



chile[★]✓alora

Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

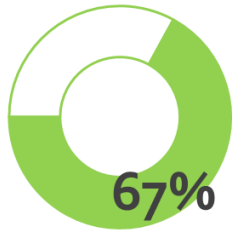
El aporte de **ChileValora** a la formación de Capital Humano

Noviembre 2017

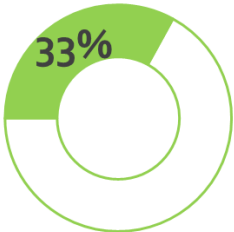
Algunos antecedentes de contexto

Las **competencias reales de los trabajadores**, más que los años de educación con que cuentan, parecen ser el indicador de capital humano para **predecir trayectorias de mejoramiento de la productividad** (OCDE, 2016).

Bajas competencias laborales en la población



Adultos con problemas de **comprensión lectora** y/o **razonamiento matemático**. Igual por 20 años. (PIAAC, 2016)



Personas entre 20 y 65 años no tiene **educación secundaria completa** (3,4 millones de chilenos). (Casen 2015)

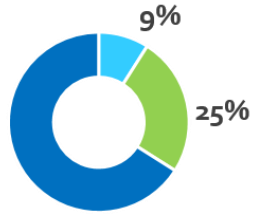


Baja productividad del país, es 33% la de Estados Unidos [CNP]

Brechas entre el mundo formativo y el mercado del trabajo

- ✓ **PERTINENCIA:** Oferta formativa desconectada del mundo del trabajo. (Desconectados BID, 2012).
- ✓ **CALIDAD:** Metodología de enseñanza aprendizaje no se traducen en mejora en la adquisición de conocimientos. (OECD, 2009; 2014).
- ✓ **ARTICULACIÓN:** Falta de vinculación entre diferentes niveles educativos y tipos de formación.

Cambios en el mundo del trabajo



- ✓ PIAAC muestra que en todos los países, el **9% de los puestos de trabajo corren un alto riesgo de ser automatizados**, mientras que para otro 25%, el **50%** de las tareas cambiará significativamente debido a la automatización.



- ✓ Las competencias en TIC no serán suficientes y se necesitarán otras complementarias, que van desde **lectoescritura y aritmética** hasta las **socioemocionales**.
- ✓ Existe un aumento de demanda en oficios relacionados con el **cuidado personal y servicios** que son difíciles de automatizar.



- ✓ Envejecimiento de la población y cambios de estructura del trabajo: 1/3 de los mayores de 50 años trabaja en **empleos por cuenta propia**.
- ✓ Chile es uno de los países de la OECD con **mayor tasa de rotación** 37% (OCDE, 2016).

Qué es y cómo aporta ChileValora:

8 años reconociendo la importancia de los oficios

QUIÉNES SOMOS



- ✓ ChileValora es un **servicio público** y se crea bajo la Ley 20.267 promulgada el 2008.



- ✓ Se relaciona con la Presidencia de la República, a través del **Ministerio del Trabajo**.



- ✓ Está constituido por un directorio, integrado en forma **tripartita, paritaria y resolutive**.
- ✓ Opera a través de una **Secretaría Ejecutiva**.

PROPÓSITO



- ✓ 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, favorecer sus oportunidades de **aprendizaje continuo**, su reconocimiento y valorización.



- ✓ **Articularse** con el sistema de capacitación laboral y educación técnica.

Diálogo Social Tripartito en dos niveles



Gobernanza
(Directorio)



Sectores
Productivos
(Organismos
Sectoriales
OSCL)



GENERACIÓN
DE VALOR

COHESIÓN SOCIAL

LEGITIMIDAD DE LAS
POLÍTICAS SOCIALES Y
ECONÓMICAS



+ Productividad

+ Empleabilidad

+ Competitividad

+ Capital Social

¿Cómo funciona el Sistema?

Reúne a sectores productivos

Organismo Sectoriales Tripartitos

- Detectan brechas de capital humano
- Identifican perfiles de competencias que el sector requiere
- Validan /Legitiman
- Presentan perfiles a ChileValora
- Traducen los perfiles en planes formativos
- Identifican Rutas Formativas Laborales asociadas al MCC

Instituciones de Educación TP revisan mallas curriculares y generan RAP

← chile✓alora →

Catálogo de Competencias Laborales

Registro de Personas certificadas

Perfiles ocupacionales

Trabajadores competentes

Trabajadores aún no competentes

FORMACION CONTÍNUA
(MARCO de CUALIFICACIONES)

AcREDITA y Supervisa

Centros de Evaluación y Certificación

- Deben cumplir con requisitos legales y estándares de calidad para ser acreditados por ChileValora.
- Contratan evaluadores sectoriales habilitados por el Sistema.
- Evalúan a las personas según los perfiles que demanda cada sector productivo
- Certifican a las personas que resultan competentes
- Entregan informes de brechas

Cierre de brechas a través de los Planes Formativos que ofrece SENCE

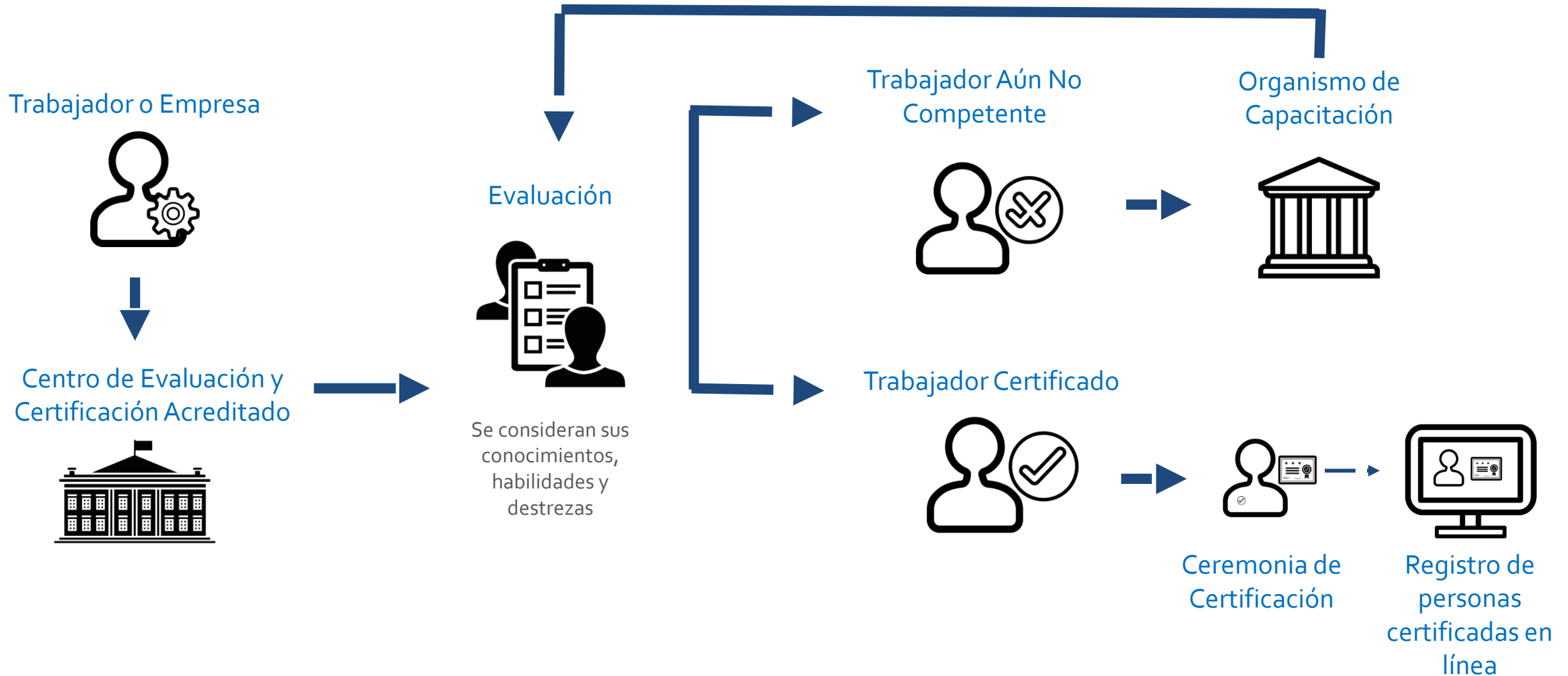
Potencialidad del Sistema



Requisitos para la certificación



¿Cómo se certifica un trabajador?



Mecanismos de financiamiento para la certificación



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

Recursos propios

Cualquier persona puede financiar por su cuenta procesos de evaluación y certificación.

Impulsa Personas (Franquicia Tributaria)

Empresas de 1era categoría pueden gestionar certificación a través del 1% franquiciable.

Pre contrato

Subsidio a la Certificación

Programa de SENCE que se gestiona a través de demanda de los OSCL y Direcciones Regionales SENCE.

Excedentes OTIC

Recursos que se gestionan a través de demanda de los OSCL y Direcciones Regionales SENCE.

Presupuestos destinados a capacitación en las entidades pertenecientes al sector público



chile✓alora

Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

Principales Resultados a la Fecha

Nuestra estrategia de trabajo



**Programas de
Certificación focalizados
en sectores económicos
prioritarios con base en
el diálogo social (OSCL)**

Minería, Turismo, Comercio,
Logística y Puertos, Frutícola, y
Energía



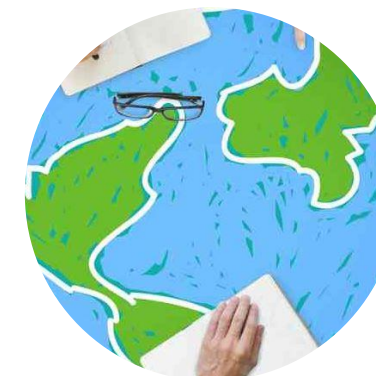
**Articulación con
Políticas Públicas que
fomentan la
certificación como
estándar de calidad**

Instaladores de gas y eléctricos
(SEC), recicladores de base
(MMA), instaladores de
ascensores (MINVU), Migrantes.
CORFO



**Articulación con el
sistema de capacitación
laboral y la educación
técnico profesional**

MINEDUC y SENCE:
Marco de cualificaciones, planes
formativos, asistencia técnica a
CFT públicos



**Redes de Cooperación y
Acuerdos de
Homologación
Internacional**

Primer acuerdo de
homologación con Argentina,
Red de Certificación Regional
(OIT/Cinterfor), asistencia
técnica a países de la Región

DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO

Presencia en 21 Sectores y 52 Subsectores Productivos

1. Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas

- Gestión y Administración de Empresas

2. Acuícola y Pesquero

- Cultivo y Crianza de Peces
- Moluscos y Vegetales Marinos
- Pesca Artesanal

3. Administración Pública

- Municipal

4. Agrícola y Ganadero

- Apicultura
- Cultivo de Cereales, Leguminosas, Semillas y Otros
- Fruticultura
- Horticultura
- Pecuario
- Producción de Semillas
- Transversal

5. Arte, Entretenimiento y Recreación

- Artes Escénicas
- Parques, zoológicos y reservas naturales

6. Comercio

- Grandes Tiendas
- Supermercados
- Ventas al por menor

7. Construcción

- Actividades Especializadas de Construcción
- Edificación
- Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización
- Montaje Industrial

8. Educación

- Capacitación Laboral
- Educación Preescolar y Escolar

9. Elaboración de Alimentos y Bebidas

- Aceites Vegetales
- Carnes
- Elaboración y Conservación de Alimentos
- Lácteos
- Panadero
- Otras bebidas y tabaco
- Vitivinícola

10. Gastronomía, Hotelería y Turismo

- Gastronomía
- Hotelería
- Turismo

11. Información y Comunicaciones

- Radiodifusión
- Tecnologías de Información

12. Manufactura Metálica

- Metalúrgico Metalmecánico

13. Manufactura No Metálica

- Productos Textiles

14. Minería Metálica

- Minería de Oro, Plata y Otros Metales
- Minería Del Cobre

15. Minería No Metálica

- Petróleo y Gas Natural

16. Servicios

- Servicios Para El Hogar
- Servicios de Reciclaje y Eliminación de Residuos

17. Servicios Financieros y de Seguros

- Servicios Financieros

18. Servicios de Salud y Asistencia Social

- Servicios de Salud y Asistencia Social

19. Silvicultura y Actividades Forestales

- Servicios Rel. A Silvicultura y Actividades Forestales

20. Suministro de Gas, Electricidad y Agua

- Electricidad
- Energías Renovables No Convencionales

21. Transporte y Logística

- Agencias de Aduana
- Logística
- Servicios Postales
- Transporte Marítimo
- Transporte Terrestre



El sistema en cifras

CATÁLOGO DE COMPETENCIAS

85%

Del empleo de
las 100
ocupaciones
más ejercidas

39%

Describe 154
de 392
ocupaciones

80%

21 sectores:
80% del PIB
2016



82 mil certificados (91%)
100 mil procesos (2018)



902 Perfiles en catálogo



2.277 UCL

Planes formativos



Rutas Formativo-Laborales 32 subsectores



52 OSCL TRIPARTITOS



34 CECCL



1 Catálogo de Competencias
Transversales



12 Convenios con Instituciones
Públicas



1 Política de migrantes



1 Migración Marco Cualificaciones

La percepción que tienen las personas

✓ 93%

Satisfacción neta con el sistema de certificación, mostrando tendencia positiva desde 2013

✓ 97%

Volvería a participar de un proceso de evaluación

Siento que la certificación es un reconocimiento que la sociedad hace de mi trayectoria laboral



El certificado obtenido hará que mi jefe reconozca y valore aún más mi trabajo



La certificación me ayudará a encontrar trabajo más rápido



La evaluación me ayudó a ver qué cosas puedo hacer de mejor manera en mi trabajo



La percepción que tienen las empresas

Trabajadores certificados por ChileValora:

54% Menor ausentismo laboral

72% Menos accidentes laborales

74% Menor rotación laboral

75% Mejor clima laboral

80% Mayor compromiso con la empresa

93% Potenciales candidatos para un ascenso

Los perfiles que define ChileValora permiten:



Identificar habilidades de los trabajadores



Definir mejor plan de capacitación

La certificación laboral permite:

78% Hacer más eficiente el reclutamiento de personas

89% Promover el desarrollo de la carrera laboral

91% Detectar brechas de desempeño

92% Criterios más objetivos en la selección de personas

93% Mejorar la motivación



Reconocimiento ante la ONU

En el lanzamiento de la iniciativa “Pacto Mundial: diálogo social reforzado para el trabajo decente y el crecimiento inclusivo” en la Cumbre de Desarrollo Sostenible realizada en Nueva York a mediados de septiembre 2016, se reconoce el trabajo realizado por ChileValora.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

17 OBJETIVOS PARA TRANSFORMAR NUESTRO MUNDO

Ver video: <https://www.youtube.com/watch?v=3RgXMduAd-0>

Más información: <http://www.theglobaldeal.com/news/good-examples/index.html>

En resumen: ¿Para que sirve el trabajo que hemos realizado?

Evaluar y
certificar

Capacitar y cerrar
brechas

Orientar
desarrollos de
carrera

Apoyar la gestión
de personas de
las empresas

Apoyar el diálogo
entre empresa y
sindicatos

Contribuir al
crecimiento de la
productividad del
sector y del país

La **invitación es** a conocer las virtudes del sistema, sus instrumentos y distintos mecanismos de financiamiento, utilizándolos activamente para mejorar la productividad de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores.

Muchas Gracias!

