

Séptimo Informe

Contrato de Prestación de Servicios entre Fundación Chile y Corporación de Capacitación y Empleo de la Sociedad de Fomento Fabril

Etapas 7

Revisado por Tania Sutin/Vladimir Glasinovic

Enviado el 21/12/2020

Producto 7

A. Informe de Gestión del Consejo Consultivo, Club de Ingenieros, y Red de Empresas (Final)

1. Consejo Consultivo

La gobernanza de la Iniciativa Talento Digital para Chile está compuesta por la Unidad Ejecutora, la Mesa Público Privada y el **Consejo Consultivo (Advisory Board)**.

El [Advisory Board](#) está compuesto por líderes de procesos de transformación digital de importantes empresas del país o expertos en determinadas temáticas críticas para el proyecto. Durante el 2020 se realizaron 3 reuniones, [9 de enero](#), [22 de julio](#) y [29 de octubre](#).

2. Red de Voluntarios (Club de Ingenieros)

De acuerdo a lo mencionado en el Informe 1, se ha modificado el concepto de "Club de Ingenieros" por "[Red de Voluntarios](#)", ya que el nombre deja fuera expertos que pueden no tener ese perfil y que desde otras áreas de expertise han estado colaborando a la iniciativa. La Red de Voluntarios está compuesta por personas naturales que pueden o no pertenecer a una empresa de la Red de Empresas.

Durante el 2020 **más de 200 personas fueron voluntarios de Talento Digital para Chile**, participando en actividades como: Talleres de discovery/exploración y validación, asesoría y mentoría, actualización de planes formativos, auditoría de clases, presentación en Webinars, Job Talent y Summit, y miembros del Advisory Board.

3. Red de Empresas

De acuerdo a lo definido en la [Estrategia Empresas 2020](#), hay dos líneas tácticas:

(1) **Adhesión y Engagement de empresas en la Red de Empresas** e (2) **Intermediación laboral**. La segunda línea táctica (Intermediación laboral) será abordada en el punto B del Informe: Informe de convenios de colaboración Final).

1. **Adhesión y Engagement de empresas en la Red de Empresas**

1.1 **Adhesión** de empresas a la Red de Empresas: Acciones permanentes para potenciar la inscripción de nuevas empresas a la Red.

a. **Campaña Inbound Marketing:** el inicio de la campaña se pospuso para el año 2021 por motivos de presupuesto. Se define que el proyecto será financiado por OTIC SOFOFA con la modalidad del 5%, el cual partirá el 2021.

b. **Eventos de Prospección:** Se realizó 1 evento de prospección el [15 de enero](#), con asistencia de 76 personas correspondientes a 59 empresas, de las cuales se inscribieron 12 de ellas en la Red. Los invitados de esta primera actividad surgieron a través de la campaña de marketing digital realizada en LinkedIn el último trimestre 2019. Posterior a esto, no hubo avances dado que no ha comenzado la campaña de Inbound Marketing, medio por el cual se iban a generar los nuevos contactos para ser invitados a los eventos.

c. **Plan de Contactabilidad de empresas:** Se realizaron planes específicos de contactabilidad con los cuales se ha logrado alcanzar [204 empresas adheridas a la Red](#) a la fecha del 21 de diciembre (entrega del Informe Final). Meta superada del 2020, donde se esperaba contar al menos con 200 empresas en la Red.

De éstas, un 44% corresponde a pymes, un 35% a grandes empresas y 21% a micro empresas. Adicionalmente, cabe mencionar que el 55% de las empresas corresponde al sector de tecnología y un 9% a portales de empleo o head hunters, agregadores de demanda claves para el apoyo de la intermediación laboral.

Para alcanzar las 200 empresas, durante el 2020 se realizaron [240 reuniones](#) correspondientes a 184 empresas con el fin de que se inscriban a la Red de Empresas de Talento Digital logrando adherir 91 empresas como producto de las reuniones realizadas a la fecha.

El plan de contactabilidad estuvo compuesto por:

1. Gestión de empresas que provienen de campañas de inbound marketing. No pudo ejecutarse, dado que no se dio inicio a la campaña.

2. Plan conjunto de Talento Digital con OTIC SOFOFA. Se realizaron reuniones periódicas cada 3 semanas entre el equipo de Empresas de Talento Digital con la OTIC SOFOFA, donde se define que OTIC SOFOFA apoyará poniendo en contacto al equipo Talento Digital con empresas prospectas y generando reunión de trabajo conjunto. Se concretaron 7 reuniones (Prosud, Colbún, Banco de Chile, Johnson Controls, Banco Bice, Salazar Israel y Carozzi), con dicha gestión se adhirió 1 empresa a la Red (Salazar Israel).

Adicionalmente, se realizó 1 [webinar](#) donde el Director Ejecutivo de Talento Digital para Chile dio a conocer la iniciativa.

3. Plan conjunto de Talento Digital con Sence Los Ríos: En Octubre comenzó una relación directa con Sence Los Ríos, con el objetivo de adherir empresas de la zona a la Red de Empresas. Se concretaron 3 reuniones (Allware, Telsur y Wes Ingeniería) y se adhirieron las 3 empresas a la Red.

4. Gestión de Empresas provenientes de Webinars: Se realizó una priorización de las empresas prospectas que participaron en los Webinars y se comenzó un plan de contactabilidad 1 a 1 a través de email personalizado y apoyo de [email masivo](#) a 304 empresas invitándolos a adherirse a la Red.

Adicionalmente, se invitó a las empresas priorizadas a participar de una [reunión informativa](#) para contarles sobre la iniciativa e invitarlos a sumarse a la Red. En dicha actividad participaron 11 empresas. Con las gestiones mencionadas se adhirieron finalmente 18 empresas.

5. Gestión de Empresas participantes en el de Pulso de Demanda: Se realizó una priorización de las empresas prospectas que respondieron el Primer Pulso de Demanda y se comenzó un plan de contactabilidad 1 a 1 a través de email personalizado y apoyo de [email masivo](#) para todas las empresas que respondieron la encuesta y que declararon que

demandarán talento digital en los próximos meses, invitándolos a adherirse a la Red. Con dicha gestión se adhirieron 4 empresas.

6. Gestión de Empresas participantes en la Feria Laboral "Job Talent":

Se realizó un plan de contactabilidad 1 a 1 a través de email personalizado y apoyo de [email masivo](#) a todas las empresas que no eran de la Red y participaron con un stand en la Job Talent (Feria laboral). Con dicha gestión se adhirieron 9 empresas a la fecha.

- d. **Campaña de posicionamiento en Redes Sociales:** Se realizó campaña de posicionamiento orgánico de Talento Digital para empresas a través de Redes Sociales, en LinkedIn principalmente. Durante este periodo se realizaron las siguientes [publicaciones](#) en LinkedIn.

- e. **Webinars:** Revisar punto 1.3 Estrategia Webinars.

1.2 **Engagement** de empresas en la Red de Empresas: Acciones para animar y fidelizar a las empresas de la Red.

a. **Participación en los Pulsos de Demanda y en el Diseño:**

Se había planificado realizar dos Pulsos de Demanda el 2020 (marzo y noviembre), sin embargo, por el contexto de pandemia, se decidió postergar la realización del primero a junio, en consecuencia el segundo Pulso se realizará en enero 2021.

La [información](#) para el Primer Estudio de Demanda fue levantada a través de una [encuesta de pulso de demanda](#), la cual estuvo disponible durante dos meses, desde el 18 de junio hasta 16 de agosto, con la meta de alcanzar 300 respuestas de empresas. Se implementó una estrategia de difusión, con la cual finalmente se alcanzaron 460 respuestas de empresas, sobrepasando la meta esperada en un 53%. Con dicha información se elaboró un [Informe](#) que indica la demanda de los perfiles digitales por las empresas.

- b. **Vinculación temprana de las empresas con los alumnos:** Dado el cambio de escenario, se reemplaza la creación de sinergias de empresas con las OTEC durante todo el proceso formativo, por webinars dictados por empresas de la Red a los alumnos donde se busca complementar la formación que están recibiendo en sus programas, entregar habilidades adicionales y apoyar el proceso de búsqueda laboral. Revisar punto 1.3 Estrategia Webinars.

- c. **Digital Talent Week:** Se realizó la "[Digital Talent Week](#)", durante los días 24, 25 y 26 de noviembre. Evento compuesto por una Feria Laboral virtual: **Job Talent** y un **Summit**.

La **Digital Talent Week** abordó temáticas clave para el trabajo del futuro, con foco en la aceleración digital que vive Chile y el reto humano tras esa transformación.

Con el desarrollo de la feria laboral "**Job Talent**" se dio a conocer a la primera generación de egresados/as de Talento Digital para Chile, gran hito en este proyecto país orientado a reconvertir la fuerza laboral. En paralelo a la feria virtual, se realizó una jornada de charlas y talleres destinadas a los alumnos y egresados de Talento Digital con el objetivo de de potenciar su empleabilidad y emprendimiento.

Este punto será abordado en mayor profundidad en el siguiente capítulo del Informe: B. Informe de convenios de colaboración (Final).

- d. **Animación interna (Comunicación interna y eventos):**
Mailing: Durante el 2020 se realizó envío de mailing de manera periódica a la Red de Empresas, con el objetivo de contar los avances de Talento Digital para Chile y el crecimiento de la Red (a las 100, 145, 170 y 200 empresas adheridas). Los envíos se realizaron los días: [17 de abril](#), [18 de junio](#), [24 de julio](#), [31 de julio](#), [7 de octubre](#), [22 de octubre](#) y está planificado enviar un email de cierre de año el 23 de diciembre.

Webinars: Revisar punto 1.3 Estrategia Webinars.

- e. **Reuniones 1 a 1:** Reuniones con empresas de la Red con el objetivo de contar avances de Talento Digital y mantener a la empresa comprometida con la iniciativa para las futuras contrataciones de los egresados. Durante este periodo se realizaron [121 reuniones con empresas](#) por motivos de engagement.

1.3 Estrategia Webinars:

Tras el cambio de escenario por la crisis sanitaria, la cual no permitió realizar actividades presenciales, se decidió abarcar los eventos de prospección, meetups con empresas y vinculación temprana de los alumnos con empresas a través de una [estrategia de webinars](#) que tributa a las iniciativas mencionadas.

Con esta estrategia se busca (1) generar nuevos contactos de empresas para poder **adherir nuevas empresas a la Red** y alcanzar la meta de 200 adheridas el 2020, (2) **fidelizar y crear engagement de las empresas de la Red** con la iniciativa, invitándolos a participar como panelistas de los webinars y/o espectadores; y (3) lograr una **vinculación temprana de las empresas con los alumnos de Talento Digital**.

Se definieron ciclos de webinars dirigida a 4 segmentos:

1. **Mundo Educativo:** Serie compuesta por 3 webinars desarrolladas en alianza por Talento Digital para Chile, Fundación Chile y Fundación Kodea, dirigida a docentes, estudiantes y apoderados de estudiantes que abordaron los "Desafíos de la educación digital en contexto de crisis sanitaria".
2. **Mundo Empresas:** Serie compuesta por 7 webinars desarrollados por Talento Digital para Chile con curatoría de Experiencia Lab, dirigidos a empresas y organizaciones públicas y privadas donde se abordaron los "Desafíos de capital humano en las organizaciones post Covid-19".
3. **Alumnos de Talento Digital:** Serie compuesta por 9 webinars dirigidos a estudiantes de Talento Digital con el objetivo de entregar habilidades adicionales y apoyar el proceso de búsqueda laboral. Los webinars abordaron las siguientes 3 temáticas: Herramientas de empleabilidad, herramientas técnicas y soporte personal.
4. **Postulantes a becas Talento Digital:** Se realizaron 5 webinars de campaña desarrollados junto a Sence y Corfo, dirigidos a aquellos interesados en conocer más sobre las Becas Talento Digital.

En total se realizaron 24 [Webinars](#) con más de 5.000 participantes, donde participaron 47 panelistas, correspondientes a 32 empresas, y 214 participantes promedio por webinar con un 53% de asistencia respecto a los inscritos.

Revisar detalles de los webinars [aquí](#).

Adicionalmente, se realizó un análisis de los contactos que participaron en los [webinars dirigidos a empresas](#), con el fin de detectar empresas prospectos para adherir a la Red de Empresas de Talento Digital.

Se generaron 2.372 contactos únicos, que se distribuyeron de la siguiente forma:

- **Red de Empresas:** Contactos que pertenecen a empresas de la Red (568 personas).
- **Prospectos a la Red de Empresas:** Contactos de empresas que podrían interesarse en formar parte de la Red de Talento Digital (374 personas).
- **Estudiantes:** Estudiantes de Talento Digital u otra institución de formación. (367 personas)
- **Formadores:** Docentes o contactos provenientes de una institución de formación (127 personas).
- **Otros Contactos:** miembros que pertenecen a la unidad ejecutora de Talento Digital, socios Talento Digital (mesa público-privada), independientes, cesantes o personas que no indican su origen (940 personas).

Adicionalmente, durante el año se participó de 21 Webinars de otras instituciones con el objetivo de dar a conocer la iniciativa Talento Digital para Chile, invitar a las empresas a adherirse a la Red de Empresas y dar a conocer la metodología de enseñanza y el talento disponible.

- 22 de mayo, [Test Ácido](#) (Directora Adjunta).
- 28 de mayo, OTIC SOFOFA, [Talento Digital para el trabajo de hoy](#) (Director Ejecutivo).
- 19 de junio, Gaby Díaz, [Talento Digital para Chile, una iniciativa que puede ser tu oportunidad de reinversión laboral](#) (Líder Intermediación Laboral).
- 24 y 25 de junio, Cámara de Comercio, [Alianza para la ejecución de programas de capacitación Bootcamp](#), para las empresas asociadas (Líder Intermediación Laboral).
- 15 de julio, Awakelab, [Cambio de paradigma al título profesional](#) (Director Ejecutivo).
- 20 de agosto, Cámara Chilena de la Construcción, [Comité de Proveedores](#) (Directora Adjunta).
- 26 de agosto, Horizontal, [Ciudadanía Digital, Desafíos para la reactivación](#), (Director Ejecutivo).
- 28 agosto, Araucanía Digital, Encuentro: [Oportunidades Globales para y desde la Araucanía](#) (Líder Alianzas Estratégicas).

- 1 de septiembre, Sence, [#Suma TalentoJoven](#) Primera sesión, (Director Ejecutivo).
- 10 de septiembre, Sence, [#SumaTalentoJoven](#) Primera sesión (Miembro de la Red de Empresas).
- 24 de septiembre, Sence Aysén, [Plan Talento Digital Aysén](#), (Líder Intermediación Laboral).
- 28 de septiembre, Cámara Chilena de la Construcción, [Comité de Laboratorio Digital para la Construcción](#) (Directora Adjunta).
- 1 de octubre, Awakelab, [Programando tu futuro laboral](#) (Líder Intermediación Laboral).
- 7 de octubre: DNA Human Capital, [Rutal Laboral](#) (Directora Adjunta).
- 21 de octubre: The APEC Business Advisory Council (ABAC), [Digital Innovation Forum](#) (Director Ejecutivo).
- 30 de noviembre, Udacity, [Kick off becados Udacity](#) (Director Ejecutivo).
- 2 de diciembre, NETI, [mesa de diálogo NETI](#) (Director Ejecutivo).
- 10 de diciembre, Desafío Latam, [HackSchow](#) 2020 (Director Ejecutivo).
- 11 de diciembre, Get on Board, [Awesome Fest](#) (Director Ejecutivo).
- 12 de diciembre, Edutecno, [E-Camp](#) (Jefa de Calidad y Formación).

B. Informe de convenios de colaboración

Durante el primer semestre de 2020, se actualizó la estrategia de Intermediación laboral (IL) adaptada al nuevo contexto, debido a la situación país, producto de la crisis sanitaria, económica y social.

Durante el mismo periodo, y en reunión de la Mesa Público-Privada, se validó la [estrategia de Intermediación laboral](#). Esta estrategia aborda conceptos claves como:

- El objetivo de esta iniciativa es implementar un modelo que permita lograr un 70% de éxito en la inserción laboral, autoempleo, emprendimiento o continuidad de estudios de los egresados/as certificados/as de Talento Digital para Chile.
- Los protagonistas de este viaje son el egresado/a certificado/a y las empresas.
 - El Egresado/a certificado/a que lidera su proceso de inserción laboral.

- Las Empresas que declaran su demanda de talento, se vinculan tempranamente con los alumnos y participan activamente del proceso de selección y contratación.

La **estrategia de intermediación laboral** aborda **4 componentes**, 2 de ellos componentes transversales y 2 enfocados a la empresa y al egresado/a respectivamente:

1. **Componente 1 - Generación de un ecosistema de alianzas y colaboración**

Este componente tiene como objetivo amplificar la capacidad de llegar a empresas dispuestas a contratar (componente transversal). Se identifican 5 actores principales:

- a. Agregadores de Demanda (Head Hunters y Portales de Empleo): Se ha establecido una relación 1 a 1 con cada uno de los actores identificados, con la finalidad de amplificar la iniciativa en sus redes de contactos y clientes e impulsar la contratación de egresados/as de Talento Digital.
- b. OTECs y sus ASL: Desde mayo de 2020 se comenzó una estrategia de reuniones 1 a 1 con OTECs continua, dada la relevancia del proceso de intermediación laboral para ellos y para la iniciativa Talento Digital.
- c. Ecosistemas regionales: Se activa la relación con Embajadores Regionales de la iniciativa, que son parte de la Red de Voluntarios de Talento Digital para Chile dispuestos a cooperar y levantar puestos de trabajo en la zona y amplificar la iniciativa.
- d. Gremios y Comunidades Empresariales: El objetivo es amplificar con sus socios la iniciativa Talento Digital, promover la intermediación laboral y dar a conocer los talentos disponibles.
- e. SENCE (División de empresas) y OTIC SOFOFA: Con Sence se realizaron webinars para tener visibilidad de la iniciativa, promover la postulaciones y el valor de la colocación de perfiles digitales entry level. Con OTIC SOFOFA tenemos reuniones de trabajo cada 3 semanas entre ambos equipos para potenciar las redes de empresas.

2. **Componente 2 - Estrategia Pull**

Este componente tiene como objetivo generar vacantes de trabajo o prácticas laborales en las empresas. Para lo anterior, se identifican dos acciones claves: (a) Generación de ofertas de trabajo a través de la gestión comercial directa con empresas y agregadores de demanda; y (b) Desarrollo de flujo y plataforma de match oferta y demanda.

a. Generación de ofertas de trabajo a través de la gestión comercial directa con empresas y agregadores de demanda: Se establece que el plan de acción para el 2020 será la priorización de empresas de acuerdo a los siguientes criterios:

- Empresas priorizadas de el Pulso de Demanda 2020.
- Oportunidades que se levanten de los webinars nacionales y regionales.
- Oportunidades que se levanten de los mailing de los gremios y comunidades.
- Empresas del Advisory Board que declaren interés de contratación y/o prácticas laborales.

b. Desarrollo de flujo y plataformas de match de oferta y demanda: El objetivo es disponibilizar de manera automatizada una base de datos de egresados/as certificados/as a las Empresas y *Headhunters* para su reclutamiento. Esta información se estandarizó de acuerdo al levantamiento de *insights* del ecosistema en talleres de discovery y reuniones 1 a 1 respecto a cómo les genera más valor a las empresas recibir la información de los y las candidatos/as a trabajos, destacándose los siguientes campos:

- Datos de contacto .
- Carreras y experiencias previas.
- Perfil en LinkedIn y GitHub.
- Lenguajes y frameworks, bases de datos y softwares que manejan, etc.
- Si califica o no cada persona al subsidio al empleo del Estado, que busca apoyar el ingreso de personas al trabajo, bonificando hasta \$270.000 mensuales por 6 meses.

El detalle de la plataforma será abordado en el capítulo E. Reporte de desarrollo de portal de intermediación (final).

3. **Componente** **3** - **Estrategia** **Push**

Este componente tiene como objetivo poner al egresado/a como protagonista de su búsqueda de empleo.

Se identifican 5 acciones claves: Webinar de Kick-off de intermediación laboral del egresado, Kit del Egresado, Webinars alumnos, Credencial Talento Digital, Plataforma de apoyo a la búsqueda de empleo.

4. **Componente 4 - Campaña de Comunicación y Marketing:**

Este componente tiene como objetivo generar nuevas empresas que se adhieran a la Red con intención de contratar (componente transversal). Se identifican 3 acciones claves:

- a. Campaña en Redes Sociales.
- b. Campaña inbound Marketing.
- c. Evento Digital Talent Week.

El avance de los 4 componentes, será abordado en el capítulo F. Reporte de intermediación laboral y de seguimiento.

C. Informe de Programas de Capacitación tecnológico

MODELO DE CALIDAD BOOTCAMP TALENTO DIGITAL PARA CHILE

Para el logro exitoso de las metas propuestas por Talento Digital para Chile es necesario garantizar un nuevo modelo de aprendizaje para la era digital, que dé respuesta a la problemática de nuevos profesionales para la economía digital, con un alto nivel de inserción laboral, sintonizado 100% con las actuales necesidades de las industrias, y capaz de hacer frente de forma exitosa a los futuros desafíos de desarrollo del país.

Se espera que las OTECs que dictan los planes formativos de Talento Digital lo hagan bajo el modelo Bootcamp, dado que actualmente las OTECs mayoritariamente capacitan bajo un modelo tradicional, resultó necesario y urgente diseñar e implementar un modelo de aseguramiento de la calidad.

El aseguramiento de las capacidades de las OTEC es un elemento crítico que esperamos que impacte positivamente en todos los indicadores de éxito de Talento Digital para Chile, por lo cual debe ser concebido como una iniciativa de gestión del cambio, acompañado de etapas tales como: diagnóstico, capacitación, evaluación, seguimiento y evaluación permanente a lo largo de la ejecución del programa.

El presente documento detalla el punto de inicio del modelo de calidad, entendiendo que es un proceso dinámico que se transforma en base al aprendizaje, acciones y resultados producto de su propia implementación.

Apuntamos a impulsar el proceso inicial de generación de capacidades de Bootcamp en las OTEC que se espera que participen de forma activa como ejecutoras a lo largo del programa.

DEFINICIÓN DE CALIDAD:

Existen múltiples definiciones para el concepto de calidad, para el contexto del modelo de calidad de Talento Digital para Chile lo definiremos como “Un proceso de aprendizaje colaborativo, dinámico y estructurado que busca la mejora continua de todas las variables que impactan en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en nuestros indicadores de éxito”.

METODOLOGÍA BOOTCAMP

Todos los planes formativos de Talento Digital para Chile han sido ejecutados bajo la metodología Bootcamp, modelo internacionalmente reconocido como exitoso, utilizado en la capacitación en desarrollo de habilidades digitales de nivel superior. Se caracteriza por utilizar procesos intensivos de capacitación con el objetivo de preparar a personas con o sin experiencias previas y las deja en condiciones de insertarse laboralmente en la industria digital. En su paradigma formativo el estudiante toma un rol protagónico, para lo cual utilizan un repertorio de metodologías activas, entre las cuales destacan: aula invertida, aprendizaje basado en proyecto (ABP), aprendizaje vivencial, aprendizaje por descubrimiento, resolución de casos, simulaciones, diseño de productos, actividades prácticas de ejercitación y construcción de prototipos, entre otros.

El modelo de aseguramiento de calidad tuvo como gran desafío la generación de capacidades de OTECs para que se transformen en Bootcamp y la atracción de Bootcamps internacionales para que se transformen en OTECs o acompañen el viaje de transformación de éstas.

RESUMEN DE INSTRUMENTOS Y PRÁCTICAS ASOCIADAS A CADA ETAPA DEL MODELO DE CALIDAD

A continuación, se muestra una síntesis de las etapas, instrumentos del modelo y su aplicabilidad en esta primera etapa de Talento Digital, a su vez que una observación respecto a su aplicación.

Etapas	Instrumentos	Comentarios
Atracción	<p>Análisis de potenciales proveedores.</p> <p>Sesiones técnico académicas</p>	<p>Se ejecutó correctamente, logrando atraer a más de 17 Bootcamps interesados en ser proveedores de capacitación de la iniciativa Talento Digital para Chile.</p> <p>Es una etapa crítica en el Modelo de Calidad.</p>
Selección	Bases de licitación	<p>Se ejecutó correctamente, logrando mejoras en los instrumentos de licitación, los que han tenido como resultado una tasa entre un 80% - 100% de proveedores adjudicados que contaban con el estándar de calidad y provenientes del plan de atracción de proveedores de Talento Digital para Chile.</p>
Validación	<p>Pauta de observación de clases.</p> <p>Pauta de validación de diseño.</p> <p>Diagnóstico académico.</p>	<p>Estos tres nuevos instrumentos se sumaron en las bases de licitación OTIC Sofofa 2020, constituyen nuevos elementos del modelo de calidad.</p>
Seguimiento	<p>Encuestas</p> <p>Pauta de observación de clases.</p> <p>Conversatorios</p> <p>Monitoreo de asistencia</p> <p>Monitoreo de desempeño académico</p> <p>Eventos con OTECs</p> <p>Te Escuchamos (formulario de atención de estudiantes)</p>	<p>Por el contexto de crisis sanitaria, suspensión y reactivación de clases existen instrumentos que se aplicaron de forma parcial, debido a fallas técnicas en sistema Sence y falta de reportería de cara a las OTECs:</p> <p>Encuestas.</p> <p>Monitoreo de asistencia.</p> <p>Monitoreo de desempeño académico.</p> <p>La observación de clases se migró a modalidad online.</p> <p>Al faltar información de tipo cuantitativa sumamos el análisis cualitativo como medida remedial usando como instrumento los "Conversatorios con Estudiantes".</p>
Impacto	Certificación (prueba de salida)	<p>Debido a la crisis sanitaria también ha existido retraso en la ejecución de la certificación.</p>

[Se adjunta en anexos las estadísticas asociadas](#)

D. Informe de actividades de apresto laboral

En el ámbito de Actividades de Apresto Laboral realizamos actividades de levantamiento y análisis de las mejores prácticas, con foco en incrementar el nivel de calidad de este eje a través de la estandarización de prácticas, utilizando como artefactos la asesoría técnico académica y el mejoramiento de la evaluación de propuestas técnicas en bases de licitación.

A continuación, detallamos las dos etapas del plan ejecutado:

Etapas 1: Detección de mejores prácticas

A través de sesiones de trabajo académico, observaciones de clases, seguimiento del programa, conversatorio y múltiples acciones logramos identificar cuáles son las mejores prácticas implementadas en el ámbito de apresto laboral y vinculación temprana con la industria TI, destacando las siguientes:

1. Uso de herramientas laborales digitales con fines educativos:

Detectamos que al menos 4 OTECs (Cámara de Comercio, Inforcap, Adalid y Edutecno) están utilizando herramientas digitales en el ámbito de trabajo colaborativo más usadas por la industria TI y las adoptaron para su uso en el aula, con esto buscan acortar la curva de aprendizaje de los egresados/as al momento de insertarse laboralmente.

2. Acciones de vinculación temprana con la industria: Hay al menos 3 OTECs (Inforcap, Cámara de Comercio de Santiago y Adalid) que han trabajado fuertemente en vincular tempranamente a estudiantes con potenciales empresas contratantes, para lo cual han realizado reuniones, webinars y conversatorios a lo largo de todo el programa. Su objetivo es que los estudiantes amplíen sus conocimientos sobre la industria, incrementen su nivel de motivación y visibilidad; de cara a las empresas buscan que conozcan la iniciativa Talento Digital y el perfil de los estudiantes.

3. Actividades de extensión: Hay al menos 4 (Adalid, Inforcap, Cámara de Comercio de Santiago y Edutecno) instituciones que han realizado actividades de extensión, principalmente webinars con expertos de la industria TI. Adicionalmente, el equipo de Talento Digital para Chile realizó webinars orientados a estudiantes y/o empresas, donde se vio manifestado el alto

interés de los estudiantes por participar. A través de diferentes medios, los estudiantes lo reconocieron como un apoyo de alto valor a su aprendizaje. Revisar punto 1.3 Estrategia Webinars.

4. Modelo de intermediación laboral: Respecto al modelo de intermediación laboral detectamos al menos 4 instituciones (Adalid, Cámara de Comercio de Santiago, Inforcap y Edutecno) que se destacan con sus prácticas entre las que consideran:

- Tutores ASL (Apresto Socio Laboral) liderando el proceso.
- Gestión de ferias laborales.
- Levantamiento de red de empresas de la OTEC.
- Generación de charlas y eventos para empresas.
- Generación de actividades para estudiantes y egresados/as para prepararlos para las búsquedas laborales y enfrentar adecuadamente el proceso de selección.
- Articulación del módulo de apresto laboral con el programa de apoyo sociolaboral y con el modelo de intermediación laboral de la OTEC.

Mejoramiento de las bases de licitación:

En base a las mejores prácticas detectadas propusimos a Sence la incorporación de mejoras a las bases de licitación con foco en el ítem de "Evaluación de propuesta técnicas" el que considera los siguientes puntos:

- **Evaluación de estrategia evaluativa:** Dimos énfasis en la incorporación del diseño de portafolio a lo largo de todo el programa para robustecer el perfil de nuestros egresados.
- **Evaluación de metodología:** Incorporamos varios requisitos en término de propuesta metodológica, todos con el objetivo de fortalecer la metodología activa y el desarrollo transversal de habilidades del siglo XXI.
- **Evaluación de valor agregado y vinculación con la industria:** Incorporamos este nuevo ítem a la evaluación de propuestas técnicas, donde se espera que cada OTEC presente el desarrollo de los siguientes elementos:
 - Herramientas educativas.
 - Vinculación temprana.
 - Actividades de extensión.
 - Modelo de intermediación laboral.

En este ítem reflejamos las mejores prácticas detectadas con el propósito de transformarlas en un estándar mínimo requerido y con esto incrementar la calidad de la gestión tanto de apresto laboral como de intermediación laboral.

El plan formativo actual de Apresto Laboral tiene una duración de 36 horas y considera la siguiente estructura:

Módulo	Contenidos
Proceso de selección para la búsqueda laboral	El Plan de Búsqueda de Empleo El Currículum vitae Redes sociales y plataformas de búsqueda de empleo Plan de redes El proceso de selección Las entrevistas laborales
Desarrollo de habilidades	Escucha Activa Modelo de competencias Modelo Logros, Acciones, Competencias y habilidades Gestión emocional al servicio de la búsqueda de oportunidades laborales Competencias genéricas y relacionales básicas

E. Reporte de desarrollo de portal de intermediación (final)

El objetivo es generar una base de datos de egresados/as certificados/as y disponibilizarlas a las Empresas y *Head Hunters* para su reclutamiento. Para esto se definió realizar una plataforma tecnológica de match para que las empresas y Head Hunter puedan encontrar a los mejores candidatos/as del Semillero de Talento Digital para puestos de trabajo.

Durante el 2020 se realizaron las siguientes actividades para lograr este objetivo:

- Se realizaron [5 talleres de discovery](#) y reuniones 1 a 1 con empresas para entender cómo les agrega más valor a las empresas recibir la información de los/as candidatos/as a trabajos. Con estos discovery y aprendizajes, se definieron los siguientes aspectos claves:
 - Datos de contacto.
 - Carreras y experiencias previas.
 - Perfil en LinkedIn y GitHub.

- Lenguajes y frameworks, bases de datos y softwares que manejan, etc.
- Años que llevan programando (ya que el 40% de los egresados/as de las Becas 2019 tienen estudios previos de informática e ingenierías)
- Nivel de inglés.
- Si califica o no cada persona al subsidio al empleo del Estado, que busca apoyar el ingreso de personas al trabajo, bonificando hasta \$270.000 mensuales por 6 meses.
- Se realiza benchmark con programa Vetas de Talento de Fundación Chile, programa Mujeres Programadoras de Fundación Kodea y Laboratorio; y se validan hipótesis con empresas estratégicas con el fin de diseñar la plataforma idónea para Talento Digital.
- Se desarrolla el flujo de la plataforma, donde interactúan:
 - **Empresas:** Landing y formulario web Talento Digital, donde las empresas pueden realizar búsqueda de nuestros/as egresados/as.
 - **Estudiantes y Egresados/as** (con apoyo de su OTEC/ASL): Encuesta y base de datos en excel drive para una primera iteración y luego datos obtenidos del Salesforce.
 - **OTEC/ASL:** Reporta estados de los Estudiantes y Egresados/as (certificado, candidato a trabajo, contratado).
 - **Gestión de Talento Digital:** Equipo Intermediación laboral valida las ofertas laborales de las empresas, filtra solicitud en base de datos, envía candidatos seleccionados/as a las empresas. Posterior a esto se realiza un seguimiento de contratación a las empresas y candidatos/as.
- Para las empresas, se elaboró una [landing](#) page en la web de Talento Digital, llamada "Contrata Talento Digital", donde éstas podrán realizar búsqueda de nuestros egresados/as.
- Se contrata servicio de proveedor para la construcción de plataforma bajo enfoque iterativo en un plazo total de 15 semanas.
 - El plan considera 5 hitos de entrega (Releases) en donde en cada nueva versión del sistema se habilitaron de manera parcial e incremental las funcionalidades.
 - Esto permite que la solución evolucione con el aprendizaje obtenido en la operación temprana de los primeros Releases, respondiendo cada vez de mejor manera a las necesidades de los usuarios de la plataforma.

- La empresa recibirá la información del candidato a trabajo con: datos de contacto del candidato/a, link a LinkedIn, link a portafolio GitHub, curso realizado, estudios y experiencia previa antes de Talento Digital.
- A la fecha el [release 1](#) se encuentra operando con data de las empresas y candidatos/as en un excel drive compartido. Formulario de búsqueda para Empresas: <https://www.tfaforms.com/4860488>.
- A la fecha el [release 2](#) se encuentra terminada su construcción en ambiente de pruebas para liberar a ambiente de producción. El Release 2 considera la integración con Salesforce para el almacenamiento de los datos de estudiantes los cuales son cargados a través de un nuevo formulario con conexión a Salesforce. Para aplicar la selección automática de alumnos se realiza una conexión a Salesforce a través del protocolo SOAP obteniendo tanto datos académicos obtenidos previamente como los datos de intermediación laboral ingresados por los estudiantes a través del formulario. El formulario de egresados/as para ingresar los datos de IL: <https://www.tfaforms.com/4863861>.
- En paralelo el [release 3](#) se encuentra en la parte final de su construcción para partir en enero 2021 la etapa de pruebas. Considera la validación de recomendación del motor, mail automático de seguimiento de procesos para empresas y candidatos/as.

F. Reporte de intermediación laboral y de seguimiento

A continuación se presentan los [avances de la estrategia de Intermediación Laboral](#). Durante el 2020, el avance por componente es la siguiente:

1. Componente 1 - Generación de un ecosistema de alianzas y colaboración

Logro: +40 organizaciones articuladas en un ecosistema para empleabilidad: 8 OTECS, 11 Head Hunters, 9 Portales de Empleo, 13 Gremios y Aceleradoras. A diciembre 2020, los avances de este componente son los siguientes:

a. Agregadores de Demanda (Head Hunters y Portales de Empleo):

- Talleres de discovery: Durante Diciembre 2019 a Marzo 2020 se realizaron talleres de discovery con distintos agregadores de demanda con la finalidad de levantar los aspectos claves que deben considerar los estudiantes al momento de buscar trabajo y validar hipótesis de Intermediación Laboral. Para esta actividades se realizaron 5 jornadas de discovery con la participación

de 35 personas de Head Hunters, Portales de empleo, Fábricas digitales y Empresas TI de vanguardia. El Detalle se encuentra en documento [“Minutas Discovery Kit Egresado e IL”](#)

- Lanzamiento Kit del Egresado: Con los insights levantados en los talleres de discovery mencionados en el párrafo anterior, se hizo el lanzamiento del “[Kit del egresado](#)” a los estudiantes, para entregarles más herramientas de empleabilidad a los/as futuros/as egresados/as.
- Alianzas: A la fecha tenemos alianzas con 20 portales de empleo y head hunter digitales: (Digitalbots, DNA Human Capital, ePrime, FirstJob, Get on Board, Grafton, HR Buró, IT Hunter, IT-Talent, LabLab, Laborum, LinkedIn, N12, Pegas con Sentido, the key talent, Talentuum, Taloo, Time Jobs, Trabajando.com, Who & Co.)
- Gestión IL: Se disponibiliza base de datos de los/as egresados/as a Trabajando.com, IT-Talent, IT-Hunter, N12, Talentuum, Who & Co para que revisen los perfiles de lo/as egresados/as disponibles para posibles vacantes para sus clientes y al interior de su empresa. Se genera 1 trabajo para un Diseñador UX/UI en Trabajando.com.

- Webinars y actividades de difusión:
 - **DNA Human Capital:** El 7 de octubre, la Directora Adjunta de Talento Digital participó del seminario "Ruta laboral" en el panel "[Agilidad y el ejecutivo del futuro](#)" donde dio a conocer la iniciativa y la importancia de desarrollar nuevas competencias digitales.
 - **Get on Board:** El 11 de diciembre, el Director Ejecutivo de Talento Digital participa en el "Awesome Fest" en el panel de inclusión "[La triple vacuna para las empresas del futuro](#)", sobre las barreras y paradigmas que se deben romper para cambiar la contratación de talento digital.
 - En el Digital Talent Week participan activamente los agregadores de demanda dictando charlas o con un stand en la Job Talent (Get on Board, Grafton, HR Buró, IT Hunter, IT-Talent, LabLab, N12, Talentuum, Time Jobs, Trabajando.com, Who & Co.)

- b. **OTECs y sus ASL:**
 - Plan de Colaboración: A la fecha hemos establecido un plan de colaboración con 8 OTECs: Adalid, AIEP, CCS, DuocUC, Educno, Inacap, ICAP, Inforcap. Este plan de colaboración consiste en apoyo técnico a requerimiento por parte del equipo de empresas de Talento Digital; y también se identificó a las OTECs y sus ASL como informantes claves en el flujo de intermediación laboral.
 - Cooperación en Eventos y Webinars:

Adalid:

15 de julio, se realizó un webinar de Awekelab, bootcamp de Adalid, llamado [Cambio de paradigma al título profesional](#) donde participó el Director Ejecutivo de Talento Digital para Chile.

El 1 de octubre se realizó evento de Awakelab, bootcamp de Adalid, llamado "Programando tu futuro laboral", en que Talento Digital apoyó en la coordinación de la actividad y participó en un [panel con empresas contratantes de talento inclusivo](#) con la asistencia de la líder de Intermediación Laboral.

- c. **Ecosistemas regionales:** A la fecha tenemos embajadores regionales en las zonas donde han egresado estudiantes de las becas 2019. La expectativa es trabajar con ellos y en conjunto con Directores Regionales de SENCE y Representantes Regionales de CORFO, Hacienda y OTIC SOFOFA maximizando los esfuerzos con ellos.

- i. **V Región** (Laura Gordon de AltaVoz y Gonzalo Huerta de UAI): Se disponibiliza perfiles de egresados de Front End y Full Stack Java para necesidad contratación de AltaVoz.
- ii. **Temuco** (Victor Valenzuela de Araucania Digital): Se realiza webinar con [Araucanía Digital](#): El 28 de agosto se realizó un evento en la Región de La Araucanía, el cual se denominó "Encuentro: Oportunidades Globales para y desde la Araucanía". La actividad fue organizada por Araucanía Digital y Talento Digital, y participó el Director Regional de Sence, Director de Araucanía Digital, Empresa Evernote y la Líder de Alianzas Estratégicas e Intermediación Laboral de Talento Digital para Chile.
- iii. **Valdivia** (Luis Vidal, Académico e Investigador en la Universidad Austral de Chile, Director Ejecutivo LEK Tecnologías, Secretario Asociación Gremial de Académicos (GA) de la Universidad Austral de Chile y Consejero Consejo Directivo de Desarrollo Productivo de la Región de Los Ríos).

d. **Gremios y Comunidades Empresariales:**

- Alianzas: A la fecha se ha establecido coordinación de colaboración con 13 gremios empresariales y Aceleradoras: ACTI, Asimet, CChC, CCS, CPC, CHILETEC, SOFOFA, ASECH, Micrologica, MITI, Start up Chile, Chile Global Ventures y Magical Startups. La última semana de diciembre 2020 está planificado el envío de mailing a sus socios para promover la intermediación laboral y dar a conocer que hay talentos disponibles.
- Webinars: **CChC (Cámara Chilena de la Construcción)**: El [20 de agosto](#) y [28 de septiembre](#), la Directora Adjunta de Talento Digital dictó una charla para el Laboratorio Digital de la Construcción, donde participaron más de 30 empresas desarrolladoras de software con el objetivo de dar a conocer la iniciativa e invitarlos a sumarse a la Red de Empresas de Talento Digital. A consecuencia de esta charla se han adherido 3 empresas a la fecha (ArchiMaker, Konstruyendo.co, Lab ICT).

e. **SENCE y OTIC SOFOFA:**

SENCE

Con Sence se realizaron estrategias para tener visibilidad de la iniciativa, promover la postulaciones y el valor de la colocación de perfiles digitales Entry Level. Durante el presente periodo se han realizado reuniones de trabajo y Webinars con Sence División Empresas y Regiones.

- **Sence división Empresas:** Organizó un ciclo de webinars llamado #SumaTalentoJoven a tu Empresa, donde busca fomentar la incorporación de jóvenes a las organizaciones. El [1 de septiembre](#) se realizó la primera sesión, donde se invitó a exponer al Director Ejecutivo de Talento Digital para Chile, quien contó sobre la iniciativa; y en la segunda sesión, que se realizó en [10 de septiembre](#), PreviRed, miembro de la Red de Empresas de Talento Digital, contó su experiencia al contratar talento digital, lo cual fue gestionado por nuestro equipo de Empresas
- **Sence Aysén:** Se realizó el 24 de septiembre un [webinar](#) llamado "Desarrollo de Talento Digital en Aysén", donde la Líder de Intermediación Laboral contó sobre la iniciativa y el Semillero de Talento.
- **Sence Los Ríos:** En octubre se comienza a trabajar en conjunto con el objetivo de posicionar la iniciativa en la región e involucrar a las empresas de la zona con la Red de Empresas Talento Digital. A la fecha se han adherido tres empresas a raíz de reuniones gestionadas por Sence Los Ríos. (Telsur, Allware y West Ingeniería).

Adicionalmente, se realizó análisis del Subsidio al empleo del Estado, y se clasifican a todos estudiantes y egresados de Talento Digital para ver si aplican a éste. Esta información se incluye en la base de datos enviada las empresas con candidatos/as a trabajo.

OTIC SOFOFA

- Se realizaron reuniones periódicas cada 3 semanas entre el equipo de Empresas de Talento Digital con la OTIC SOFOFA, donde se define que OTIC SOFOFA apoyará poniendo en contacto al equipo Talento Digital con empresas prospectas y generando reunión de trabajo conjunto. Se concretaron 7 reuniones (Prosud, Colbún, Banco de Chile, Johnson Controls, Banco Bice, Salazar Israel y Carozzi), con dicha gestión se

adhirió 1 empresa a la Red (Salazar Israel).
Adicionalmente, el 28 de mayo se realizó un [webinar](#) donde el Director Ejecutivo de Talento Digital para Chile dio a conocer la iniciativa.

2. **Componente 2 - Estrategia Pull**

Con dos líneas o componentes principales: (a) Generación de ofertas de trabajo a través de la gestión comercial directa con empresas y agregadores de demanda; y (b) Desarrollo de plataforma tecnológica de match oferta y demanda.

LOGROS:

- **+350 procesos laborales levantados de manera directa** (80 procesos levantados como resultado de la gestión comercial directa del equipo de intermediación laboral de TD + 279 procesos generados para la Job Talent) y 578 de manera indirecta (stand trabajando.com).
- **Plataforma de match para Intermediación Laboral desarrollada y en producción.**

Los avances durante el 2020 de este componente son los siguientes:

- a. **Generación de ofertas de trabajo a través de la gestión comercial directa con empresas y agregadores de demanda:** A la fecha se han levantado 80 procesos con empresas: Copec, Transformapp, Altavoz, WiTi, Bicevida, Vigeo-eiris, Ki Technology (2 procesos), Gimo, Softtek (2 procesos), Equifax (3 procesos), Ecomsur, UP Company, Trabajando.com (2 procesos), Accenture (Curauma, 2 procesos), IT Talent, Globant, Entel Ocean (2 procesos), Entel Ocean, Everis (Santiago y Temuco), BCI, TCS (5 procesos), Digitalízame (2 procesos), IT-Hunter, Dimacofi, InqSol, Practia, N12, Kranio, Walmart, Rayen Salud, SimpliRoute, ArchiMaker, Municipalidad de Independencia, Talentuum (2 procesos), AFP Capital, Salco Brand, Lab ICT, CECIM, SICEX (Sistema Integrado de Comercio Exterior), Proyecto Moms (3 procesos), Sumatoid, Falabella, Seidor, Up Company, Getkem, Evalueserve, Micrologica, Experiencia Lab (2 procesos), DBNet, Banco Chile, Automategy, Imagemaker, Evernote, Peplemind, Who&Co, Energy, Arkano, Thoughtworks (2 procesos), Helpnet, Kodea, Mujeres Empresarias, OTIC Sofofa

- Se han producido **18 procesos de contratación: 16** Contrataciones con Copec, Trabajando.com, Ecomsur, Transformapp, Globant (7 contrataciones), Rayen Salud, Softtek, CECIM, Digitalizame y Everis y **2** Cartas Oferta de empresas y egresado la rechaza (Digitalizame y Rayen Salud).

b. **Desarrollo de plataforma tecnológica de match de oferta y demanda:**

Los avances de este componente se presentan en el capítulo: E "Reporte de desarrollo de portal de intermediación" del presente informe.

3. **Estrategia** **Push**
LOGROS:

- **617 egresados/as ingresan a proceso de Intermediación Laboral** (levantamiento de data y seguimiento Kit de egreso).
- **126 egresados/as han encontrado trabajo por gestión de IL, OTECs o cuenta propia.**
- **+450 egresados participan y se certifican gratuitamente en cursos ofrecidos por empresas de la Red:** Huawei (Inteligencia Artificial, Machine y Deep Learning, HMS) y MasterBase (Automatización de ideas para la creación de productos y servicios)

Cabe señalar que a la fecha los siguientes datos de los egresados:

- 51 cursos han terminado de los 60 cursos de becas 2019.
- 11 cursos han pasado por los procesos de certificación con 56 egresados certificados.
- 617 egresados/as han completado la data para intermediación laboral, de los cuales 47 personas no quieren intermediación laboral (19 por continuación de estudios, 11 porque van a emprender, 15 ya tenían trabajo y 2 por motivos personales).
- 126 personas han encontrado trabajo: 45 por cuenta propia, 18 por gestión directa de Talento Digital, 26 por gestión directa de sus OTECs y 37 no declara origen.

Respecto a este componente, se identifican 5 acciones claves: Webinar de Kick-off de intermediación laboral del egresado, Kit del Egresado, Webinars alumnos, Credencial Talento Digital, Plataforma de apoyo a la búsqueda de empleo. Los avances durante este periodo son los siguientes:

- a. **Webinar de Kick-off de intermediación laboral del egresado:** Esta actividad se realizó el 10 de noviembre, con los y las delegados/as de cada curso. El objetivo del evento fue informar a los egresados/as cómo funciona el proceso de intermediación laboral, dar a conocer las mejores prácticas detectadas de apresto laboral que favorecen a la intermediación laboral, cuál es el modelo de certificación de salida y cómo se vincula con la Intermediación. Adicionalmente, se les invitó a ser embajadores de Talento Digital pidió apoyo con sus compañeros/as en los distintos cursos. Además, se les invitó a participar de Digital Talent Week que se realizó del 24 al 26 de noviembre, poniendo foco en la Job Talent, feria laboral virtual exclusiva para ellos donde podrán encontrar ofertas laborales.
- b. **Kit del Egresado:** Durante el verano del 2020 se comenzó a co-construir este material con la participación de distintos actores (agregadores de demanda y empresas) en talleres de discovery.

Se hizo el lanzamiento el 20 de mayo a través de un [webinar](#) con asistencia de 250 alumnos. Esta herramienta es un aporte para el estudiante, ya que contiene todo el viaje y un check list de los pasos a seguir para tener una búsqueda de empleo exitosa.

Este documento contiene herramientas prácticas para la preparación de entrevistas laborales, preparación de Curriculum Vitae, cómo tener un perfil adecuado en LinkedIn y principales portales de empleo, cómo construir un portfolio en GitHub, cómo prepararse para las pruebas técnicas e incluso cómo buscar trabajo freelance, dado el nuevo escenario.

En base a este documento, actualmente se continúa validando con OTEC y ASL si sus alumnos están completando la data para que estén preparados para la intermediación laboral, principalmente lo relacionado con sus perfiles en LinkedIn y portfolio en GitHub

- c. **Webinars Estudiantes:** La estrategia de los webinars para estudiantes busca vincular tempranamente a las empresas con ellos y ser parte del espacio formativo. Las temáticas abordan 3 aspectos para entregarles mayores herramientas a los alumnos: (1) herramientas de empleabilidad, (2) herramientas técnicas y (3) soporte emocional.

A la fecha hemos levantado el interés de más de 10 empresa voluntarias en hacer este tipos de webinars con los cuales fuimos participando dentro del año con talleres específicas y con actividades durante el Digital Talent Week

(Walmart, Huawei, IBM, Everis, TCS, Evernote, Tenpo, Lipigas, Ki Teknology, Siemens, Previred, Experiencialab, MasterBase, Smartbricks).

Se destacan los siguientes webinars que estuvieron enfocados en los estudiantes Talento Digital:

- **Mes de la Agilidad:** Se realizaron durante julio 3 jornadas con empresas Experiencia Lab, TCS y Lipigas.
- **Comunidad Recorders:** El 20 de octubre, el Director Ejecutivo de Talento Digital dictó una charla para la comunidad de alumnos Talento Digital para Chile "Records" sobre "[Mi reconversión y yo ¿Dónde me ubico?](#)".
- **Huawei:** El 5, 7 y 12 de Agosto se realizaron talleres de [Inteligencia Artificial](#) con 100 becas para estudiantes TD.
- **Huawei:** El [5](#) y [19](#) de octubre se realizaron 2 talleres prácticos HMS dictados por el equipo DTS de Huawei destinado a los alumnos del perfil Desarrollador Mobile Android, donde participaron 142 estudiantes en ambos talleres.
- **Huawei:** Durante el [2](#), [3](#), [4](#), [5](#) y [6](#) de noviembre se realizaron 5 días de workshop para preparar el examen de certificación profesional en HCIA AI. En esta capacitación práctica asistieron 100 estudiantes, quienes aprendieron sobre Inteligencia Artificial, Machine Learning, Deep Learning y otras tecnologías para lograr el diseño, desarrollo e innovación de productos y soluciones de AI.
- **MasterBase:** [El 9, 10 y 11 de diciembre Masterbase](#) se realizó una capacitación para 117 estudiantes de Talento Digital para Chile. Los estudiantes aprendieron a usar la plataforma de automatización creada por MasterBase, automatizar distintos problemas reales de empresas, herramientas de automatización y configurar sus propios procesos para mejorar distintos negocios u ofrecer servicios.
- 5 conversatorios con estudiantes para conocer sus experiencias en Talento Digital y expectativas del proceso de intermediación laboral (el [31 de Julio](#), [21 de agosto](#) , [16 de Octubre](#), [10 de Noviembre](#) y [13 de Noviembre](#))

d. **Credencial Talento Digital:**

- El 9 de junio se realizó un encuentro con las OTECs donde se dio a conocer el Kit de Egreso, el proceso de certificación y contar sobre las credenciales que estarán asociadas a este proceso.

- La Certificación Talento Digital se inició según lo planificado, a medida que vayan egresando los alumnos, el día 28 de agosto. A la fecha se ha realizado la Certificación Talento Digital a 11 cursos con 56 egresados/as certificados.
 - Desde agosto a la fecha, Sence ha tenido desfase por incidencias técnicas en el cierre administrativo para la aprobación de egresados/as. En consecuencia hay estudiantes que ya han terminado sus cursos y no han podido realizar su prueba de certificación. Se decidió como medida temporal comenzar a intermediar a las personas que vayan egresando de las respectivas OTEC (sin haber dado prueba de salida) para no perder oportunidades de posibles contrataciones a pesar de que lo acordado con la gobernanza de la iniciativa, es que Talento Digital realizará la intermediación laboral sólo a los estudiantes que hayan aprobado el curso en su respectiva OTEC y hayan aprobado la certificación de Talento Digital.
 - Dado lo anterior, y a pesar que se había definido que Talento Digital se realiza la intermediación laboral sólo a los y las estudiantes que hayan aprobado el curso en su respectiva OTEC, hayan aprobado la certificación de Talento Digital y que hayan realizado su Kit de Egreso, se decidió comenzar la intermediación laboral de manera previa a la certificación.
- e. **Plataforma de apoyo a la búsqueda de empleo:** Se quiere entregar a los alumnos certificados una solución tecnológica que cuente con la disponibilización de ofertas laborales y material de preparación para enfrentar correctamente el proceso de reclutamiento y selección.

Durante el 2020 se realiza un proceso de [discovery](#) de distintos proveedores donde se espera que las plataformas tengan las siguientes cualidades:

- Plataforma 100% online con cursos de entrenamiento para búsqueda de empleo.
- Búsqueda de empleo vía scraping de portales.

Sence asignó a Lab Lab como proveedor de este servicio y está en proceso de extender este beneficio a los egresados de Talento Digital, entregándoles a los estudiantes certificados una licencia para la utilización de esta plataforma tecnológica que les permita visibilizar ofertas laborales vía web scraping y contar con cursos y material asincrónico de preparación para enfrentar correctamente el proceso de reclutamiento y selección. Dado lo anterior, se estima que durante el 2021 se podrá utilizar este beneficio

4. **Campaña de Comunicación y Marketing:** 4 componentes

Esta componente tiene 3 líneas de acción:

- a. **Campaña en Redes Sociales:** Se desarrolló el contenido y diseño de la campaña que se lanzó el 14 de diciembre. La [campaña comunicacional](#) tiene el foco de posicionar el Semillero de egresados/as entre empresas que busquen talentos TI y dirigirlos hacia la página donde pueden ver la oferta de valor y solicitar la búsqueda de un perfil adecuado a sus necesidades. El plan de medios estará orientado a LinkedIn, al ser la red con mayor alcance empresarial.
- b. **Campaña inbound Marketing:** A la espera de la firma de contrato con OTIC SOFOFA para dar inicio.
- c. **Evento Digital Talent Week**
 - Durante mayo de 2020 se inicia un **proceso** de “**Discovery**” sobre eventos como hackaton/desafíos digitales y ferias laborales, con el objetivo de comenzar a diseñar la iniciativa. Se participa de actividades como Hackathon Laboratoria (20 de mayo), Feria laboral Municipalidad providencia (27 de mayo), Hackathon Huawei (31 de mayo), Hackathon Socialab (31 de mayo), Feria laboral Sence (16 de junio).
 - Se define realizar el **Digital Talent Week** en noviembre 2020, el cual estuvo compuesto por 2 subeventos:
 - **Job Talent (24 y 25 de noviembre):** Feria laboral virtual donde los egresados podrán postular a ofertas laborales de empresa y participar de charlas y talleres impartidos por empresas de la Red.
 - **Summit (26 de noviembre):** Seminario online donde se realizarán charlas y paneles dictados por speakers nacionales e internacionales, del mundo público y privado.

Talento Digital para Chile, realizó su primera “[Digital Talent Week](#)”, durante los días 24, 25 y 26 de noviembre. Evento compuesto por una Feria Laboral virtual: **Job Talent** y un **Summit**.

La **Digital Talent Week** abordó temáticas clave para el trabajo del futuro, con foco en la aceleración digital que vive Chile y el reto humano tras esa transformación.

Con el desarrollo de la feria laboral "**Job Talent**" se dio a conocer a la primera generación de egresados/as de Talento Digital para Chile, gran hito en este proyecto país orientado a reconvertir la fuerza laboral.

Feria laboral: Job Talent (24 y 25 de noviembre)

Se realizó una feria laboral virtual conjunta con InvestChile, mediante la plataforma Trabajando.com, llamada "**Job Talent**".

Este evento conectó a (1) empresas clientes de InvestChile, (2) empresas de la Red de Empresas de Talento Digital, (3) empresas clientes de Trabajando.com y (4) a otras empresas, con el semillero de desarrolladores y diseñadores que ha formado Talento Digital para Chile en su primera generación.

La participación en Job Talent no tuvo costo para las empresas y entregó el acceso a un stand virtual donde la empresa encuentra un espacio para posicionarse como marca empleadora y disponibilizar ofertas y prácticas laborales.

Este evento fue exclusivo para los egresados/as de Talento Digital correspondientes a los perfiles digitales:

- Desarrollador Full Stack Java
- Desarrollador Front-End
- Desarrollador Mobile Android
- Diseñador UX/UI

La formación de estos perfiles digitales permite que los egresados/as se puedan desempeñar en distintos [cargos](#) en las empresas, lo que permitió ampliar la oferta laboral desde las empresas a más puestos.

Se realizó una campaña de atracción de empresas para que participaran de la feria laboral a través de Mailing y Redes Sociales:

- **[Mailing](#) enviado de InvestChile** a sus empresas clientes.
- **[Mailing](#) enviado de Talento Digital para Chile** a su Red de Empresas y a otros contactos.
- **[Mailing](#) enviado a Mesa Público - Privada** de Talento Digital para Chile.
- Publicaciones en LinkedIn, realizadas el 2 de noviembre, 9 de noviembre, 15 de noviembre, 16 de noviembre, 17 de noviembre, 18 de noviembre, 24 de

noviembre (1), 24 de noviembre (2), 24 de noviembre (3), 24 de noviembre (4).

- **Publicaciones en Facebook** realizadas el 19 de noviembre, 20 de noviembre (1), 20 de noviembre (2), 24 de noviembre.
- **Publicaciones en Instagram** realizadas el 20 de noviembre, 21 de noviembre, 22 de noviembre, 24 de noviembre en el perfil de Talento Digital para Chile complementadas por historias diarias.
- **Publicaciones en Twitter** realizadas el 6 de noviembre, 12 de noviembre, 16 de noviembre, 18 de noviembre, 24 de noviembre.

Con las iniciativas mencionadas, se inscribieron finalmente a la Job Talent **109 empresas** en total a través de la gestión de InvestChile y Talento Digital para Chile, de las cuales 106 finalmente crearon un stand virtual, las 3 restantes buscaban perfiles que no eran digitales.

De estas 106 empresas, **68 cargaron ofertas laborales**, el resto dejó disponible la opción de que los egresados cargaran su CV.

Con dicha participación, se alcanzó un total de **230 ofertas laborales, 379 vacantes, y 1.750 postulaciones a ellas**. Revisar más detalles [aquí](#).

Visitaron la feria **853 personas únicas**, de las cuales **311 fueron egresados** que iniciaron sesión, y **220 realizaron postulaciones**.

Adicionalmente, se le entregó a trabajando.com una lista de cargos a los que califican los egresados/as de Talento Digital para Chile y con esta información se creó un “stand trabajando.com” en el que se incorporaron todas las ofertas de sus clientes que ofrecen los cargos indicados. En consecuencia, se añadieron adicionalmente 578 ofertas que generaron 1.034 vacantes y 142 postulaciones a ellas.

En paralelo a la feria laboral, los días 24 y 25 de noviembre, se realizó [un ciclo de charlas, talleres y paneles de conversación](#) dirigido a estudiantes y egresados de Talento Digital en dónde se abordaron temas que buscan potenciar la búsqueda de empleo, el trabajo free lance y el emprendimiento.

Durante los dos días [participaron 32 speakers](#) a través de **9 charlas, 2 talleres y 3 paneles de conversación**. En [dichas actividades](#) se obtuvo un **76% de**

participación, ya que inscribieron 785 personas, participando finalmente 593 personas, obteniendo un **promedio de 240 personas** por charla.

Summit (26 de noviembre)

El 26 de noviembre se realizó el primer **Summit de Talento Digital, Chile: La Transformación Digital de las personas**, que convocó a líderes de distintas industrias e iniciativas que han generado impacto social, tecnológico y laboral, para debatir y entender cuáles son las nuevas necesidades de un mercado cada vez más digital. Se profundizó en la urgencia de reconversión laboral de las personas y el desafío que significa para el mundo público y privado.

El evento contó con cobertura de prensa, que alcanzó 15 publicaciones en medios digitales y escritos; y a la vez, su transmisión por Emol TV alcanzó los 157.978 usuarios únicos conectados.

Las grabaciones de ese evento se pueden ver en los siguientes links: [PrEmol TV \(Primera parte\)](#) y [Segunda parte](#).

G. Segundo Estudio: Demanda Laboral de perfiles detectados.

Se había planificado realizar **dos Pulsos de Demanda el 2020** (marzo y noviembre), sin embargo, por el contexto de pandemia, se decidió postergar la realización del primero a junio, en consecuencia el **segundo Pulso se realizará en enero 2021**.

Es decir, si bien estamos en condiciones de cumplir con los contenidos que el contrato estipula, para este último informe, al hacer la revisión global del cumplimiento de los objetivos del contrato 2020 vemos que el primer literal del **objetivo B “Realizar 2 estudios de demanda sobre los perfiles identificados por la iniciativa”** no podrá ser cumplido en su totalidad durante este año.

En este contexto, se envió el 16 de diciembre a OTIC SOFOFA y Sence, una [carta](#) justificando dicho atraso.