



Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

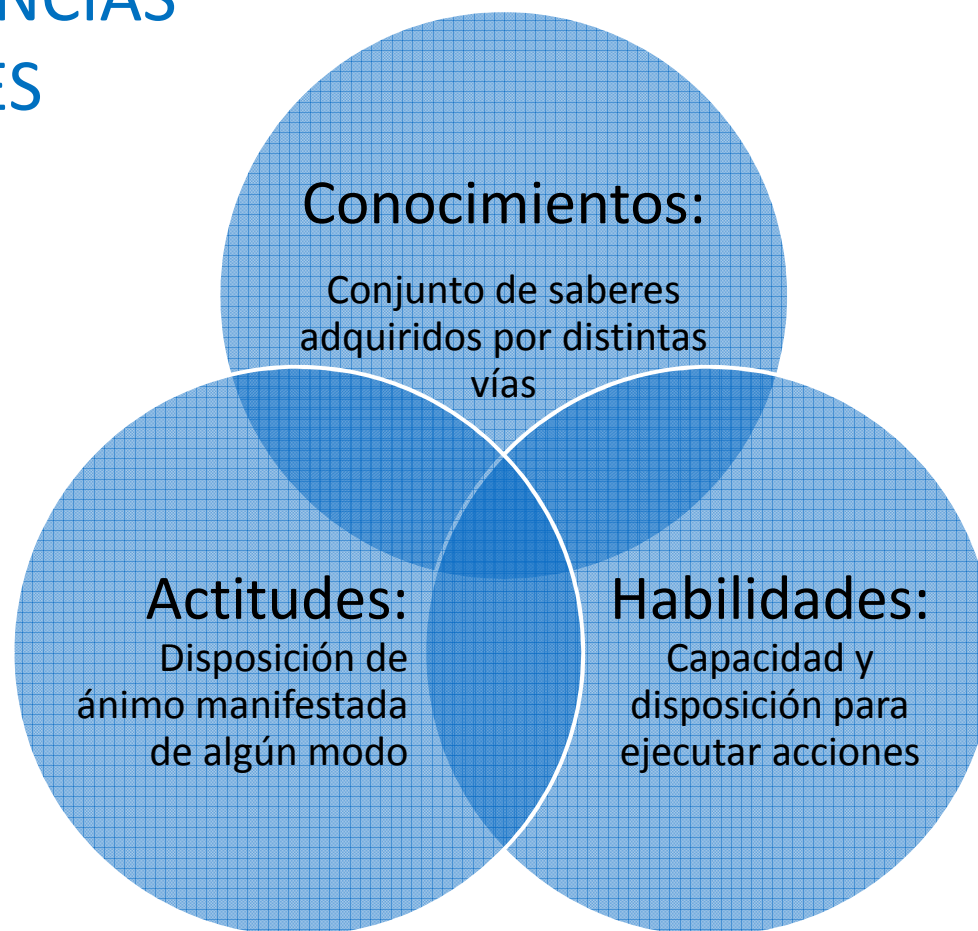
Loreto Méndez Amunátegui – Jefa Relaciones Institucionales
Reunión Circulo de Galvanizado - ASIMET
Santiago, 25 de junio de 2015

chile✓alora



¿Por qué las competencias
laborales?

COMPETENCIAS LABORALES

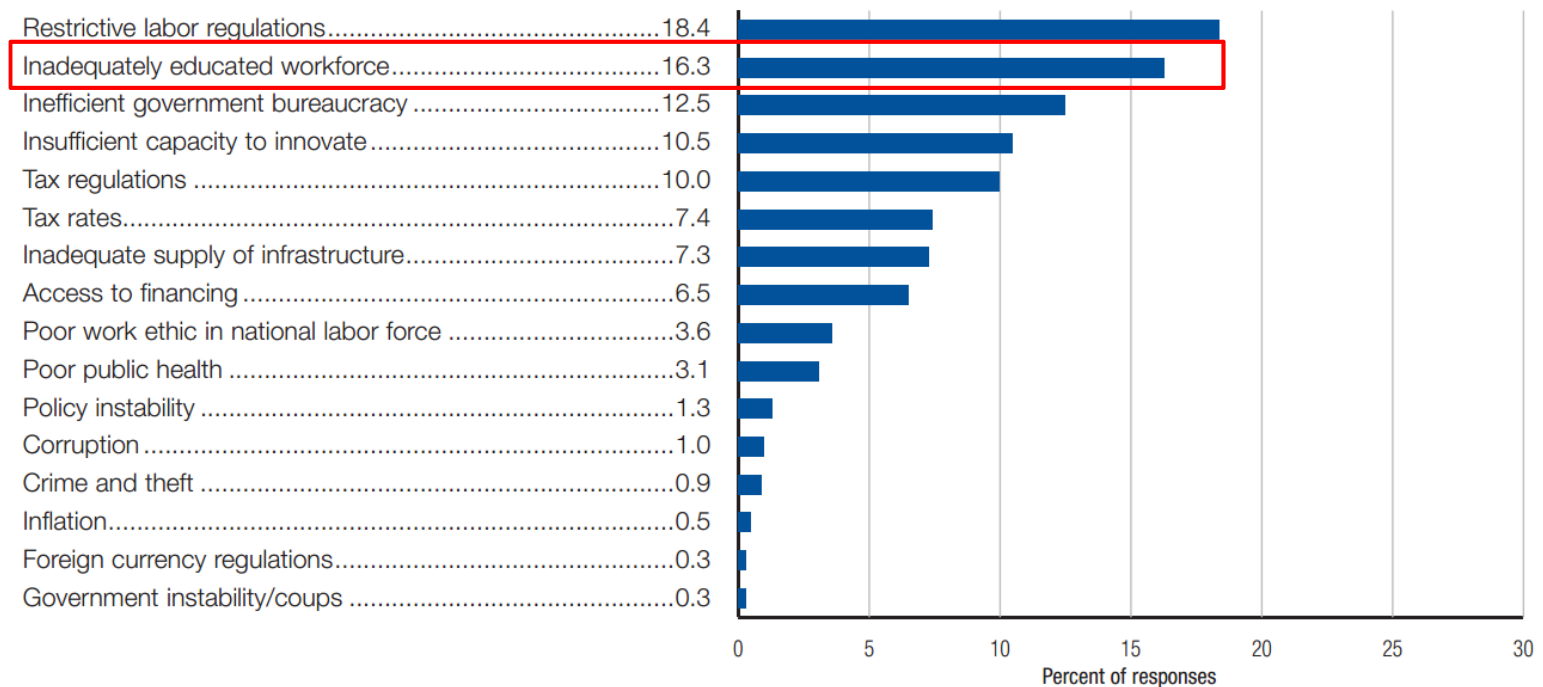


Competencia Laboral (Ley 20.267): Aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.

Tenemos una brecha de capital humano que impacta sobre la competitividad

Las empresas no cuentan con una fuerza de trabajo que tenga las competencias necesarias para mejorar su producción o embarcarse en proyectos innovadores; esto es señalado como uno de los factores más problemáticos para hacer negocios en el país.

The most problematic factors for doing business



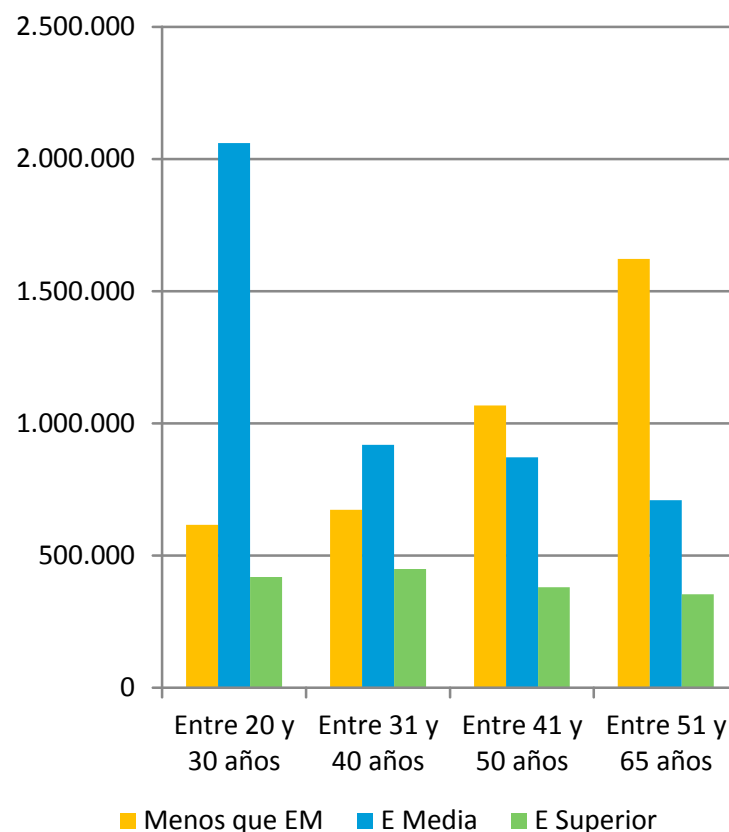
Fuente: World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2014-2015: Country/Economy Highlights*, 2014.

Casi un 40% de la población entre 20 y 65 años no tiene educación media completa

Escolaridad población entre 20 y 65 años

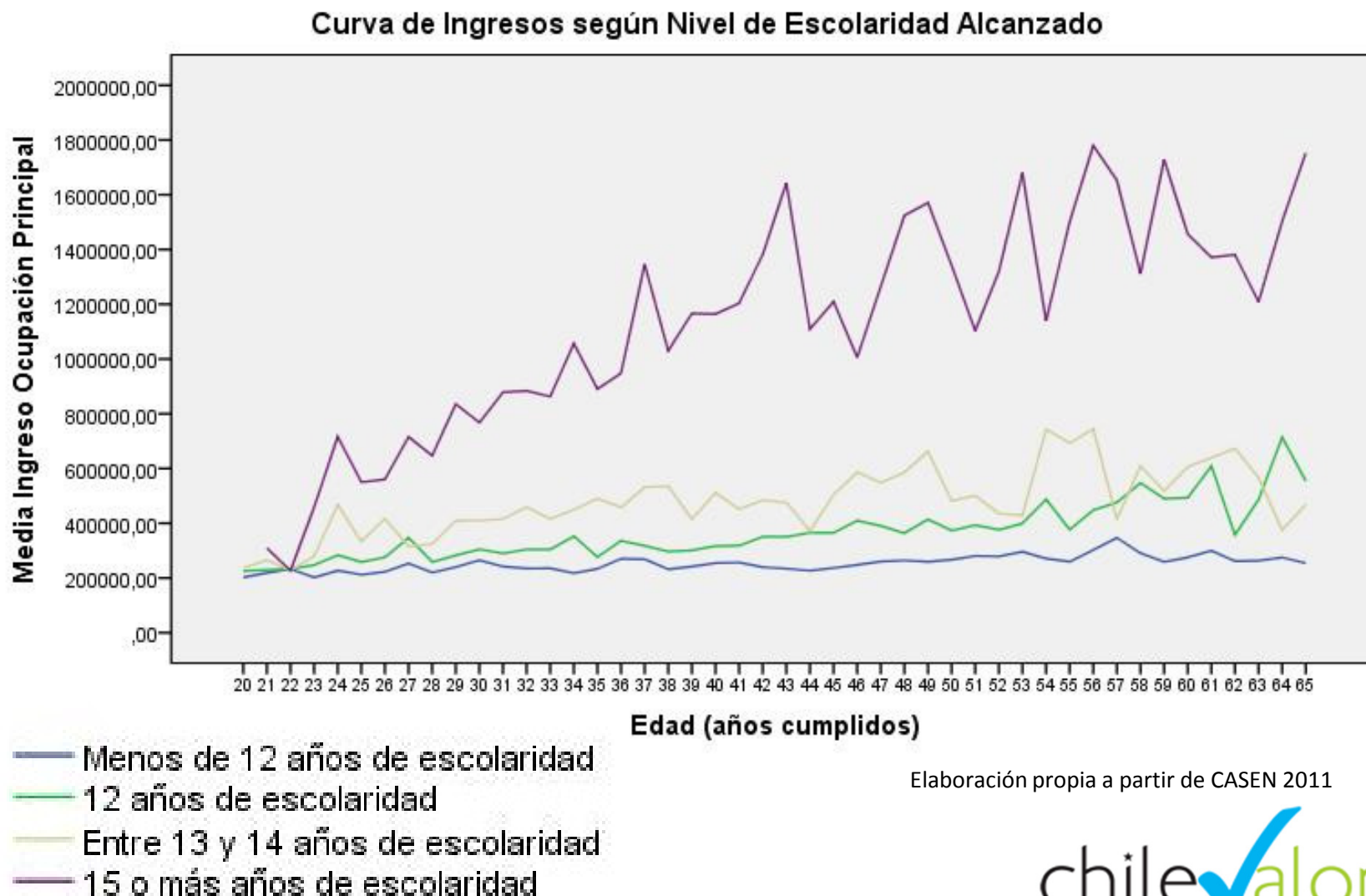
- ▶ La población entre 20 y 65 años alcanza a 10.143.265
- ▶ De ellos, **3.980.713** no completó su enseñanza media, es decir, un **39,2%** del total de la población ubicada en el tramo etario.
- ▶ El 60,8% restante, es decir, **6.162.552** cuenta con al menos 12 años de escolaridad.
- ▶ Gracias a los aumentos de cobertura experimentados en los últimos 30 años, este déficit de escolaridad ha ido disminuyendo, lo que se aprecia en mayores niveles de escolaridad de la población joven.

Población entre 20 y 65 años y nivel educacional



Elaboración propia a partir de CASEN 2011

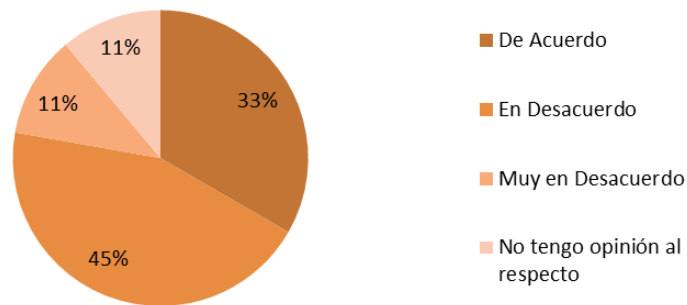
Existe una importante brecha de ingresos asociada a los años de escolaridad



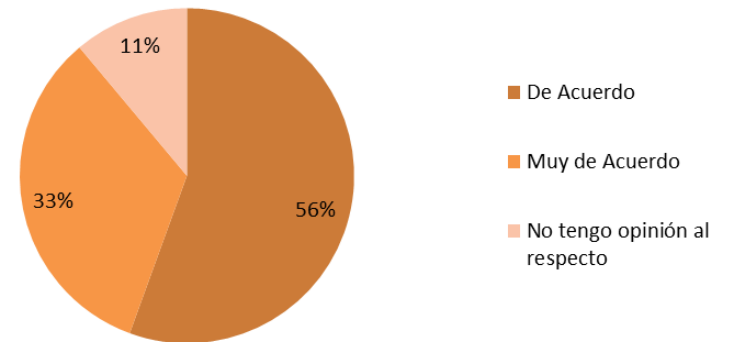
Existe una brecha entre la oferta formativa y la demanda laboral

Ingeniería Industrial U de Chile
Estudio de Inteligencia de Mercado Laboral en la Industria Acuícola Salmonera, 2014.

¿Los profesionales que contratamos tienen todas los conocimientos requeridos por el negocio?



Me cuesta encontrar trabajadores que sepan trabajar bien



El **56%** está en desacuerdo o muy en desacuerdo

El **89%** de los entrevistados está de acuerdo o muy de acuerdo

En el sector minero, un estudio reciente elaborado por el Consejo Minero, sitúa en casi 30.000 la brecha de trabajadores que se generará al año 2.022, fundamentalmente en perfiles técnicos asociados a faenas mineras tales como: mantenedor mecánico, operador de equipos móviles, operador de equipos fijos, mantenedor eléctrico, supervisor de mantenimiento, entre otros.

Recomendación de Organismos Internacionales



- **OIT, Recomendación 195, 2004:** Implementar un **mecanismo de evaluación, certificación y reconocimiento** de las aptitudes profesionales, independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal y el reconocimiento de aprendizajes previos



- ▶ **OECD, 1999; 2005:** Mantener la **empleabilidad** requiere desarrollar estrategias efectivas de **aprendizaje a lo largo de la vida**.
- ▶ **OECD, 2011:** Chile debe **aumentar la inversión en el sistema de educación vocacional y formación**, para así aumentar el capital humano y responder mejor a los requerimientos del mercado laboral.
- ▶ **OECD, 2013 OCTUBRE:**
 - ▶ Mercado laboral muy dinámico con desempleo en su nivel más bajo en 15 años. Sin embargo, siguen marginados del mercado: Mujeres, Jóvenes e individuos de baja calificación.
 - ▶ **Destaca aporte de ChileValora** como respuesta a los individuos de baja calificación a través de la certificaciones de competencias vocacionales ampliamente reconocidas.



¿Cómo aporta ChileValora a
estos desafíos país?

Una Nueva Institucionalidad de Competencias Laborales para Chile

Ley 20.267

Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

Servicio Público Descentralizado, creado en agosto de 2008, que se relaciona con el Presidente de la República a través de Ministerio del Trabajo.

Directorio ChileValora

Comisión tripartita
compuesta por 9
integrantes: Tres
representantes de los
trabajadores, tres
representantes de los
empleadores y tres del
sector público
(Ministros de
Educación, Trabajo y
Economía).

Alfonso Swett

Presidente

Juan Araya

Director

Bernardo Echeverría

Director

Etiel Moraga

Vicepresidente

Rossana Zurita

Directora

Marion Cortes

Directora

Pedro Goic

Director – Representante Ministra del Trabajo

Adrián Fuentes

Director – Representante Ministro de Economía

Marcela Arellano

Directora – Representante Ministro de Educación



Representantes
Empleadores



Representantes
Trabajadores



Representantes Sector
Público

chilevalora

Objetivo del Sistema

El Sistema de Competencias Laborales tiene como propósito principal:

- ✓ Reconocer formalmente las **competencias laborales** de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico.
- ✓ Junto a lo anterior, se plantea favorecer sus oportunidades de **aprendizaje continuo**, su reconocimiento y valorización.

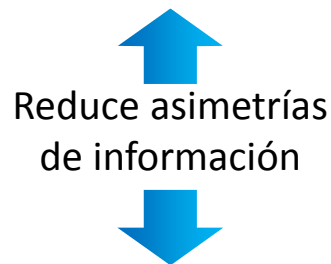


Beneficios del Sistema



Para los empleadores

- Productividad y competitividad
- Trabajadores más calificados
- Cierra círculo virtuoso de calidad
- Mejora gestión de recursos humanos
- Rentabiliza inversión en capacitación
- Responsabilidad social empresarial



GANAR - GANAR



Para los trabajadores

- Empleabilidad
- Movilidad laboral
- Profesionalización
- Orgullo, reconocimiento y satisfacción personal
- Posibilidad de orientar mejor una trayectoria formativa



Permite conectar la demanda de los sectores productivos con la oferta de certificación y capacitación. Identificar en forma precisa las habilidades, conocimientos y conductas que requieren las personas para desempeñarse en una determinada función laboral.

Opera en dos niveles:

- Institucional (Directorio ChileValora)
- Organismos Sectoriales

Organismos Sectoriales de Competencias Laborales:

- Levantan demandas y necesidades de desarrollo de Capital Humano del Sector.
- Dan validez y legitimidad a los productos/herramientas del sistema.

Principales resultados:

- A la fecha se han constituido **51 OSCLs representando a 18 sectores y 43 subsectores.**
- De estos **35** se han mantenido **activos** o estuvieron activos recientemente.
- Participan más de **100 organizaciones de trabajadores, 59 gremios, 104 empresas y 84 instituciones del sector público.**

Mecanismo de
Diálogo Social
Tripartito

Vinculante y
resolutivo

ChileValora

Presencia del Sistema en 18 Sectores Productivos y 43 subsectores

Actividades profesionales, científicas y técnicas

Gestión y administración de empresas

Acuícola y Pesquero

Cultivo y crianza de peces

Moluscos y Vegetales Marinos

Pesca Artesanal

Administración Pública

Municipal

Agrícola y Ganadero

Apicultura

Cultivo de cereales, leguminosas, semillas y otros

Fruticultura

Horticultura

Pecuario

Producción de Semillas

Transversal

Arte, Entretenimiento y Recreación

Artes Escénicas

Comercio

Grandes Tiendas

Supermercados

Construcción

Actividades Especializadas de

Construcción

Edificación

Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización

Educación

Capacitación laboral

Educación Preescolar y escolar

Elaboración de Alimentos y Bebidas

Aceites vegetales

Carnes

Elaboración y Conservación de Alimentos

Lácteos

Panadero

Vitivinícola

Gastronomía, Hotelería y Turismo

Gastronomía

Hotelería

Turismo

Información y Comunicaciones

Radiodifusión

Tecnologías de Información

Manufactura Metálica

Metalúrgico Metalmecánico

Manufactura No Metálica

Productos Textiles

Minería Metálica

Minería de oro, plata y otros metales

Minería del Cobre

Minería No Metálica

Petróleo y Gas Natural

Servicios

Servicios para el Hogar

Suministro de Gas, Electricidad y Agua

Electricidad

Transporte y Logística

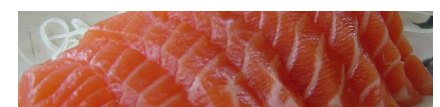
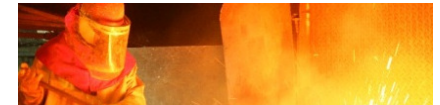
Agencias de Aduana

Logística

Servicios Postales

Transporte Marítimo

Transporte Terrestre



Herramientas que contribuyen a la formación continua

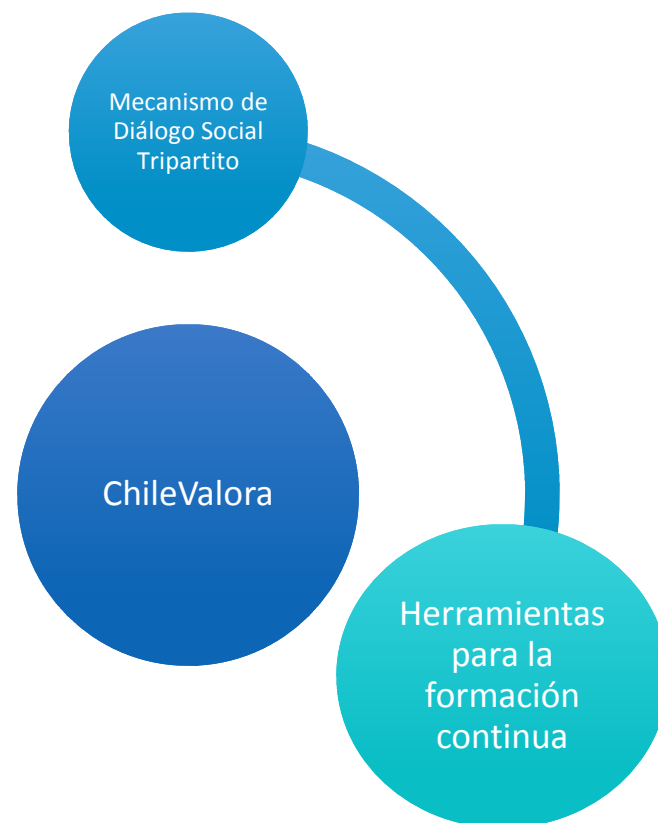
Definen en forma precisa las competencias asociadas a un perfil, permiten elaborar currículos para formación o cierre de brechas de esas competencias y ordenar los perfiles y planes formativos en rutas formativo-laborales para la formación a lo largo de la vida.

Catálogo de Competencias Laborales

- **Perfiles** de Competencias Laborales
- **Planes Formativos** modulares basados en estos perfiles que orientan la formación laboral y el cierre de brechas.
- **Instrumentos** para evaluar y certificar competencias
- **Rutas** formativo-laborales ajustadas al Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral.

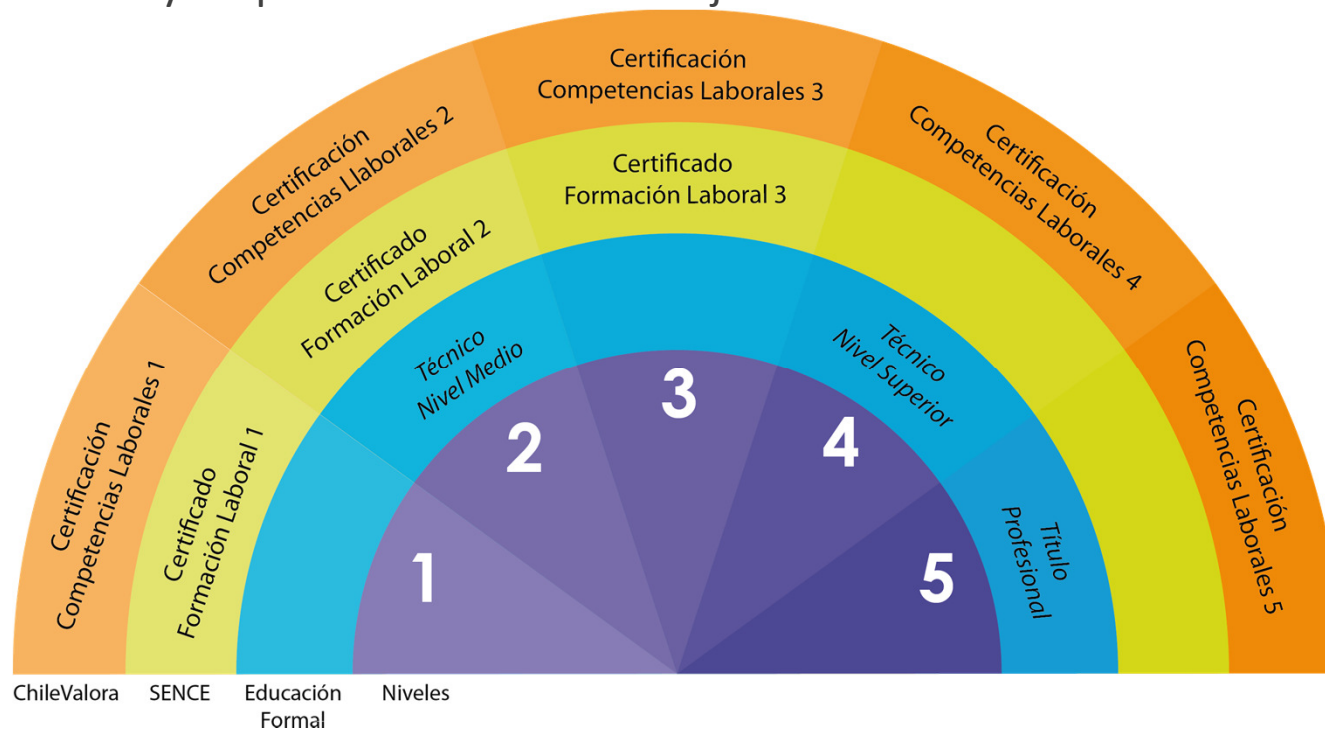
Principales resultados:

- Actualmente existen **802 perfiles de competencias laborales** acreditados.
- Ya contamos con **250 Planes formativos aprox.** asociados a **320 perfiles**.
- **18 Subsectores** están trabajando en el poblamiento del **Marco de Cualificaciones** y elaboración de **rutas formativas**.



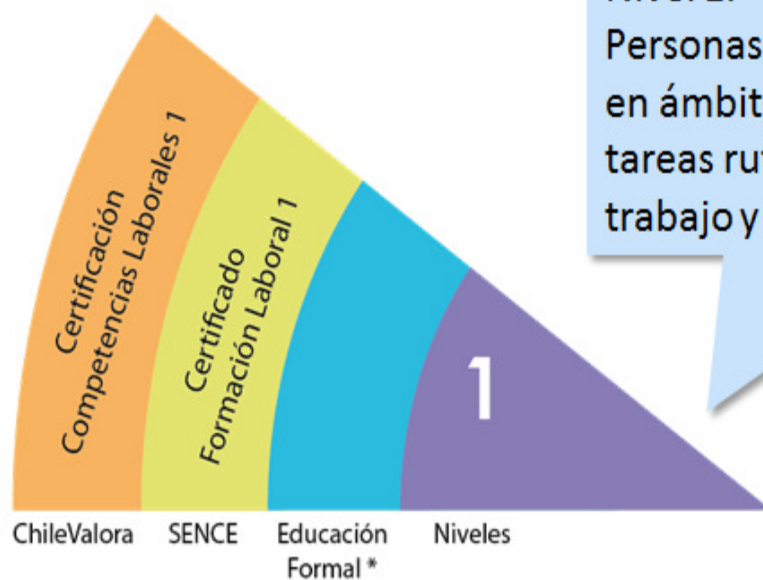
Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral

- ▶ Es un instrumento que permite desarrollar, clasificar y reconocer las habilidades, conocimientos y competencias en un continuo de niveles
- ▶ Es un primer paso en la articulación del mundo del trabajo con el de la Educación y en la construcción de un marco nacional.
- ▶ Permite crear rutas formativo-laborales que faciliten la formación continua, movilidad y empleabilidad de los trabajadores.





Marco de Cualificaciones
para la formación y certificación laboral



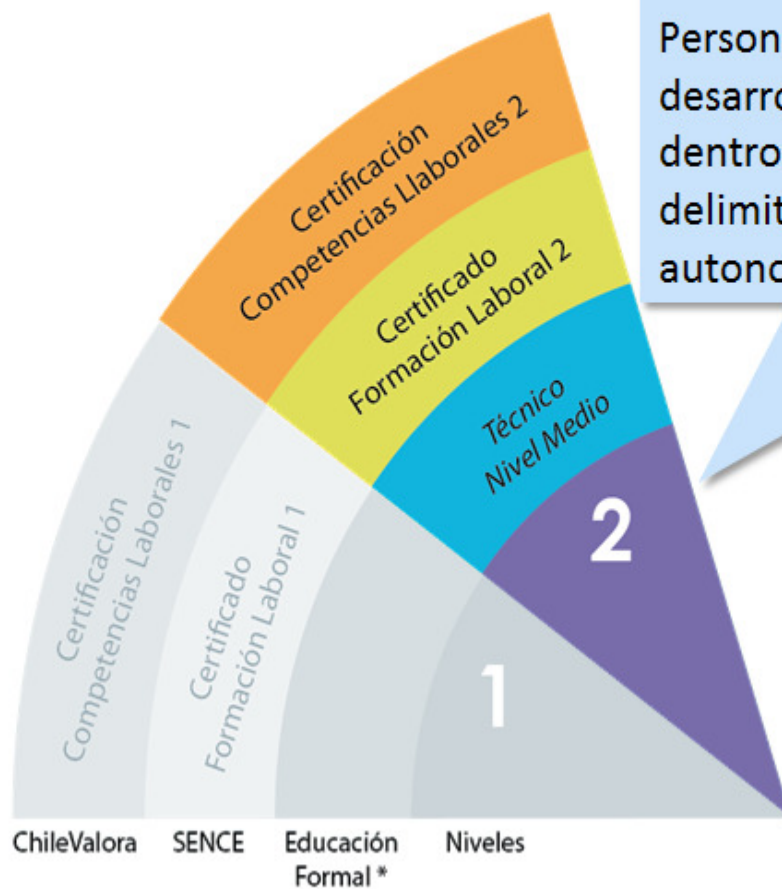
Nivel 1:

Personas que se desempeñan laboralmente en ámbitos de baja complejidad, ejecutando tareas rutinarias, con supervisión de su trabajo y baja autonomía.

*credenciales del sistema de educación formal técnico profesional se presentan como referencia



Marco de Cualificaciones
para la formación y certificación laboral



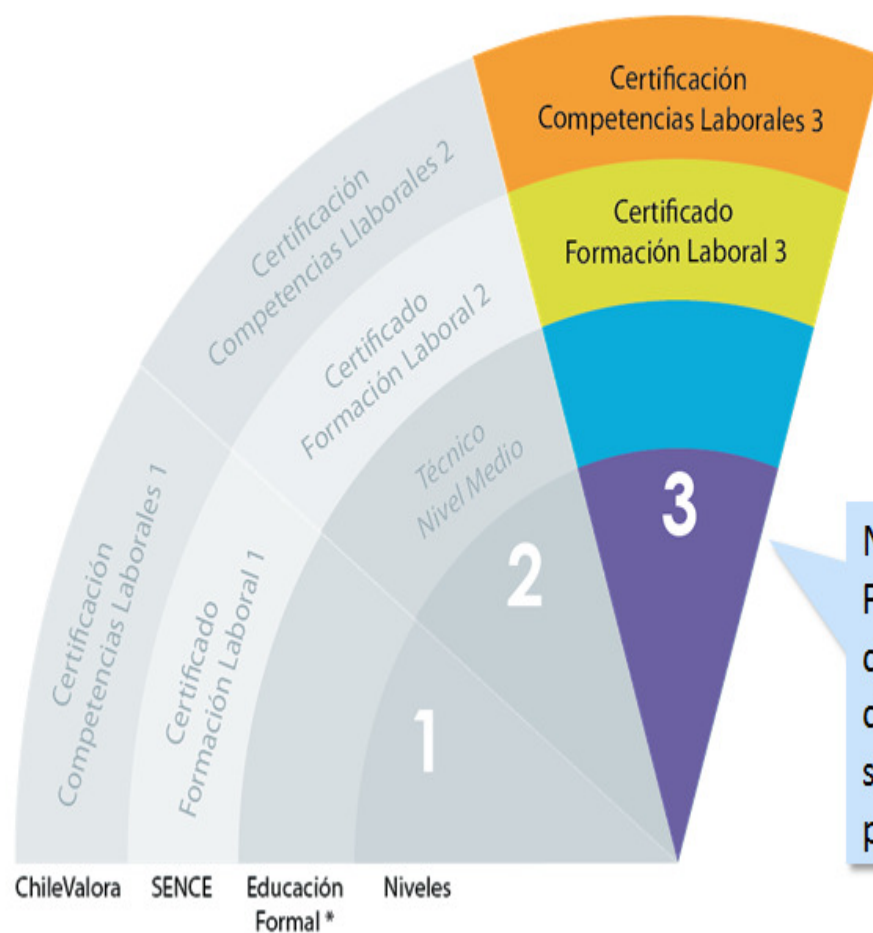
Nivel 2:

Personas que se desempeñan laboralmente desarrollando funciones de complejidad media, dentro de un ámbito laboral y/o estudio delimitado con supervisión de su trabajo y poca autonomía.

*credenciales del sistema de educación formal técnico profesional se presentan como referencia



Marco de Cualificaciones
para la formación y certificación laboral



Nivel 3:

Personas que se desempeñan laboralmente desarrollando funciones complejas en un área delimitada dentro de un sector productivo, con supervisión asociada a parámetros y autonomía para la implementación de rutinas.

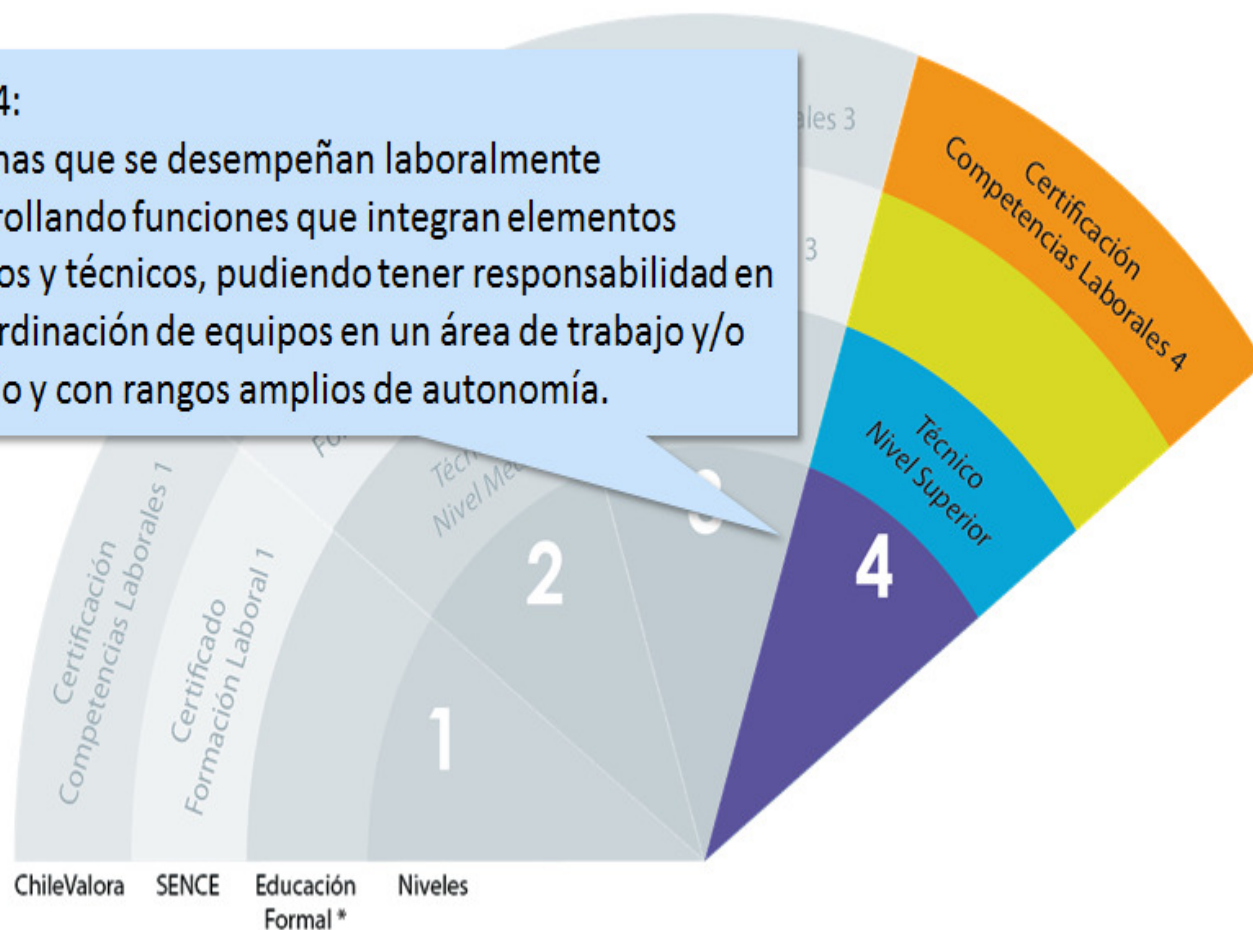
*credenciales del sistema de educación formal técnico profesional se presentan como referencia



Marco de Cualificaciones
para la formación y certificación laboral

Nivel 4:

Personas que se desempeñan laboralmente desarrollando funciones que integran elementos teóricos y técnicos, pudiendo tener responsabilidad en la coordinación de equipos en un área de trabajo y/o estudio y con rangos amplios de autonomía.



*credenciales del sistema de educación formal técnico profesional se presentan como referencia



Marco de Cualificaciones
para la formación y certificación laboral

Nivel 5:

Personas que se desempeñan laboralmente en ámbitos en donde aplican conocimientos amplios y coherentes, con responsabilidad por la gestión de iniciativas y proyectos con diversas variables y escenarios, en uno o más contextos específicos de área de trabajo y/o estudio y con alta autonomía.



*credenciales del sistema de educación formal técnico profesional se presentan como referencia

Mecanismo de evaluación y certificación de competencias de los trabajadores

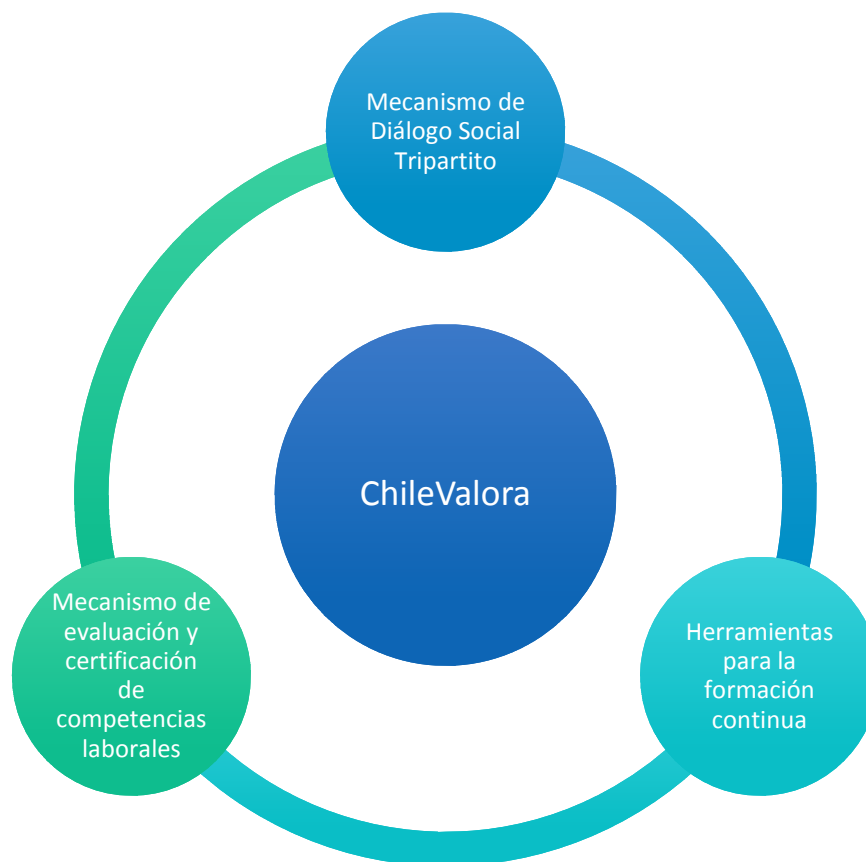
La certificación entrega información al mercado respecto a las competencias de los trabajadores. Reduce las asimetrías de información.

Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales:

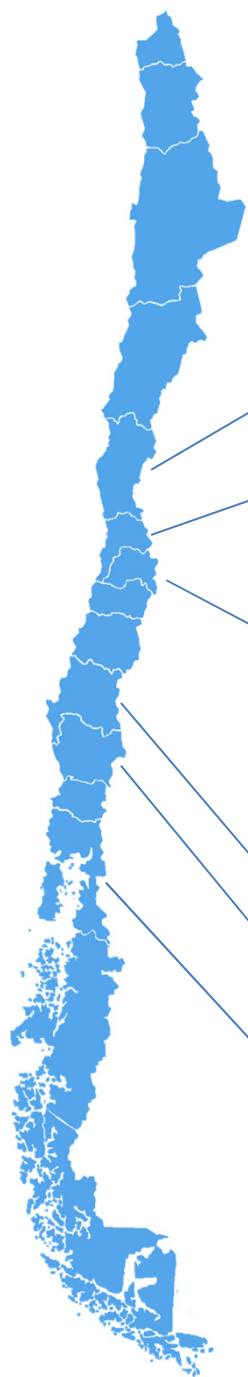
- Acreditados por ChileValora bajo altos estándares de calidad
- Especializados en sectores, subsectores y perfiles.
- Trabajan con Evaluadores especialmente formados para evaluar competencias laborales.
- Son supervisados por ChileValora.
- Procesos de evaluación permiten detectar brechas de competencias.

Principales resultados:

- **31 Centros acreditados.**
- **Más de 350 Evaluadores de Competencias Laborales habilitados.**
- Alcance actual de los Centros permite evaluar y certificar en **329 perfiles (41%)** en **12 sectores** y **26 subsectores.**



Localización Geográfica de los 31 Centros 2014



REGIÓN DE ANTOFAGASTA (2 centros)

- Fulcro ABC (Minería)
- Universidad de Antofagasta (minería)

REGIÓN DE ATACAMA (1 Centro)

- CFT-UDA (metalmecánico y minerio)

REGIÓN DE COQUIMBO (2 centros)

- Universidad Católica del Norte (Minero, Metalmecánico, EMT y Pesquero)
- CORMINCO AG (Minero)

REGIÓN DE VALPARAÍSO (4 centros)

- Verifica Competencias (Marítimo Portuario)
- Certifica CL (Turismo)
- Universidad Técnica Federico Santa María (Construcción, EMT, Metalmecánico y Minería)
- MG Certifica (minería)

REGIÓN METROPOLITANA (16 centros)

- Asimet (Metalmecánico)
- ASEL (Gas y Electricidad)
- ASOEX (Agrícola Frutícola)
- Bureau Veritas Certification (Agrícola y Comercio Supermercados)
- Cámara Chilena de Refrigeración y Climatización (Refrigeración y Climatización)
- CECCL SIMOC (Construcción)
- CECCL Empresas de Menor Tamaño (EMT)
- CECCL Cámara Nacional de Comercio SPA (Turismo)
- Certificación y Servicios Cámara de Comercio de Santiago (Comercio y Logística)
- Indupan Servicios (Industria del Pan)
- Petrinovic (Minería)
- CECCL Vitivinícola (Agrícola Transversal y Vitivinícola)
- UTEM (Construcción)
- AC EVAL. Y CERTIF. LTDA «Automóvil Club» (Transportes)
- ALOG CHILE A.G (Logística)
- CEA SIGLO XXI LTDA. (Turismo)

REGIÓN DEL BIOBIO (2 centros)

- CERTIFICADORA LABORAL CPCC SPA (Logística, Metalmecánico, EMT)
- INTEGRA LTDA (Educación)

REGIÓN DE LA ARAUCANÍA (2 centros)

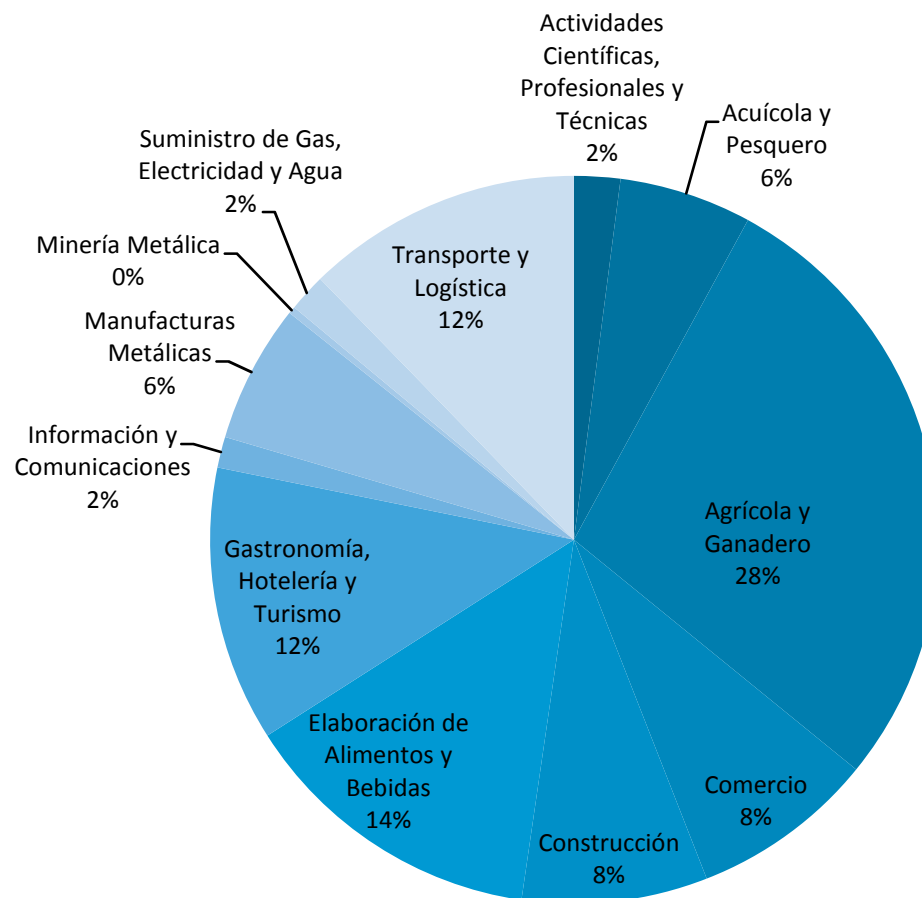
- ECERLAB (Turismo y EMT)
- EVACERCOM (Turismo, Metalmecánico)

REGIÓN DE LOS LAGOS (2 centros)

- Salmón Chile AG (Acuícola)
- Asesorías XITLA (turismo)

Trabajadores certificados

Sector	Certificados
Actividades Científicas, Profesionales y Técnicas	1.142
Acuícola y Pesquero	3.300
Agrícola y Ganadero	15.661
Comercio	4.592
Construcción	4.618
Elaboración de Alimentos y Bebidas	7.654
Gastronomía, Hotelería y Turismo	6.856
Información y Comunicaciones	765
Manufacturas Metálicas	3.448
Minería Metálica	179
Suministro de Gas, Electricidad y Agua	945
Transporte y Logística	6.884
TOTAL	56.044



A octubre de 2014, se han desarrollado 4.000 aprox. procesos de evaluación, cuya información de certificaciones otorgadas estarán publicadas en el Registro de ChileValora el primer trimestre de 2015.

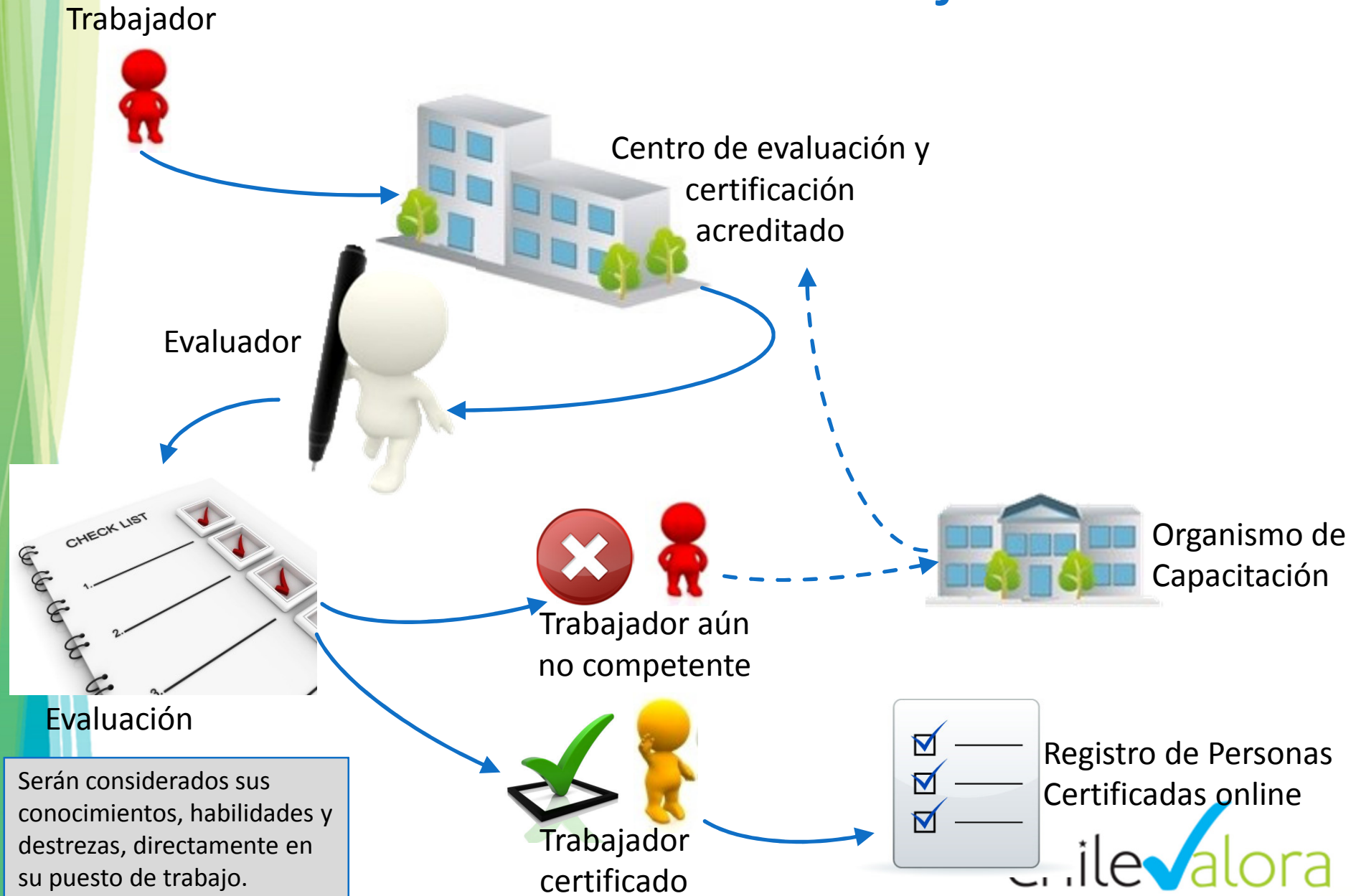
¿Cómo se certifica un trabajador?

Hoy día, se tienen que dar 2 requisitos para poder certificar las competencias de los trabajadores:

1. Debe existir un perfil ocupacional en el Catálogo de ChileValora

2. Debe existir un Centro acreditado

¿Cómo se certifica un trabajador?



Mecanismos de Financiamiento

La ley deposita en SENCE y en el sector privado la responsabilidad del financiamiento de la evaluación y certificación de competencias laborales.

Los mecanismos son:

- ▶ Franquicia Tributaria
- ▶ Subsidio a la certificación
- ▶ Excedentes de las OTICs
- ▶ Recursos propios
- ▶ Recursos de capacitación para funcionarios públicos





Estrategia 2015

Focos Estratégicos 2015

Desplegar el mercado de la certificación en la población objetivo del Programa Mas Capaz y en la población activa que pertenezca a los sectores productivos focalizados, en sintonía con la agenda de competitividad en materia de capital humano.

Avanzar en la integración del sistema de certificación con el de capacitación laboral y educación técnico profesional en una lógica de cualificaciones y rutas formativas para la formación a lo largo de la vida.

Fortalecer el Diálogo Social Tripartito en el Sistema como sello distintivo y transversal del quehacer institucional.

Esto requiere:

1. Fortalecer la capacidad de certificación del Sistema a través de Centros y Evaluadores con altos estándares de calidad y modelo de negocio sustentable.
2. Avanzar en la difusión para el posicionamiento de la certificación y el diálogo social en los actores relevantes (trabajadores, empleadores, autoridades, parlamentarios, líderes de opinión y otros).
3. Perfeccionar el marco legal de ChileValora en el marco de la reforma global al sistema de capacitación laboral que impulse el gobierno.
4. Fortalecer la capacidad interna de ChileValora para responder al aumento de cobertura del sistema, garantizando la calidad y fe pública del Sistema.

OPERACIONALIZACIÓN ESTRATEGIA EJES 1 Y 2:

EJE 1: Despliegue del mercado de la certificación en la población objetivo del Programa Mas Capaz y en la población activa de sectores productivos focalizados, en sintonía con la agenda de competitividad en materia de capital humano

EJE 2: Avanzar en la integración del sistema de certificación con el de capacitación laboral y educación técnico profesional, aplicando el Marco de Cualificaciones como eje articulador para la formación a lo largo de la vida



Para terminar

- ▶ Chile tiene importantes desafíos en materia de productividad, innovación y de equidad. En estos desafíos la formación de las personas tiene un rol clave.
- ▶ La respuesta a este desafío requiere de la acción coordinada y coherente de todos los actores públicos y privados, con énfasis en el diálogo social tripartito.
- ▶ Tenemos que avanzar hacia un sistema integrado de formación para el trabajo.

Un eslabón de un Sistema Integrado de Formación Para el Trabajo



[Inicio](#)

[▼ Nosotros](#)

[▼ Normas](#)

[▼ Nuestro Sistema](#)

[▼ Estadísticas](#)

[▼ Documentos](#)

[▼ Redes](#)

[Atención Usuarios](#)



El éxito estará en las empresas con gente preparada y comprometida

Registros Públicos



[Catálogo de Competencias Laborales](#)



[Registro de Personas Certificadas](#)



[Registro de Centros de Evaluación y Certificación](#)



[Listado de Evaluadores Habilitados](#)

Noticias e Informativos



[Vea todas las NOTICIAS DE CHILEVALORA](#)



[Revise nuestro BOLETÍN INFORMATIVO MENSUAL](#)



[Ingresa a nuestra GALERÍA DE FOTOS](#)



[Comente noticias y temas de INTERÉS EN NUESTRO BLOG](#)

Destacados ChileValora

Certificación de Competencias Laborales



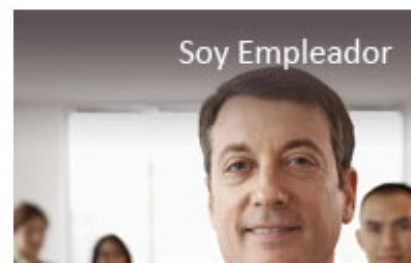
Marco
Cualificaciones,
formación y
certificación laboral



Mintrab apoya
Marco
Cualificaciones



Soy Trabajador



Soy Empleador



Muchas Gracias!

chile✓alora