera Categoría (de acuerdo a los alcances, límites y montos que establece la Ley 19.518), por gastos incurridos en acciones de capacitación autorizadas por SENCE. Es decir, **las empresas pueden capacitar a sus trabajadores y descontar los gastos de capacitación y/o evaluación de competencias laborales, desde el pago de sus impuestos**. Esta tramitación puede ser realizada directamente por la empresa o a través de una OTIC.

¿A quiénes puedes capacitar?

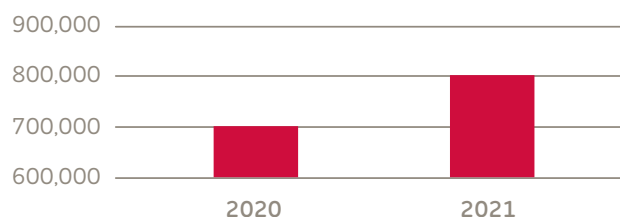
Por medio de la Franquicia Tributaria puedes financiar la capacitación y la evaluación y certificación de competencias laborales de:

- **Trabajadores:** Modalidad Contrato.
- **Ex-trabajadores:** Modalidad Postcontrato.
- **Potenciales trabajadores:** Modalidad Precontrato.

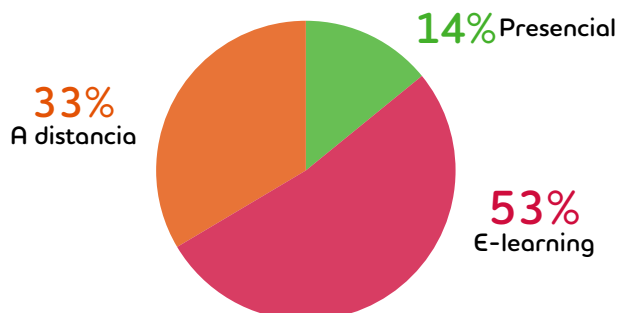
El objetivo principal de la franquicia tributaria es fomentar la inversión en capacitaciones dentro de las organizaciones, para generar valor tanto a la empresa como a los trabajadores.

Este incentivo ha provocado un aumento en participación de las empresas en los últimos años, generando un alto índice de capacidad laboral e implementando un desarrollo organizacional duradero en el tiempo, creciendo un 11,5% entre los años 2020 y 2021.

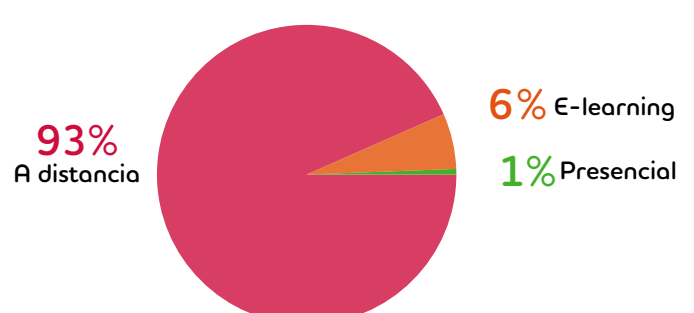
Participantes aprobados Franquicia Tributaria



Modalidad Capacitación Franquicia Tributaria 2021



Modalidad Capacitación Adecco 2021





Precontrato: una opción en tendencia

El precontrato es una modalidad de capacitación financiada con la Franquicia Tributaria; se utiliza cuando la persona beneficiada no mantiene un vínculo de subordinación y dependencia con la empresa que hace uso de esta franquicia, esta modalidad no genera ninguna relación contractual laboral durante su duración, ni tampoco la empresa está obligada a contratar al trabajador una vez terminada la capacitación.

La finalidad del Precontrato es entregar a las organizaciones la posibilidad de contar con trabajadores cualificados al momento de su incorporación en la organización.

En **Adecco Training** contamos con muchos casos de éxito con diversos clientes. Donde, por ejemplo, se levanta la necesidad de contar con trabajadores para un proyecto con escasos candidatos cualificados en el mercado, por lo cual, se procede a reclutar bajo habilidades básicas del cargo, para luego capacitarlos con las habilidades puntuales requeridas.

Por consiguiente, la empresa cuenta con el personal cualificado requerido, que le permite realizar eficiente y efectivamente la operación, además de, fidelizar el nuevo personal, asegurando la permanencia de este.



Talento Mujer

Talento Mujer es un programa que le entrega a las empresas una gran oportunidad para ejercer Responsabilidad Social mediante el uso de la Franquicia Tributaria, específicamente Precontratos, con el objetivo de apoyar a las mujeres y aumentar su participación laboral en diferentes rubros.

Por medio de cada capacitación diseñada por la compañía en conjunto a **Adecco Training**, se les entrega a las participantes diferentes herramientas, destrezas y conocimientos para que puedan tener la oportunidad de reinsertarse en el mercado laboral, junto a un complemento de habilidades específicamente requeridas por la empresa.

“Creemos que programas como el nuestro, son acciones concretas en materia de oportunidades laborales para la mujer. Las críticas cifras de desempleo que esta pandemia ha ocasionado, son un fuerte llamado de atención al cual quisimos responder, generando y promoviendo acciones que favorezcan la empleabilidad, el emprendimiento, la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral.”

Carla Aravena, Directora Adecco Training

SENCE, en su versión 2021 de ENADEL (Encuesta Nacional de Demanda Laboral), consideró empresas de la Industria Manufacturera, Telecomunicaciones y Transporte y almacenamiento. En esta encuesta se señala y evidencia una alta masculinización de estas industrias, teniendo todas menos de un 30% de participación de mujeres.

Muchas de estas empresas se han puesto como objetivo aumentar la participación femenina y han creado diversos programas para lograrlo, de las cuales, muchas se han aliado a nuestro programa **Talento Mujer**, para en conjunto, capacitar a las mujeres e incentivarlas a optar por nuevos horizontes laborales.

Según esta encuesta, las áreas de oportunidad debido a la dificultad de contratación conforme a cada industria son:

Industria Manufacturera

- 11% Soldadores y oxicortadores
- 9% Empacadores manuales
- 7% Panaderos, pasteleros y confiteros
- 6% Vendedores y asistentes de venta en tiendas, almacenes y puestos de mercado
- 5% Montadores de estructuras metálicas

Transporte y Almacenamiento

- 48% Conductores de camiones pesados y de alto tonelaje
- 16% Obreros de carga
- 11% Conductores de buses y trolebuses
- 10% Conductores de automóviles, taxis y camionetas
- 4% Empleados de servicios de transporte

Telecomunicaciones

- 51% Instaladores y resparadores en tecnología de la información y las telecomunicaciones
- 12% Ingenieros en telecomunicaciones
- 8% Soldadores y oxicortadores
- 6% Directores, gerentes y administradores de comercialización

Proyectos de Inversión

- 43% Jornales, ayudantes y señaleros
- 30% Ingenieros, prevencionistas, arqueólogos, ambientalistas u otros profesionales de obra
- 20% Carpinteros
- 19% Laboratoristas
- 16% Otros maestros de primera y segunda

Puestos con dificultad de contratación, ENADEL 2021



Salario Emocional

El salario emocional, es un concepto asociado a la retribución no económica de un trabajador para que mejore su calidad de vida y fomente la conciliación laboral. Este concepto reúne todos los elementos que “van a influenciar tus decisiones en el trabajo, cómo te relacionas y todos tus comportamientos”.

Analizar tu salario emocional puede ayudarte a valorar hasta qué punto te satisface realmente tu trabajo y qué elementos debes observar y, si es posible, modificar para encontrar el equilibrio.

Qué medidas se pueden observar en el salario emocional

Hay muchos planes y acciones que las empresas pueden desarrollar para generar el sentimiento de fidelidad y pertenencia en los trabajadores, algunos de ellos son:

- **Políticas de flexibilidad laboral:** contar con modalidad híbrida es relevante para 1 de cada 3 trabajadores.
- **Facilitar la conciliación:** permitir y facilitar la conciliación de vida familiar y laboral, más allá de la flexibilidad horaria, es una de las principales razones de permanencia en la compañía.
- **Planes de desarrollo:** poder desarrollar una carrera profesional dentro de la compañía es otro de los aspectos que consideran los trabajadores al momento de aceptar una oferta laboral.
- **Programas de capacitación:** disponer de opciones de formación continua que permitan mejorar las habilidades y productividad del personal. El desarrollo profesional y sus oportunidades, son uno de los puntos más relevantes para un trabajador hoy en día.

Pensamientos finales

Imaginamos un mundo en el que todas las personas tengan las habilidades adecuadas para alcanzar su máximo potencial. Como líderes en transformación de recursos humanos, proporcionamos a nuestros clientes los medios necesarios para afrontar con éxito sus necesidades cambiantes, mejorando su acceso al talento y a las competencias. Aprovechando la experiencia de la oferta de servicios 360º del **Grupo Adecco**, vamos más allá de proporcionar puestos de trabajo: **creemos en el poder de las competencias para garantizar un empleo sostenible**. Ahora es el momento de que las organizaciones fomenten una cultura de aprendizaje permanente, y que las personas busquen activamente oportunidades para adquirir las competencias que necesitan.

Si bien, en efecto, el “terreno de juego” en el que se desenvuelven los Responsables de Personas es tan complejo como retador, seguimos teniendo enormes brechas en nuestro mercado de trabajo, que tienen que ver con el desajuste entre oferta y demanda de talento, la insuficiencia de los canales y esquemas tradicionales de formación y recualificación.

Solo las organizaciones que pongan en valor el talento, podrán competir de forma sostenible. La necesidad de adaptar el talento a entornos cada vez más cambiantes, diversos y de creciente complejidad, requieren de una amplia reflexión sobre el talento en las organizaciones, sobre conocimientos y habilidades, y su relación con el empleo y el ciclo de vida de las personas trabajadoras. La competencia por un talento cada vez más escaso, su atracción y adecuada gestión, ya es una prioridad estratégica de empresas y departamentos de Recursos Humanos.

Referencias

La capacitación es factor clave en la disminución de brechas entre la oferta y demanda laboral del país. ENADEL 2021.

<https://sence.gob.cl/personas/noticias/enadel-2021-la-capacitacion-es-factor-clave-en-la-disminucion-de-brechas-entre-la-oferta-y-demanda-laboral-del-pais>

Franquicia Tributaria. SENSE.

<https://sence.gob.cl/empresas/franquicia-tributaria>

El trabajo de la OCDE sobre educación y competencias. OCDE. 2019.

<https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>

Actualidad Laboral de Latinoamérica. The Adecco Group. 2020

Global Workforce of the Future. The Adecco Group. 2022.

Bridging the skills. The Adecco Group. 2021.

39 Statistics that Prove the Value of Employee Training. Lorman. 2022.

<https://www.lorman.com/blog/post/39-statistics-that-prove-the-value-of-employee-training>

The Adecco logo is centered on a red background. It consists of the word "Adecco" in a white, sans-serif font. The background is a solid red color with two large, light red, stylized arrow shapes pointing towards the center, one on the left and one on the right.

Adecco