



Marco de Cualificaciones  
para la formación y certificación laboral

# Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral

Ximena Concha Bañados

Seminario Internacional

19 de diciembre 2014



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina  
CINTERFOR




chile  **valora**  
Comisión Sistema Nacional Certificación  
de Competencias Laborales





# Índice

- ▶ ¿Por qué hicimos un Marco de Cualificaciones?
- ▶ ¿Cómo hicimos el Marco de Cualificaciones?
- ▶ Nuestro Marco de Cualificaciones
- ▶ ¿Cómo lo estamos implementando?
- ▶ Desafíos



¿Por qué hicimos un Marco de  
Cualificaciones?



# ¿Por qué un Marco de Cualificaciones?

- ▶ Las condiciones actuales del mercado del trabajo requieren que los trabajadores estén permanentemente mejorando sus competencias para enfrentar los cambios tecnológicos y productivos y aumentar sus niveles de productividad.
- ▶ La baja productividad que se observa en el mercado es en parte consecuencia de las bajas competencias laborales que tienen sectores importantes de la fuerza de trabajo.
- ▶ Casi un 40% de la población entre 20 y 65 años no tiene educación media completa.
- ▶ 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 (Índice WEF 2014)
- ▶ Existe opacidad y asimetrías de información en el mercado del trabajo, lo que aumenta los costos de contratación y de formación de trabajadores.
- ▶ Existe una brecha entre la oferta formativa y la demanda de competencias por parte del Mercado Laboral.
- ▶ No existe un elemento ordenador ni un sistema integrado que permita el diseño de trayectorias formativas y laborales que integre las distintas formas de aprendizaje, educación formal, experiencia laboral, y/o capacitación.

# ¿Qué es un Marco de Cualificaciones?

*“Un marco de cualificaciones es un instrumento para el desarrollo, clasificación y reconocimiento de las habilidades, conocimientos y competencias en un continuo de niveles” (Tuck, 2007)*

*... es un instrumento que posibilita desarrollar, organizar y reconocer los conocimientos, habilidades y destrezas que son demandadas para desempeñarse en el mundo laboral, ordenándolas en niveles continuos y trazándolas sobre la base de descriptores previamente determinados*

- Cualificación: expresión formal de un cierto nivel de resultados de aprendizaje, relevantes tanto para el desarrollo personal, profesional como social y que son reconocidas a nivel nacional o sectorial.



# Ventajas de un Marco de Cualificaciones

## Para las personas

Les permite visualizar sus posibles trayectorias laborales futuras y las rutas de aprendizaje asociadas a ellas, tanto si quiere moverse dentro de un sector productivo como cambiarse hacia otro sector.

## Para los empleadores


Les permite identificar claramente, a través de las credenciales asociadas, el nivel de conocimientos, habilidades y aptitudes que tiene una persona que cuenta con una determinada cualificación. En el caso de personas ya contratadas en la empresa, posibilita el diseño de programas de formación y capacitación ajustados a sus necesidades formativas; En los procesos de contratación de personal el Marco disminuye los costos de transacción y entrenamiento para la empresa, al asociar directamente un cargo con las cualificaciones que se requieren.

## Para el Estado

Le permite ordenar sus acciones orientadas a desarrollar la mejor inserción laboral de las personas, articulando y orientando la oferta formativa y la certificación de competencias laborales, lo que supone ganancias de eficiencia en la asignación de recursos públicos destinados a tales fines y contribuye directamente a hacer realidad una política de formación a lo largo de la vida.

## Para las instituciones y organismos de formación

Constituye un referente en base al cual diseñar su oferta formativa, ya sea se trate de formación formal, relacionada con el mundo educativo tradicional, o no formal, asociada a la formación para el trabajo de personas con baja empleabilidad y la capacitación laboral, posibilitando que la oferta formativa sea pertinente y de calidad.



¿Cómo hicimos el Marco de  
Cualificaciones?

# Actores que participaron

## Equipo de Trabajo

### BID

Banco Interamericano de Desarrollo

### OIT / CINTERFOR

Oficina Subregional de OIT y Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional

### ChileValora

Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

### SENCE

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

## Consultores Especialistas

Ramón Castillo  
Trinidad Undurraga  
Carolina Solis

## Actores políticos y técnicos

- CPC
- CUT
- SOFOFA
- OSCL Metalmecánico
- Consejo Nacional de Educación – CNED
- Asociación de CFT e IP Acreditados
- Cámara Chileno Alemana – CAMCHAL
- INACAP
- Fundación Universidad de Playa Ancha
- Expertos y académicos



# Proceso de elaboración del Marco



# Proceso de elaboración del Marco

## ETAPA 1

Objetivos y equipo de trabajo

### **OBJETIVO:**

Diseñar una herramienta de clasificación y ordenamiento de las cualificaciones en un único Marco y con criterios definidos y generalmente aceptados a la que se denominará: "Marco de Cualificaciones para la formación y la certificación laboral"

ETAPA 2  
Análisis de  
datos y  
contexto

## ETAPA 3

Revisión  
experiencia y  
entrevistas con  
actores claves

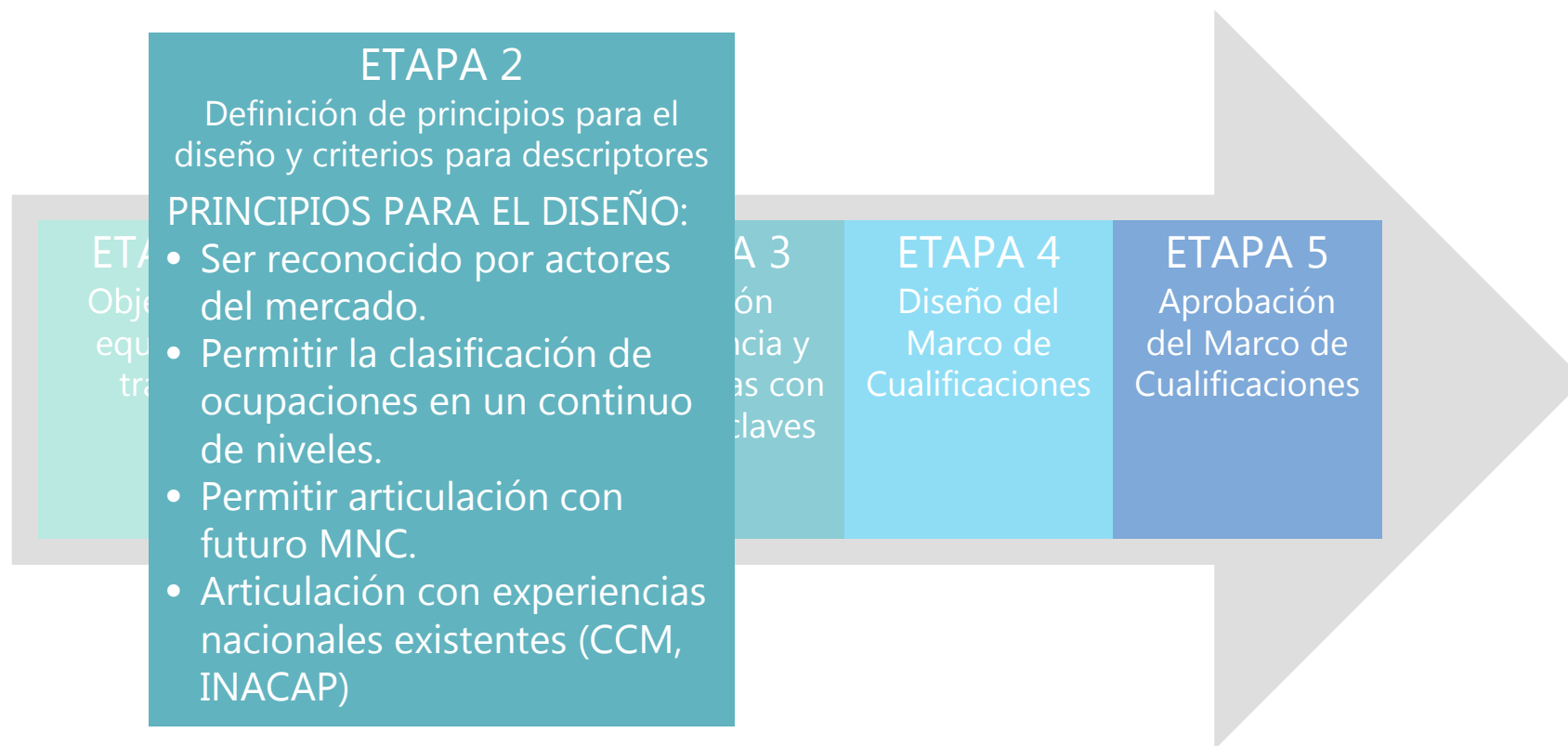
## ETAPA 4

Diseño del  
Marco de  
Cualificaciones

## ETAPA 5

Aprobación  
del Marco de  
Cualificaciones

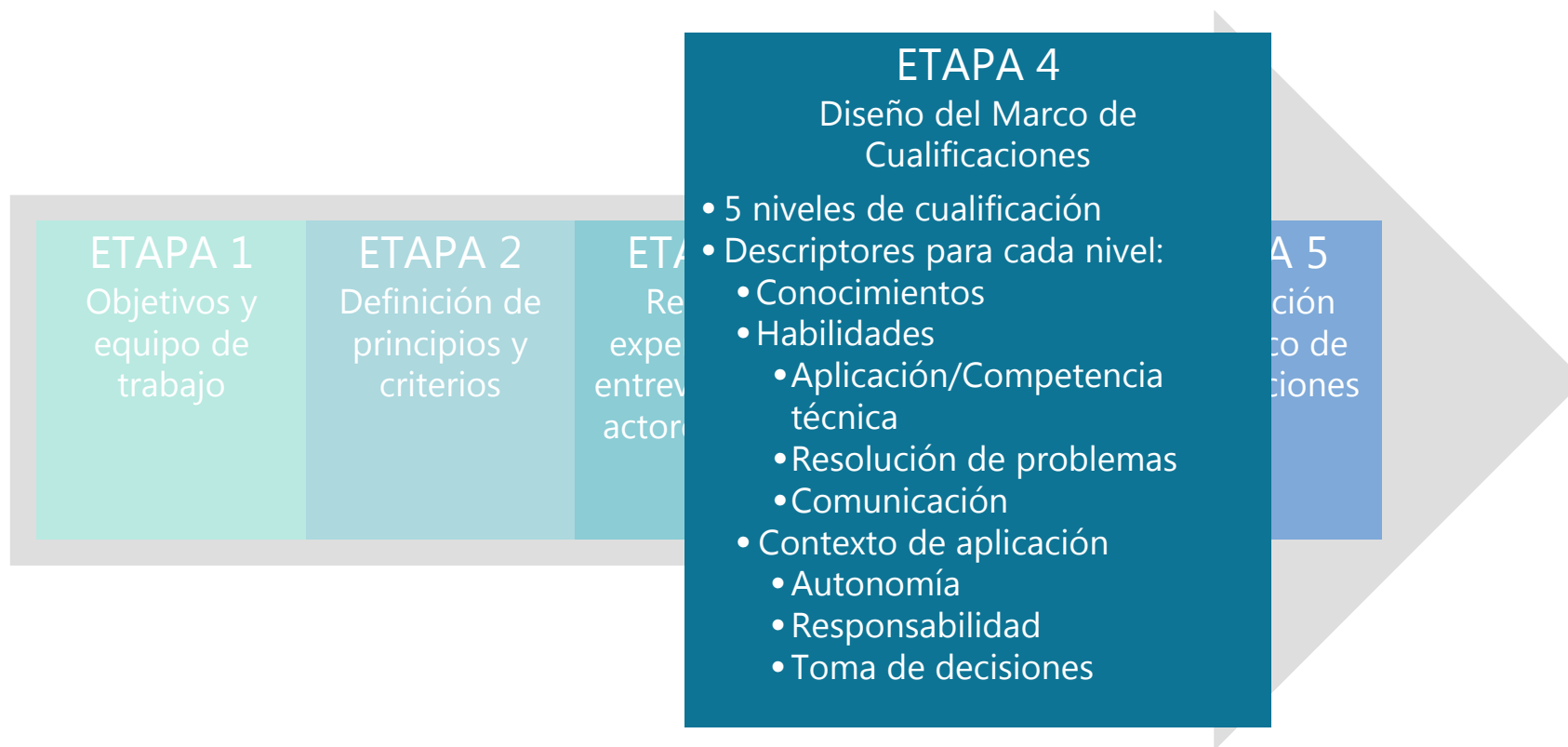
# Proceso de elaboración del Marco



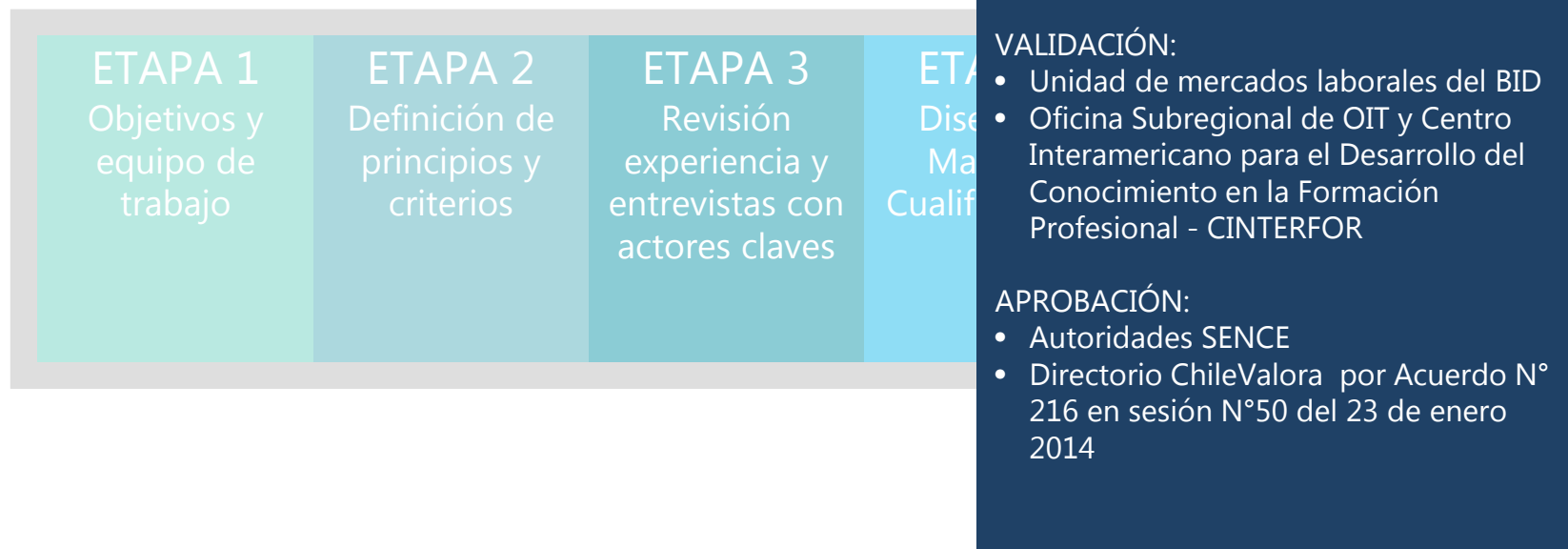
# Proceso de elaboración del Marco



# Proceso de elaboración del Marco



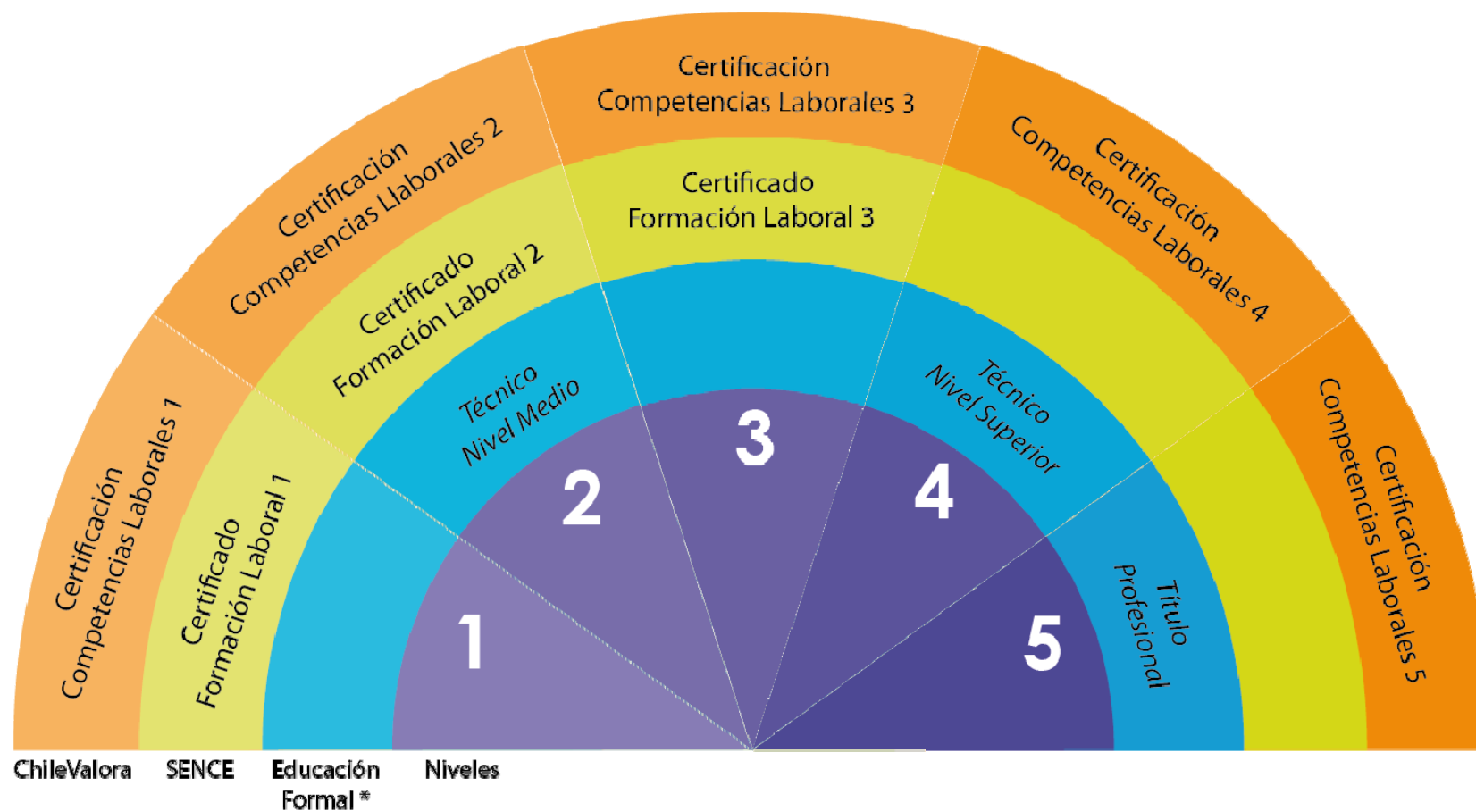
# Proceso de elaboración del Marco





# Nuestro Marco de Cualificaciones

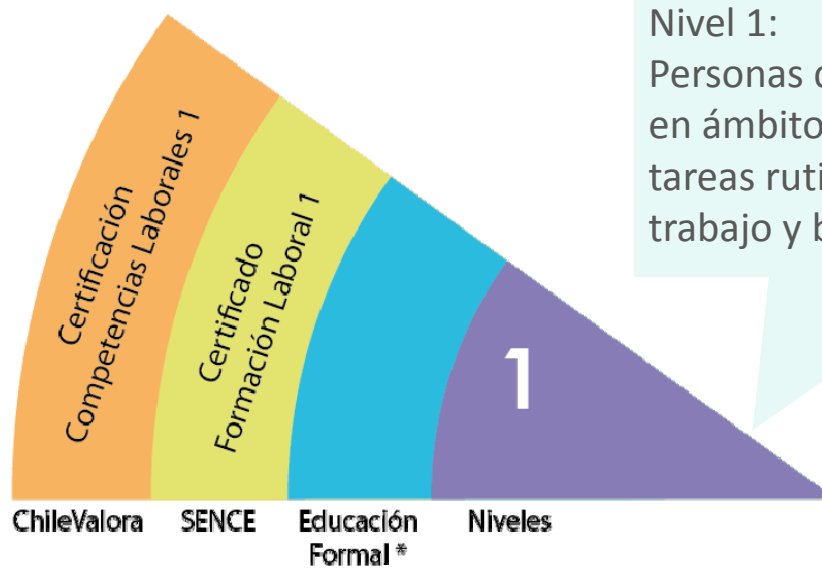
# Marco de Cualificaciones



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



# Niveles del Marco

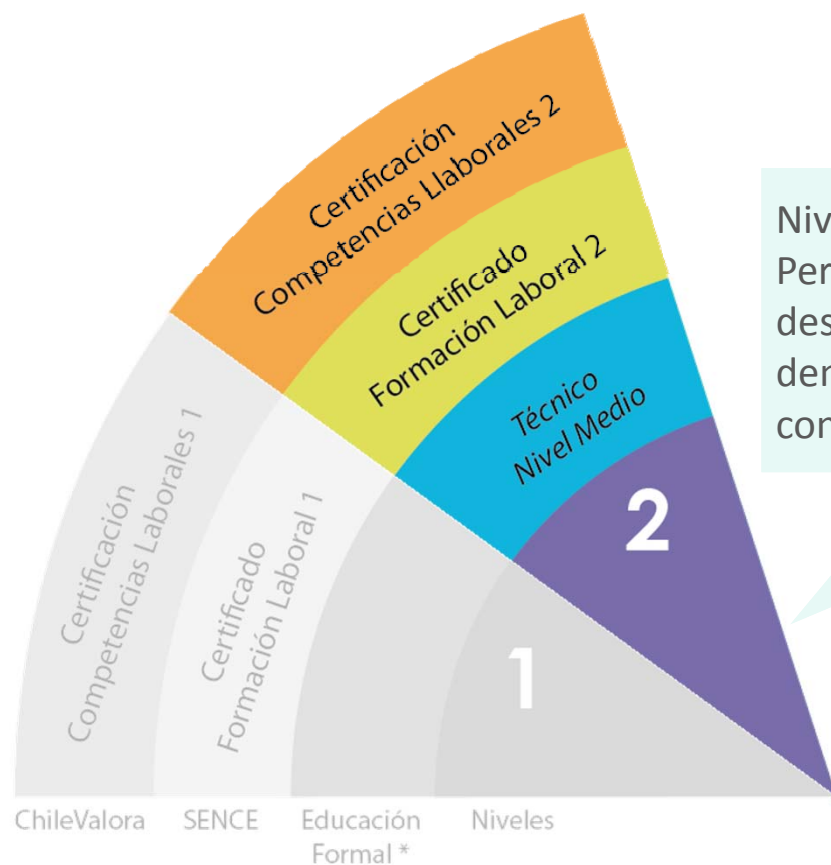


## Nivel 1:

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

# Niveles del Marco

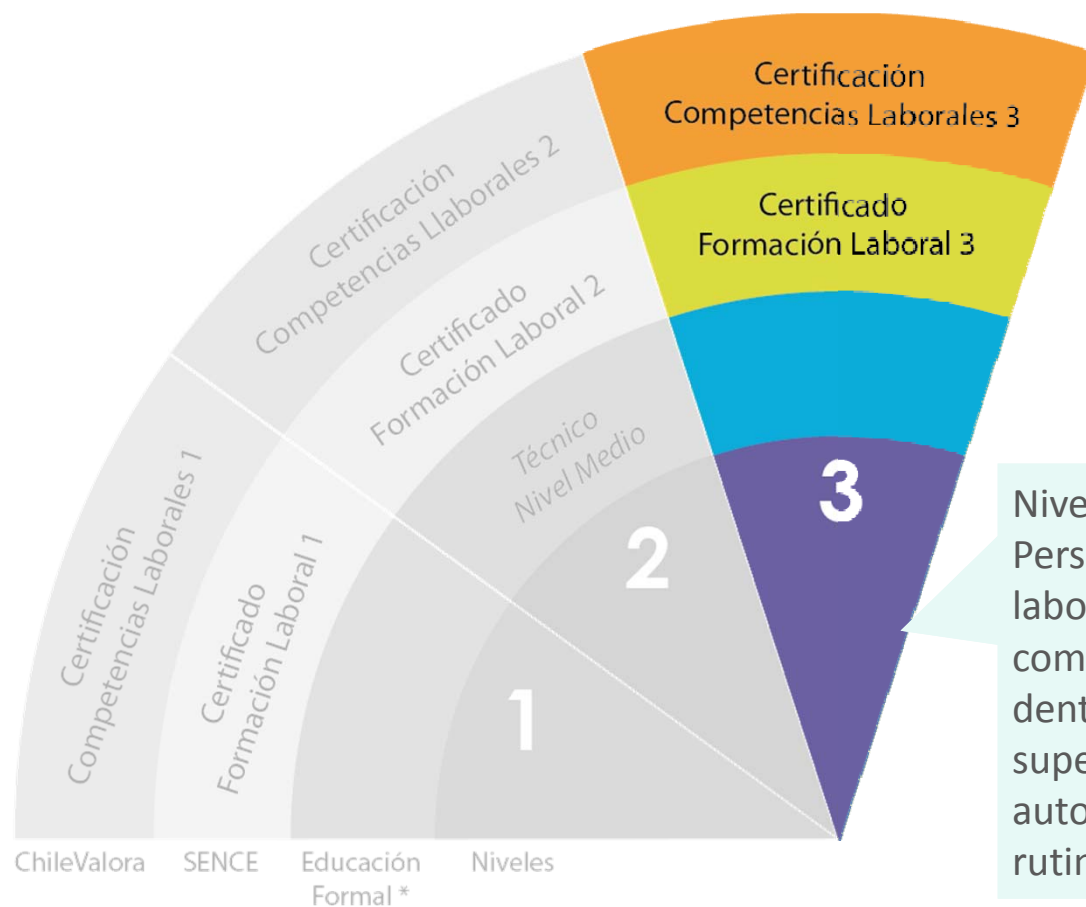


## Nivel 2:

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

# Niveles del Marco

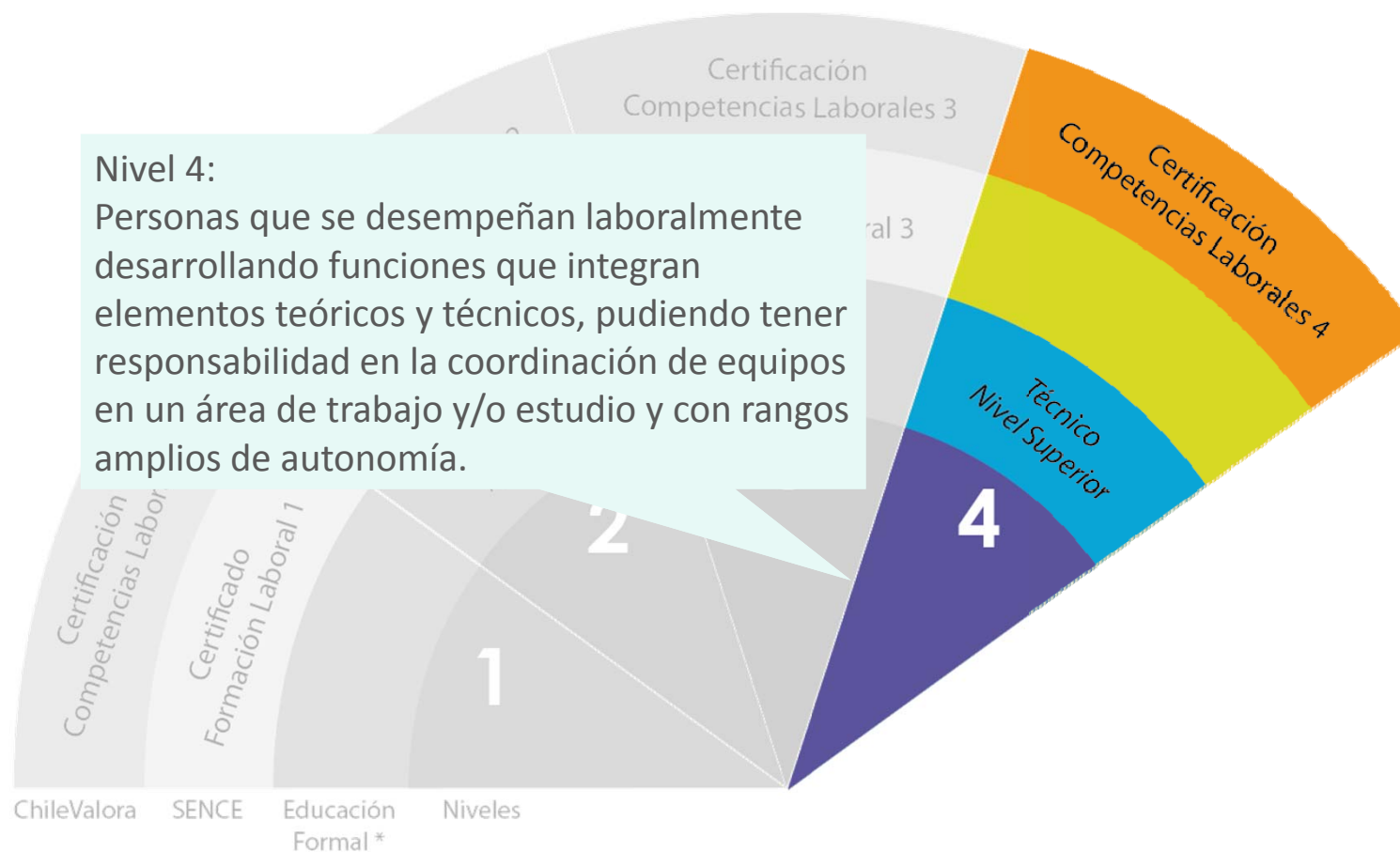


## Nivel 3:

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.

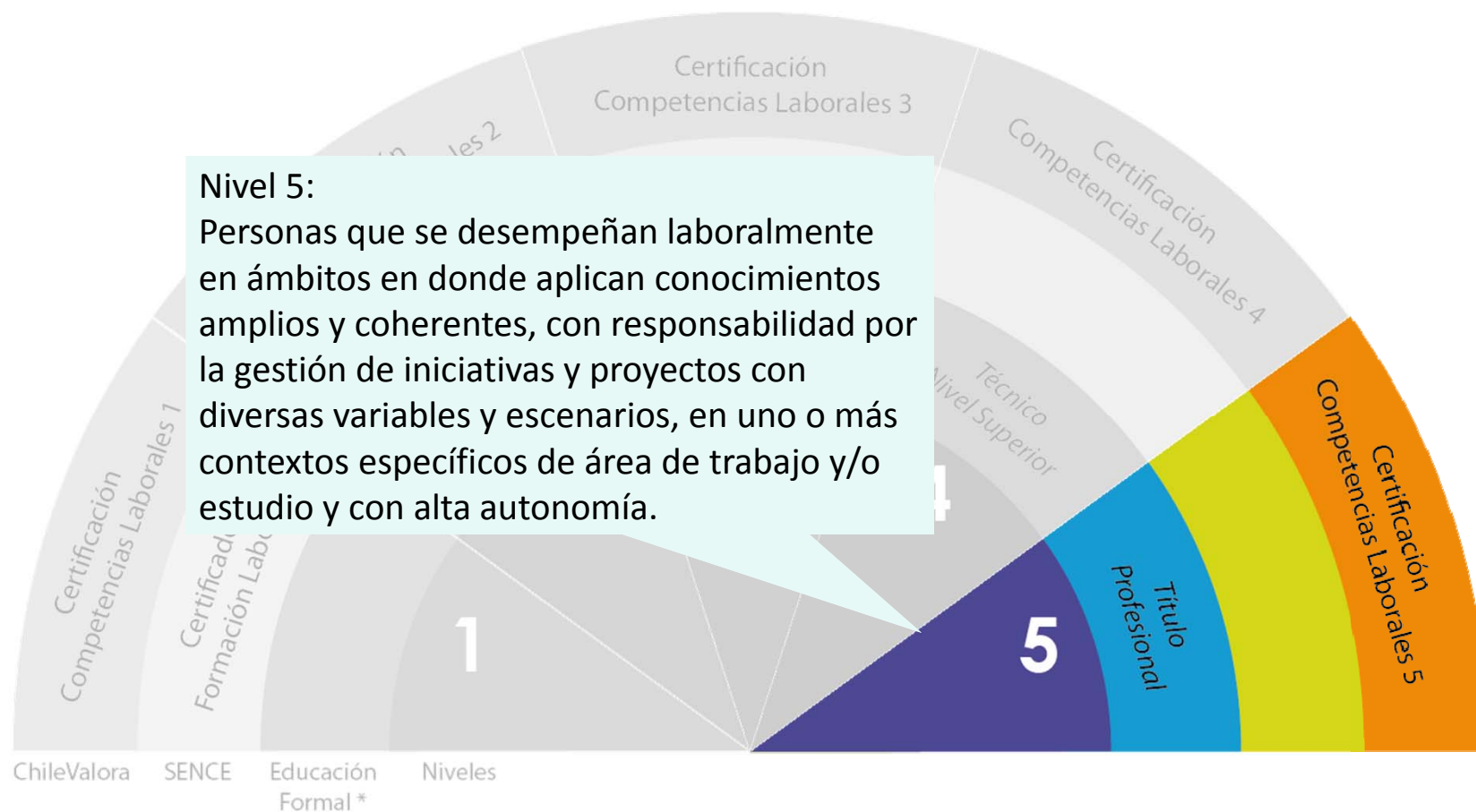
\*credenciales del sistema de educación formal técnico profesional se presentan como referencia

# Niveles del Marco



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

# Niveles del Marco



## 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



¿Cómo lo estamos  
implementando?

# ¿Que tenemos?



- Un Catálogo de perfiles "plano", con perfiles y planes formativos, que no están ordenados ni relacionados entre sí y tienen un relativo grado de dispersión.
- No existe una relación sistémica entre el Catálogo de Competencias Laborales y la oferta de cursos de SENCE, aunque estamos avanzando en esa dirección.
- SENCE tiene más de 5.000 cursos, pero la gran mayoría de ellos no están basados en competencias, ni vinculados a perfiles ocupacionales levantados con el sector productivo.

# ¿Cómo avanzamos en la articulación?



Permite un lenguaje común y ordenar y articular los elementos existentes bajo una lógica de niveles de cualificación.  
Define criterios y principios para establecer las relaciones entre los distintos elementos de los sistemas de formación y certificación laboral.



Trabajo coordinado entre SENCE y ChileValora para generar una oferta formativa para el programa +Capaz basada en perfiles de competencias validados por los OSCL y asociada a Rutas Formativas según los niveles del Marco de Cualificaciones.



## Programa +Capaz

Capacitar e insertar en Mercado Laboral a 300.000 mujeres y 150.000 jóvenes.



## 7 Sectores y 17 Subsectores

Priorizados para el programa +Capaz.  
Trabajo con 17 Organismos Sectoriales de Competencias Laborales.



## 140 Perfiles

Perfiles de Competencias de entrada al Mercado Laboral.



## 113 Planes Formativos

Para la formación de trabajadores y el cierre de brechas de competencias.  
Incorporan módulos transversales de formación para el trabajo.



## 5 Consultoras Especialistas

Interfases, CEOP Consulting, Más Consultores, IP Chile, Rafaella Sarroca.



# 7 sectores y 17 subsectores + 5 nuevos proyectos



## Agrícola y Ganadero

Fruticultura  
Horticultura  
Producción de Semillas



## Comercio

Grandes Tiendas  
Supermercados



## Construcción

Edificación  
Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización



## Elaboración de Alimentos y Bebidas

Carnes  
Elaboración y Conservación de Alimentos  
Panadero  
Vitivinícola



## Gastronomía, Hotelería y Turismo

Gastronomía  
Hotelería  
Turismo



## Manufactura Metálica

Metalúrgico Metalmecánico



## Transporte y Logística

Agencias de Aduanas    Logística  
Servicios Postales    Transporte Marítimo  
Transporte Terrestre



## Nuevos Proyectos

Servicios de Salud y Asistencia Social (SENADIS)  
Museos, Bibliotecas y Parques (CONAF)  
Servicios Financieros (ABIF)  
Alimentación Escolar (JUNAEB)  
Ascensores y Escaleras Mecánicas (MINVU)

# Alineamiento con Estrategia de Desarrollo de Capital Humano



En el marco de la *Agenda de Productividad, Innovación y Competitividad*, **ChileValora** y **CORFO** firmaron un ***Convenio de Colaboración*** que busca generar una alianza estratégica que oriente la identificación de brechas de capital humano en distintos sectores productivos y enmarque el trabajo de los distintos programas estratégicos alienados a la política y funcionamiento de ChileValora.

# Etapas de la implementación del Marco



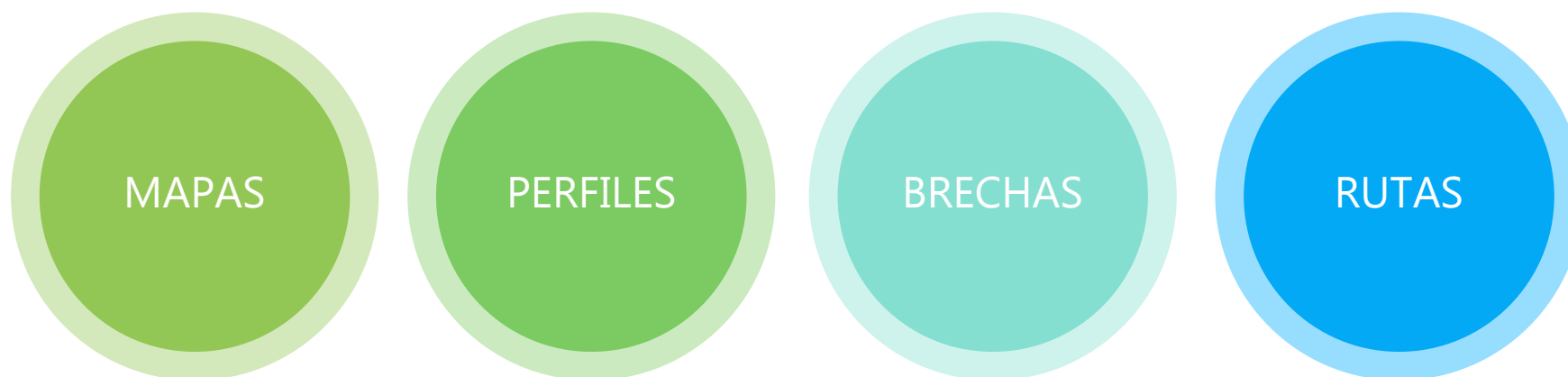
MAPAS

PERFILES

BRECHAS

RUTAS

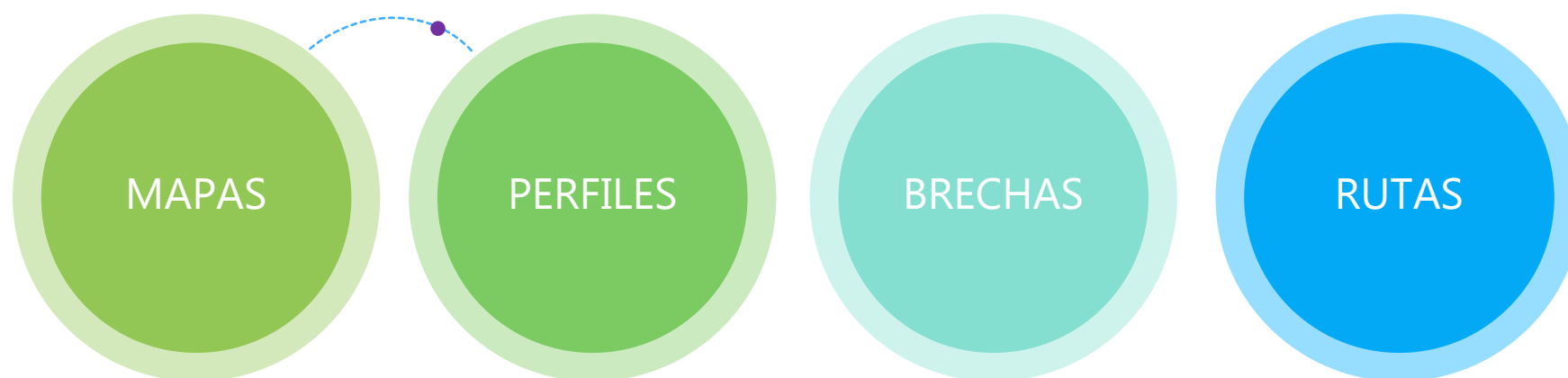
# Etapas de la implementación del Marco



## MAPAS SECTORIALES DE PROCESOS Y FUNCIONES:

Permiten conocer todas las funciones y procesos involucrados en la actividad productiva de un sector. A partir de ello se identifican los perfiles de competencias existentes en el sector o subsector.

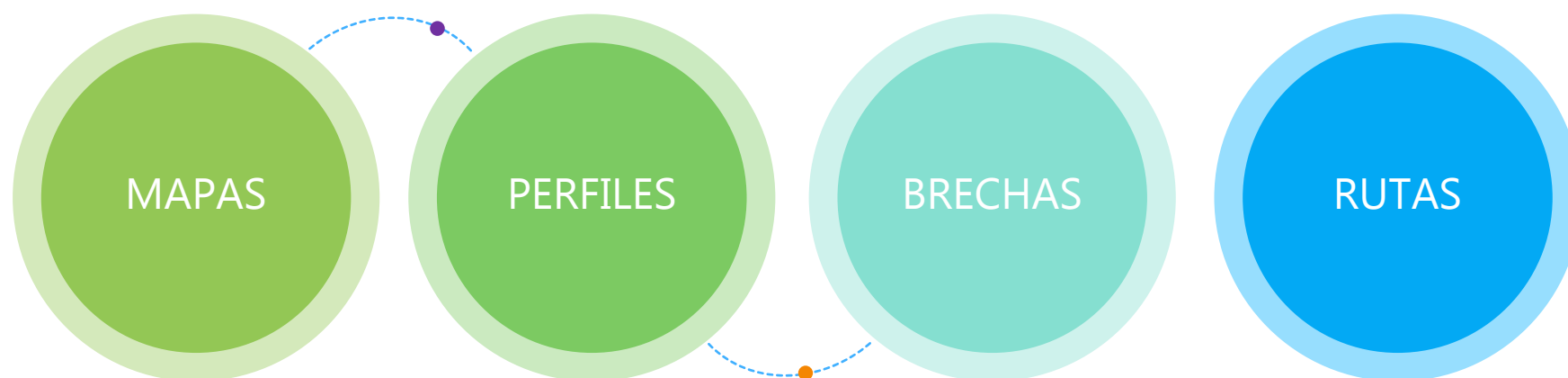
# Etapas de la implementación del Marco



## UBICACIÓN DE PERFILES EN EL MAPA:

Se ubican los perfiles identificados en las distintas etapas del proceso. De esta forma es posible ver gráficamente en qué partes del proceso intervienen los distintos perfiles.

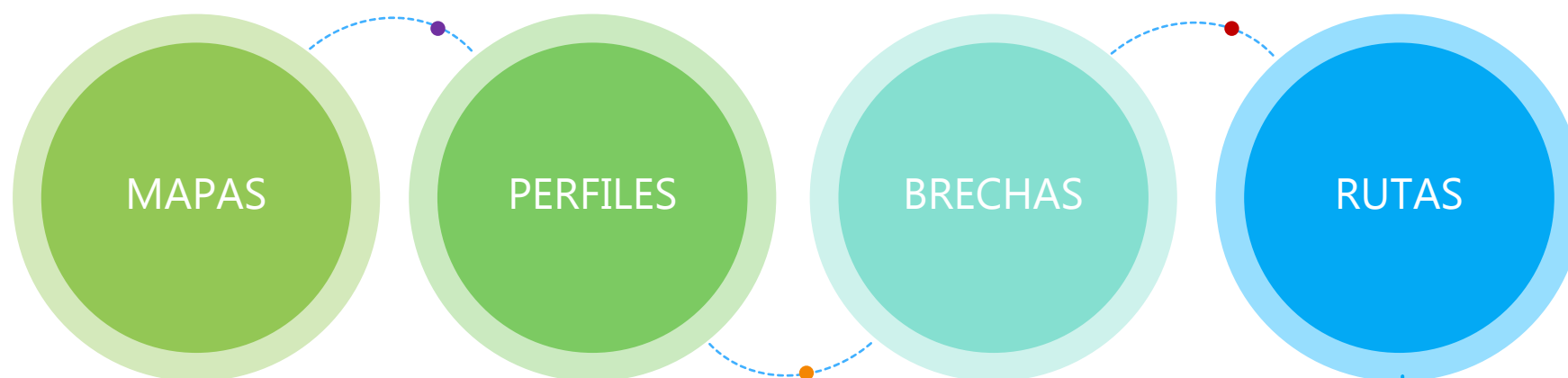
# Etapas de la implementación del Marco



## IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS:

Se determinan las brechas respecto al Catálogo de Competencias Laborales, entre los perfiles identificados y los perfiles existentes.

# Etapas de la implementación del Marco



## POBLAMIENTO DEL MARCO Y RUTAS FORMATIVO LABORALES:

Se definen los niveles de cualificación para cada perfil y sus Unidades de Competencias y se diseñan las rutas formativas que permitirán a los trabajadores progresar, por medio de la formación y la experiencia, de un perfil a otro.

# Etapas de la implementación del Marco





# ¿En qué etapa estamos?

## Validación OSCs

MAPAS

PERFILES

BRECHAS

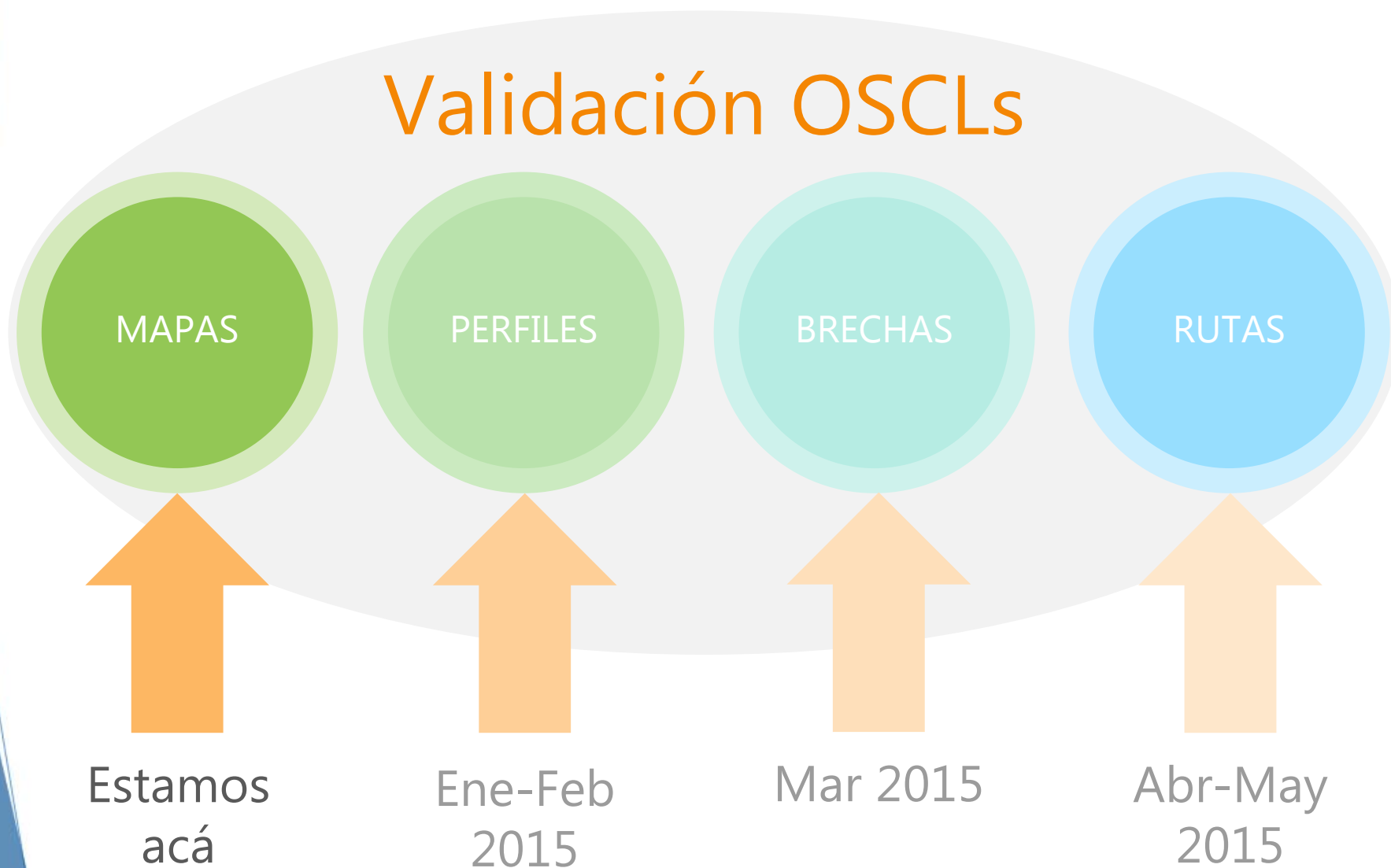
RUTAS

Estamos  
acá

Ene-Feb  
2015

Mar 2015

Abr-May  
2015





# Desafíos

# Desafíos

- ▶ Seguir adelante con el proceso de implementación del Marco, con los sectores y subsectores actuales y con el resto de sectores participantes del ChileValora. El marco de cualificaciones como lógica de acción del sistema de certificación y capacitación.
- ▶ Lograr que el Marco de Cualificaciones sea reconocido en el mercado del trabajo y socialmente.
- ▶ Realizar los ajustes necesarios en el sistema de certificación y capacitación para permitir la integración del marco al funcionamiento del sistema (ej. Crear certificados por niveles del marco).
- ▶ Institucionalizar sistemas de seguimiento y aseguramiento de calidad de las certificaciones ChileValora y Cursos SENCE, de modo de garantizar que la "cualificación" está bien entregada a las personas.
- ▶ Contribuir con la generación de un Marco Nacional: el Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral constituye un primer nivel para avanzar como país hacia la construcción de un Marco Nacional de Cualificaciones, como lo han hecho los países más desarrollados, incorporando en esta tarea al mundo de la educación.



**Marco de Cualificaciones**  
para la formación y certificación laboral

# Muchas gracias



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
Oficina Subregional para el Cono Sur de América Latina  
CINTERFOR



**chile**  **valora**  
Comisión Sistema Nacional Certificación  
de Competencias Laborales

