



chile✓alora

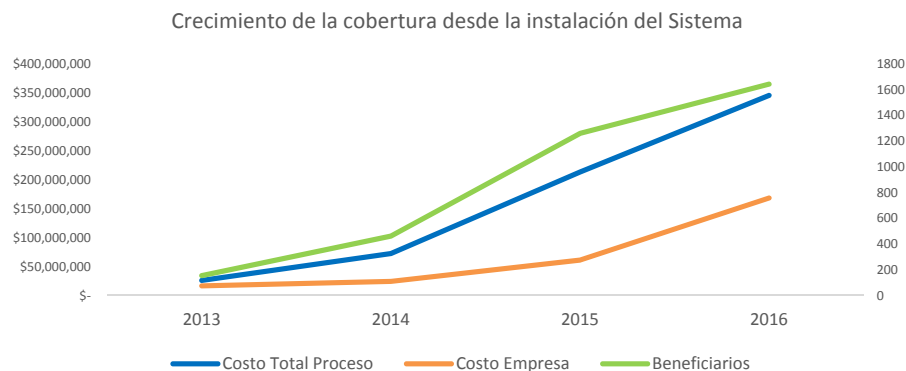
Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

A los 7 años de ChileValora: Aprendizajes y Desafíos

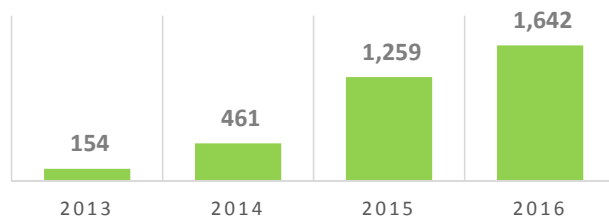
Segundo Encuentro Red de Certificación
Santiago, 28 de marzo 2017

1. Demanda por Certificación

- ✓ La demanda por certificación ha crecido desde la creación de ChileValora.



- ✓ Pero aún tenemos una cobertura baja con respecto al potencial de certificaciones del país.
- ✓ Población beneficiaria: **88 mil de 1,8 millones (5%)**.
- ✓ Desde el inicio del uso de la FT para procesos de evaluación y certificación, se han beneficiado **3.516** trabajadores.





Aprendizajes y desafíos


- ✓ Clasificación de sectores, subsectores y perfiles.
- ✓ Cada sector económico tiene una realidad particular y objetivos distintos.
- ✓ Estrategia diferenciadora: menos extensión en los sectores y más profundidad.
- ✓ Desafío: compromiso de los privados para cambiar cultura.
- ✓ Mostrar los beneficios para la empresa y detectar a las empresas líderes.
- ✓ ¿Cuáles son las coberturas que podemos esperar?

2. Involucramiento de Actores Sociales


- ✓ **52 Organismos Sectoriales** conformados que representan:

 28 de las 50 ocupaciones con mayor empleo en el país las que equivalen al **65%** del EMPLEO (CASEN 2015)

14 de las 17 actividades económicas que identifica el Banco Central. Que equivalen al **88%** del PIB (Banco Central) 

 Trabaja con **21** sectores y **47** subsectores productivos Que equivalen al **90%** de los sectores definidos por el INE

Más de **100** organizaciones de trabajadores 

 32 Instituciones públicas, 12 de ellas que además tienen Convenios de Colaboración con ChileValora.

- ✓ El diálogo social y los modelos de gobernanza tripartita, contribuyen a mejorar la **confianza** a través de la interacción de sus participantes, lo que ayuda a aumentar el **capital social**.

Aprendizajes y desafíos

- ✓ Sabemos que un modelo de diálogo social genera confianza entre los actores y puede ser un buen modelo para la gestión de otras políticas públicas, dándoles sustentabilidad y legitimidad.
- ✓ Un modelo de diálogo social sustentable, debe enfrentar la existencia de asimetrías y falta de confianza entre los actores. Requiere desarrollar estrategias para preparar a los actores para el diálogo y su constante desarrollo: **Voluntario, Fe Pública, Orientado a la Demanda, Diálogo Social Tripartito, Calidad.**
- ✓ El fortalecimiento de los OSCL como instancias privilegiadas de diálogo social tripartito activa la demanda por certificación y asegura la pertinencia del catálogo de competencias, planes formativos y rutas formativo-laborales a las demandas del mundo productivo.

3. Aseguramiento de Calidad y Pertinencia

- ✓ Gobernanza tripartita es clave para asegurar **pertinencia**

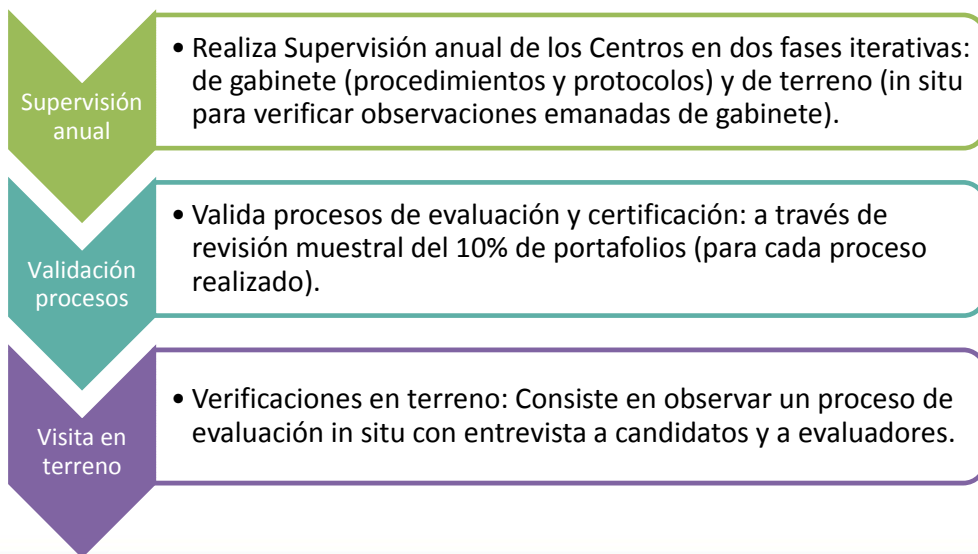


Gobernanza (Directorio)



Sectores Productivos (Organismos Sectoriales -OSCL)

- ✓ Aseguramiento calidad Centros (riesgo de captura y un foco en que prime lo económico: centros privados)



Aprendizajes y desafíos

- ✓ El diálogo con el sector productivo le entrega pertinencia al sistema.
- ✓ Marco de cualificaciones permite pertinencia y permite obtener un lenguaje común entre educación y trabajo.
- ✓ Gestión de instrumentos de aseguramiento de calidad y sanciones.
- ✓ Cautela para que los Centros no se aparten del objetivo del Sistema.
- ✓ Control y predicción de la demanda a través de los OSCL.

4. Posicionamiento del Sistema

- ✓ Estrategia Focalización (definición y sectores)
- ✓ Ampliar el mercado de la certificación de competencias laborales, incentivando la demanda por certificación a través de una estrategia de focalización en sectores estratégicos en sintonía con políticas públicas sectoriales.
- ✓ Vínculo con la agenda de competitividad en materia de capital humano (CORFO) y la población objetivo del Programa Más Capaz (SENCE), aumentando la visibilidad y conocimiento del Sistema y su integración a redes nacionales e internacionales.
- ✓ Política de migrantes

CERTIFICADOS: TRABAJADORES A OTRO NIVEL

- Un llamado a reconocer el valor de los trabajadores “certificados”.
- Apela al orgullo de obtener esta certificación.
- Levanta la importancia de la certificación para trabajadores y empresas.



Aprendizajes y desafíos

- ✓ La estrategia de focalización ha permitido aumentar el número de certificaciones en los sectores relevantes.
- ✓ Mayor contribución del Sistema a las políticas públicas.
- ✓ Anticipación del Sistema a temas emergentes (migrantes).
- ✓ Campaña: actores relevantes pueden conocer el Sistema, es una tarea que debe hacerse continuamente.

5. Monitoreo y Evaluación

Constante elaboración de estudios de medición de la percepción de la certificación, que tienen los distintos actores del Sistema:

- ✓ Estudio cualitativo y cuantitativo de los beneficiarios de ChileValora: 2014/2015/2016
- ✓ Diseño de la Evaluación de Impacto y Estudio de Línea Base de ChileValora (2015).
- ✓ Estudio de costos del valor proceso (2015).
- ✓ **Estudio del Valor de la Certificación para empresas que han usado el Sistema. Próximamente a Instituciones de Formación.**
- ✓ **Estudio de Casos, para empresas que han certificado, para encontrar los factores claves del éxito del Sistema.**

Aprendizajes y desafíos

- ✓ Las empresas han pedido mediciones concretas sobre el impacto de la certificación.
- ✓ Es importante medir la percepción de los usuarios para monitorear el desempeño de los centros y mejorar de forma continua.
- ✓ Un desafío es entender los factores clave a nivel sectorial, para desplegar una estrategia de certificación.

6. Mirada Sistémica

- ✓ El aporte de un sistema de certificación laboral se limita en tanto no se logre una articulación sistémica de éste con los de capacitación laboral y educación técnico profesional. Sin esta articulación no se logra la formación a lo largo de la vida y el reconocimiento de los distintos saberes de las personas. No son pocas las evidencias que indican que estas articulaciones son críticas para el desarrollo virtuoso de los sistemas.
- ✓ Reconocemos que un sistema de certificación de competencias aporta pertinencia a la capacitación laboral y a la educación técnico profesional, identificando los requerimientos de capital humano de los sectores productivos.
- ✓ Contribuir al cierre de brechas de capital humano y la formación a lo largo de la vida, avanzando en la integración del sistema de certificación con la capacitación laboral y la educación técnico profesional (Política TP Mineduc).
- ✓ Los distintos sistemas de certificación de competencias de la región, deben articularse para ser instrumentos que faciliten la integración de los mercados de trabajo mediante procesos de alineamiento metodológico y especialmente de homologación de certificaciones. La empleabilidad de trabajadores y trabajadoras debe fortalecerse en una mirada de mercados integrados y flujos migratorios de empleo.