



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

Estudio del uso de los perfiles y planes formativos en instituciones de educación superior técnico-profesional

Informe Final

Investigaciones Sociales Katalejo

Santiago, 20 de octubre 2025



Índice

I. Resumen ejecutivo	2
II. Introducción	6
III. Antecedentes	7
El contexto nacional	7
Experiencias internacionales	13
IV. Marco Metodológico	17
Levantamiento de información cuantitativa: Encuesta	18
Levantamiento de información cualitativa: Grupos focales	20
Estrategia de análisis	21
Limitaciones de la metodología	22
Consideraciones éticas	22
IV. Resultados integrados	23
Conocimiento de ChileValora y sus productos	25
Uso de los productos de ChileValora	29
Valoración general de ChileValora	44
Sugerencias: mejorar el impacto y contribución de ChileValora	48
V. Conclusiones	57
Resultados según los objetivos definidos en el estudio	57
Otros hallazgos	58
Reflexiones finales y recomendaciones estratégicas	59
VI. Referencias bibliográficas	61
VII. Anexos	63

I. Resumen ejecutivo

Introducción

El “Estudio del uso de los perfiles y planes formativos en instituciones de educación superior técnico-profesional”, desarrollado por Investigaciones Sociales Katalejo por encargo de ChileValora, tuvo como objetivo general: Evaluar el grado de conocimiento, uso y valoración que las Instituciones de Educación Superior (IES) que imparten educación técnico-profesional tienen del catálogo de perfiles de competencias de ChileValora, sus planes formativos y rutas formativo-laborales.

Y, como objetivos específicos:

1. Identificar y medir el valor que tienen para las IES el catálogo de perfiles de competencias laborales y los planes formativos elaborados por ChileValora.
2. Identificar y medir el eventual uso de los perfiles de competencias laborales de ChileValora en el diseño y actualización curricular de las IES.
3. Identificar programas o carreras TP que incorporan la certificación de ChileValora como salida intermedia o credencial complementaria.
4. Identificar el uso de los planes formativos en el diseño o actualización curricular.
5. Realizar un conjunto de propuestas que permitan potenciar los procesos de articulación de ChileValora con el mundo de las IES, a partir de los hallazgos del estudio.

Metodología

Para el logro de los objetivos definidos, se optó por el diseño de una metodología mixta, integrando técnicas cuantitativas y cualitativas, que se utilizaron de forma complementaria.

Fase cuantitativa

Se aplicó una encuesta en línea dirigida a encargados/as de diseño o gestión curricular de 54 IES que imparten carreras técnico-profesionales en Chile. La tasa de respuesta fue del 89%, alcanzándose una muestra final de 48 IES, cuyo desglose se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1: Universo y Muestra de la encuesta

Tipo de institución	Universo	Muestra final	Tasa de respuesta
CFT estatales	15	15	100%
CFT privados	8	7	87,5%
IP	15	15	100%
Universidades	16	11	68,8%
TOTAL	54	48	88,9%

Esta técnica permitió medir niveles de conocimiento, uso y valoración de productos y recursos de ChileValora y comparar entre distintos tipos de instituciones. El cuestionario y su protocolo de aplicación fueron elaborados en conjunto con el equipo técnico de ChileValora y validados por este organismo.

Fase cualitativa

Con el fin de profundizar en diferentes aspectos sobre el uso, conocimiento y valoración de la oferta de ChileValora y explorar sobre percepciones y experiencias de las y los representantes de las IES que participaron en el estudio, se realizaron grupos focales. Se diseñaron diferentes pautas abordando estos aspectos y solicitando además la entrega de recomendaciones de mejora. Estas pautas fueron revisadas y aprobadas por la contraparte técnica del organismo.

Agrupando a las IES según su nivel de uso declarado en la encuesta de los productos de ChileValora: avanzado, medio o bajo, se realizaron 5 sesiones virtuales durante el mes de septiembre de 2025, contando con la participación de 21 IES provenientes de 11 regiones, representadas principalmente por direcciones y jefaturas de áreas académicas y curriculares.

Tabla 2: IES participantes en focus groups

Uso de productos ChileValora	CFT estatal	CFT privado	IP	Universidad	Total
Avanzado	2	1	2	0	5
Medio	3	2	3	0	8
Bajo	2	2	3	1	8
TOTAL	7	5	8	1	21

Principales resultados

El análisis integrado de los resultados evidencia que ChileValora es percibido como un referente técnico legítimo y reconocido dentro del sistema de formación técnico-profesional chileno, especialmente por el Catálogo de Perfiles Ocupacionales y su articulación con el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP). Las instituciones valoran su existencia como actor que aporta legitimidad, respaldo sectorial y metodologías sólidas para orientar el diseño curricular.

No obstante, su impacto actual aún es limitado, debido a factores como la difusión insuficiente entre públicos clave, la falta de actualización y amplitud de los perfiles y el bajo reconocimiento de las certificaciones en el mercado laboral. Esta situación reduce el alcance potencial de su propuesta dentro del ecosistema formativo.

Conocimiento y valoración general de ChileValora

El estudio evidenció un alto nivel de conocimiento de ChileValora entre las instituciones de educación superior (IES) participantes, mostrando más de la mitad de las personas encuestadas (52,1%) un conocimiento alto del organismo y de su labor, mientras que un tercio (33,3%) indicó un conocimiento medio.

En términos generales, en los grupos focales las IES expresan una valoración positiva y consistente respecto de ChileValora. Se destaca la calidad y pertinencia de su información, la validación social y sectorial de sus productos y la amplitud temática del catálogo. Asimismo, se resalta la asesoría y acompañamiento técnico que brinda el organismo, descrito como cercano, profesional y colaborativo. Esta valoración se extiende a

instituciones en distintas etapas de vinculación, desde las que recién comienzan a articularse hasta aquellas con experiencias consolidadas.

El análisis estadístico muestra que el nivel de conocimiento y uso es mayor en las IES con convenio vigente con ChileValora, mientras que las universidades presentan niveles considerablemente más bajos en ambos indicadores (conocimiento y uso). Esto confirma que la existencia de vínculos institucionales formales facilita el uso efectivo de los productos.

Uso de los productos de ChileValora

En general, los resultados de la encuesta muestran que los diferentes productos y recursos cuentan con niveles de conocimiento sobre el 60%, destacándose los Perfiles ocupacionales, el Manual y la Guía son los recursos menos conocidos.

● **Perfiles Ocupacionales.** Son los productos más conocidos (81%), utilizados (65%) y valorados, siendo percibidos como instrumentos técnicamente consistentes, que aportan pertinencia y calidad al diseño curricular, al tiempo que actúan como referentes válidos de las necesidades del sector productivo. Las instituciones destacan su claridad metodológica, estructura didáctica y validación sectorial, lo que les confiere legitimidad y confiabilidad.

Los perfiles se emplean como referente para revisar la pertinencia de programas, actualizar planes de estudio o diseñar nuevas carreras, además de servir como insumo para la formulación de asignaturas y módulos. Su utilización contribuye al ahorro de recursos institucionales, al disponer de información validada y estandarizada por la industria, liberando a las IES de la obligación de desarrollar sus propios estudios.

Pese a su alta valoración, el estudio identificó ciertas limitaciones: algunos perfiles no se encuentran en el nivel 4 del MCTP, lo que reduce su utilidad en la educación superior técnico-profesional. Además, se observa falta de actualización y cobertura en algunos sectores productivos.

● **Planes Formativos y Rutas Formativo-Laborales.** Si bien son conocidos (69% y 75% respectivamente), estos productos muestran un uso más acotado (50% y 48% respectivamente), aunque son bien valorados por quienes los aplican, destacando su claridad metodológica y su contribución a la estructuración de itinerarios formativos coherentes.

● **Certificaciones de Competencias Laborales.** Si bien son conocidos (75%), presentan el nivel más bajo de uso (42%), y como muestran los focus groups, esto se atribuye a la escasa valoración de estas credenciales en el mercado laboral y entre los propios estudiantes, además de su alto costo y la falta de incentivos concretos para su obtención. No obstante, se reconoce su potencial estratégico para fortalecer las trayectorias formativas y la convalidación de aprendizajes previos, siempre que exista un mayor reconocimiento público y sectorial de su valor.

● **Manual de Orientaciones y Matriz de Convergencia.** Conocidos en menor medida entre las IES participantes (64% y 59% respectivamente), estos recursos complementarios presentan diferentes niveles de uso (56% y 48%), y son percibidos como herramientas útiles y bien diseñadas. Su difusión es aún limitada, lo que restringe su uso generalizado.

Uso de fuentes complementarias

El estudio también reveló que en el diseño curricular las IES integran los productos de ChileValora en un ecosistema más amplio de referencias, entre las que se incluye: mesas técnicas, consejos sectoriales, estudios de empleabilidad, marcos de cualificaciones internacionales y el propio MCTP, entre otros. Estas fuentes complementarias permiten asegurar la pertinencia territorial y ajustar la oferta formativa a las características del entorno productivo local. En este contexto, el valor de ChileValora se asocia especialmente a su coherencia técnica y capacidad de articulación interinstitucional.

Recomendaciones de mejora para ChileValora

A partir de los resultados, así como de las sugerencias de mejora propuestas por las y los participantes del estudio, se proponen al organismo las siguientes líneas de acción:

- **Reforzar la firma de convenios** con instituciones de educación superior, dado su impacto directo en el conocimiento y uso de sus productos.
- **Actualizar y ampliar el catálogo de perfiles**, incorporando niveles superiores de cualificación y competencias transversales.
- **Ampliar la visibilidad institucional**, particularmente entre empresas, trabajadores y estudiantes, fortaleciendo el valor práctico de las certificaciones.
- **Reforzar y fortalecer la difusión de ChileValora y su quehacer entre las IES**, desarrollando actividades como charlas, seminarios, *webinars* y mesas de trabajo, así como publicaciones en redes sociales, boletines y medios de comunicación masiva.
- **Fortalecer la articulación entre niveles formativos** (EMTP, educación superior y formación continua), garantizando trayectorias educativas coherentes y la convalidación de aprendizajes previos.
- **Reforzar la pertinencia territorial**, asegurando que los perfiles respondan a las realidades regionales y a las dinámicas laborales específicas de cada zona.
- **Asumir un rol estratégico de coordinación y prospección**, produciendo información validada sobre tendencias laborales y tecnológicas, que oriente las decisiones de política formativa

Los hallazgos del estudio muestran una alta coherencia entre los resultados cuantitativos y cualitativos, revelando una visión compartida entre las IES respecto de los aportes, debilidades y desafíos de ChileValora.

En síntesis, ChileValora se ha posicionado como un actor clave para el desarrollo del sistema de formación técnico-profesional, y desde este posicionamiento, se insta a evolucionar desde un rol informativo hacia uno más estratégico, capaz de anticipar tendencias y de articular y conectar a los distintos actores del sistema. Su potencial radica en transformarse en un puente efectivo entre el Estado, las instituciones educativas y el sector productivo, liderando la conversación sobre las competencias que requiere el país para su desarrollo.

El desafío es significativo: fortalecer la pertinencia de la educación técnico-profesional, asegurar trayectorias formativas coherentes y preparar a estudiantes y trabajadores para un mercado laboral en permanente transformación. En este proceso, ChileValora, como organismo público con legitimidad reconocida, está llamado a asumir un rol protagónico y estratégico en la articulación entre formación, trabajo y desarrollo nacional.

II. Introducción

A continuación, se presenta el Informe Final del “Estudio del uso de los perfiles y planes formativos en instituciones de educación superior técnico-profesional”, desarrollado por Investigaciones Sociales Katalejo, por solicitud de ChileValora.

Este estudio busca evaluar de manera integral el grado de conocimiento, uso y valoración que tienen diferentes instituciones de Educación Superior (IES) sobre los productos de ChileValora. De esta forma, los objetivos definidos son:

Objetivo general: Evaluar el grado de conocimiento, uso y valoración que las IES que imparten educación técnico-profesional tienen del catálogo de perfiles de competencias de ChileValora, sus planes formativos y rutas formativo-laborales.

Objetivos específicos

1. Identificar y medir el valor que tienen para las IES el catálogo de perfiles de competencias laborales y los planes formativos elaborados por ChileValora.
2. Identificar y medir el eventual uso de los perfiles de competencias laborales de ChileValora en el diseño y actualización curricular de las IES.
3. Identificar programas o carreras TP que incorporan la certificación de ChileValora como salida intermedia o credencial complementaria.
4. Identificar el uso de los planes formativos en el diseño o actualización curricular.
5. Realizar un conjunto de propuestas que permitan potenciar los procesos de articulación de ChileValora con el mundo de las IES, a partir de los hallazgos del estudio.

A través de una metodología mixta que combinó el levantamiento de información cuantitativa (encuesta a 48 IES) y cualitativa (grupos focales segmentados), el estudio permitió describir las dinámicas de uso, las percepciones de utilidad y las barreras de implementación de estos instrumentos. Se analizaron variables institucionales como tamaño de matrícula, tipo de institución, vínculo con sectores productivos y localización territorial, con el objetivo de explorar relaciones que expliquen las diferencias en los niveles de conocimiento, uso y valoración de los productos de ChileValora. A partir de los hallazgos obtenidos, se elaboró un conjunto de recomendaciones orientadas a fortalecer los procesos de articulación entre ChileValora y las IES, para la incorporación de los perfiles de competencia en la oferta formativa, y un mayor aprovechamiento de los instrumentos disponibles para mejorar la pertinencia laboral y la empleabilidad de los estudiantes del sector técnico-profesional en el país.

Además, se presentaron antecedentes sobre el proceso de diseño, aplicación y análisis de la encuesta y *focus group*. Finalmente, se presentan los resultados de su aplicación.

Se espera que este documento contribuya a la labor que realiza ChileValora con distintas entidades educativas a lo largo de todo el país.

III. Antecedentes

El contexto nacional

El desarrollo de la educación técnico-profesional en Chile

Según Rivera (2022), en Chile, la concepción de la formación técnico profesional (FTP) ha transitado “de visiones centradas en el crecimiento económico, la productividad y el desarrollo de competencias laborales”, lo que se expresa en los enfoques de capital humano, para dar paso a “enfoques más amplios, que consideran otras variables como el bienestar de las personas, el respeto a los derechos humanos, entre otras”, haciendo referencia a los enfoques de desarrollo humano, que incluyen ámbitos como el derecho a la educación. Como enfatiza este autor, la FTP sigue sujeta a cambios para su fortalecimiento, destacando hitos como la reforma curricular de 1996 y su actualización en 1998, además de avances como:

- Divulgación de las “Bases para una Política de Formación Técnico-Profesional en Chile” (2009).
- Puesta en marcha de la Política Nacional de Formación Técnico-Profesional (2016).
- Promulgación de la ley 20.910, que crea 15 CFT estatales en todas las regiones del país (2016), los cuales por ley deben ajustar su oferta curricular al Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP).
- Creación del Consejo Asesor para la Formación Técnico Profesional (2016).
- Agenda de Modernización de la Formación Técnico Profesional (2018).

Por su parte, la ley 21.091 sobre Educación Superior (2018) define la FTP como “todo proceso de enseñanza de carácter formal y no formal, que contemple el estudio de las tecnologías y las ciencias relacionadas, el desarrollo de aptitudes, competencias, habilidades y conocimientos relacionados con ocupaciones en diversos sectores económicos. Deberá promover el aprendizaje permanente de las personas y su integración en la sociedad”.

Con el fin de elevar la calidad, pertinencia y conexión de la formación técnica con la educación superior y el mundo del trabajo, alineando esfuerzos de liceos, autoridades y el sector productivo para promover trayectorias exitosas para los estudiantes, en 2020, el Gobierno divulgó la Estrategia Nacional de Formación Técnica-Profesional (Mineduc y Mintrab, 2020), cuya implementación cubre el período 2018 a 2030 y que se compone de 3 ejes y 12 líneas de acción:

Tabla 3: Ejes y líneas de acción Estrategia Nacional FTP

Ejes	Líneas de acción
Trayectoria de estudiantes y trabajadores	Propuesta de institucionalidad para MCTP
	Mecanismos para identificar, evaluar y registrar las cualificaciones
	Rutas formativas y laborales para la educación formal, no formal e informal en base a las cualificaciones
	Sistema de información orientados a las necesidades del sistema FTP
	Sistema de orientación vocacional y laboral
Mundo del trabajo, un espacio de aprendizaje	Participación coordinada y activa de las organizaciones de los sectores económicos y de trabajadores en el sistema FTP y su institucionalidad
	Formación en alternancia para la FTP
	Plan de comunicación para mejorar la valoración de la FTP en el mundo del trabajo y en la sociedad
Fortalecimiento de las capacidades del sistema de FTP	Articulación de las instancias de desarrollo de la FTP a nivel regional
	Fortalecimiento de la innovación, el emprendimiento y la transferencia tecnológica
	Articulación de las iniciativas orientadas a mejorar la calidad de las FTP
	Programa de desarrollo de capacidades técnicas para los actores claves de la FTP

Fuente: MINEDUC y Ministerio del Trabajo (2020)

Otro avance importante es la implementación del Acuerdo Nacional de Articulación (MINEDUC, 2021b), que busca generar un mayor grado de fluidez entre la EMTP y la ESTP. En vigencia desde el 2021, este acuerdo considera las siguientes acciones dirigidas a estudiantes de enseñanza media:

- La convalidación de asignaturas en CFT Estatales o CFT o IP con al menos 4 años de acreditación.
- Cursos de formación en las IESTP para reducir brechas de formación entre ambos niveles.
- Espacios de alternancia, para que puedan desarrollar su proceso de formación.

Institucionalidad para la certificación por competencias

En las últimas décadas en la educación superior, se ha privilegiado la formación por competencias, entendida como “un proceso de enseñanza y aprendizaje que está orientado a que las personas adquieran habilidades, conocimientos y destrezas empleando procedimientos o actitudes necesarias para mejorar su desempeño y alcanzar los fines de la organización y/o institución” (Cejás et al., 2018).

En esta línea, la certificación de competencias se presenta como una estrategia clave para fortalecer el vínculo entre el sistema educativo y el sector productivo (Banco Mundial, 2015). Cómo plantea Vargas (2015) esta permite:

- Optimizar la oferta de capacitación laboral.
- Disminuir los costos financieros y el tiempo que demora la realización de una carrera técnica en la educación superior, a través del reconocimiento de aprendizajes previos, logrando una mayor eficiencia en los procesos de formación.
- Facilitar el tránsito entre los mundos del trabajo y la educación, generando rutas formativas marcadas, en gran medida, por el marco de cualificaciones.

En el caso chileno, cabe destacar dos ejes fundamentales para comprender el desarrollo y avance de los sistemas de certificación de Competencias: el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) y la existencia de ChileValora.

El Marco de cualificaciones Técnico-Profesional en Chile

En 2018, la Secretaría Ejecutiva de Formación Técnico Profesional del MINEDUC, presentó el MCTP, el que en su diseño recogió las recomendaciones de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), entre otros, posicionando a Chile como el primer país a nivel latinoamericano en contar con un instrumento de esta naturaleza (Aguilar, 2024). Además, el MCTP se incluyó explícitamente en la ley 21.091 sobre Educación Superior.

En su sitio web, el MINEDUC señala que el objetivo del MCTP es “facilitar el desarrollo de trayectorias educativas y laborales de las personas, asimismo, fortalecer la calidad y pertinencia entre la oferta formativa y las necesidades del mundo laboral, aportando a la comprensión y legibilidad del sistema”. Se le concibe además como un instrumento orientador y referencial, que permite conectar los planos de la formación y el trabajo, promoviendo el aprendizaje a lo largo de la vida.

Su primera implementación, a modo de piloto, se hizo mediante el poblamiento del sector Mantenimiento, para posteriormente dar paso a otros sectores como: Transporte y Logística, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Turismo, Energía, Construcción, Forestal y Silvopecuario. El desarrollo de estos procesos ha contado con la participación de diferentes actores, como empleadores, trabajadores y el Estado, quienes han colaborado en la identificación de habilidades y conocimientos, y su aplicación en los contextos profesionales (MINEDUC, 2021a).

En el diseño final del MCTP participaron reparticiones públicas (MINEDUC, SENCE, ChileValora y CORFO), representantes de la educación TP, expertos nacionales e internacionales, especialistas en currículum, asociaciones de trabajadores y gremiales. El MCTP se compone de 5 niveles de cualificación, cada uno asociado a diferentes habilidades, a la capacidad de aplicación de saberes y el dominio de conocimientos profesionales, también considera diferentes perfiles laborales, los cuales son “elaborados en mesas de trabajo compuestas por empleadores, trabajadores y funcionarios públicos representantes de una industria o sector productivo particular” (CPCE-UDP y Vertebral, 2020).

Cabe destacar la relevancia del MCTP en el contexto de la formación TP. En 2021, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile) fijó nuevos criterios y estándares para la acreditación institucional de las IES. En esta propuesta, se explicita que las IES deben contar con “políticas, criterios y procedimientos que consideran la admisión regular, como también la articulación con distintos niveles formativos, el reconocimiento de

aprendizajes previos y otras modalidades de acceso, en el contexto del Marco de Cualificaciones para el subsector Técnico Profesional” (CNA-Chile, 2021).

Adicionalmente, ChileValora (2024), promueve la incorporación del MCTP en la oferta de educación superior, velando, por la pertinencia de la oferta formativa y su alineamiento con las demandas del mundo laboral, favoreciendo la empleabilidad y movilidad de las y los estudiantes.

ChileValora y su misión para el fortalecimiento de competencias

Creación y rol público

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora) comenzó a operar regularmente el 2011, a partir de la promulgación de la ley N° 20.267 (2008). Desde sus comienzos ha sido un servicio público, descentralizado y con representación tripartita (trabajadores, empresarios y Gobierno Nacional). La ley N° 20.267 estableció que ChileValora debe poner a disposición pública sus productos, con el fin de “alinear la oferta educativa o de capacitación con los estándares que el mercado laboral exige para el ejercicio de una determinada ocupación” (MINEDUC, 2018).

La ley N° 21.666 (2024) es central en la modernización y el robustecimiento de este servicio, ya que le otorga financiamiento directo, representación territorial (oficinas regionales) y promueve el uso de franquicias tributarias para que las empresas financien la certificación de sus trabajadores (ChileValora, 2025). Además, en su artículo 17, permite que las Universidades, Centros de Formación Técnica y los Institutos Profesionales operen como Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, una vez que se acrediten como tal.

Actualmente, como se declara en su sitio web, su misión institucional mandata al organismo a: “reconocer las competencias laborales de las personas a través de la certificación, para favorecer y mejorar la empleabilidad y oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida, mediante procesos de evaluación basados en estándares de competencias, alineados con el mercado laboral, definidos y validados a través del diálogo social tripartito”. Para su logro, se han establecido los siguientes objetivos estratégicos:

- Promover el uso de los productos, a través de una estrategia para el posicionamiento de ChileValora como actor relevante en la ejecución de políticas públicas que impulsen la empleabilidad y la articulación con la formación técnico-profesional, con equidad de género y focalización sectorial.
- Fortalecer y liderar el rol de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) mediante su articulación y trabajo colaborativo para dar respuesta a las necesidades requeridas por el mercado laboral.
- Modernizar el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a través de una institucionalidad que permita innovar e incorporar transformación digital a sus procesos para aumentar la calidad del servicio y el *accountability*.

Productos y recursos de ChileValora

La oferta de ChileValora se compone de diferentes tipos de productos, entre los cuales están los perfiles ocupacionales, planes formativos y las rutas formativas laborales, los que han aumentado en la medida que se han ido poblando diferentes sectores productivos. Por otra parte, el trabajo de articulación que ChileValora emprende con instituciones de educación superior, comprende el uso del catálogo de perfiles ocupacionales como referente en el diseño curricular; el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP) por medio de la Certificación de Competencias y otras certificaciones complementarias o salidas intermedias (ChileValora, 2025).

Además, este servicio pone a disposición ciertos recursos de apoyo que facilitan la utilización de sus productos, entre los cuales están el Manual con Orientaciones para el Diseño Curricular (2024) y la Guía de Apoyo para determinar congruencias entre perfiles ocupacionales y carreras técnico profesionales (2024), ambos documentos fueron lanzados públicamente a fines del 2024, por lo tanto, tienen poco tiempo de vigencia.

Tabla 4: Resumen de la oferta ChileValora

Productos	Definiciones
Perfiles Ocupacionales	Agrupación de Unidades de Competencias Laborales (UCL) que describen los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para una determinada ocupación u oficio, corresponde a la unidad en base a la cual se evalúa y certifica. Permite además describir el ámbito dentro del cual se desenvuelve un oficio u ocupación, el contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales se desempeña la labor.
Planes Formativos	Conjunto de módulos de formación asociados a unidades de competencia laboral de un perfil, ocupación u oficio. Describen los aprendizajes esperados, contenidos, criterios de evaluación, orientaciones metodológicas y evaluativas para desarrollar cada uno de los módulos propuestos, los que se vinculan directamente con los desempeños esperados de un oficio u ocupación.
Rutas formativas laborales	Herramienta que identifica de forma gráfica las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo en un contexto productivo, ya sea mediante el reconocimiento de la experiencia laboral o procesos de capacitación y/o formación, respectivamente. Se circunscriben a procesos o subprocesos de un sector o subsector.
Matriz de convergencia	Herramienta metodológica que relaciona y contrasta los Perfiles Ocupacionales de ChileValora con los planes formativos de carreras TP. Su aplicación facilita identificar el potencial uso de productos de ChileValora, como certificaciones.

Fuente: Elaboración propia con información del sitio web de ChileValora

Avances y logros

El trabajo en conjunto que ChileValora realiza para la identificación y validación de competencias laborales con Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) y Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CECCL), ha permitido que, a la fecha, se hayan reconocido 1.067 perfiles ocupacionales, correspondientes a 20 sectores y 54 subsectores; se hayan llevado a cabo más de 215 mil procesos de evaluación y certificado a más de 193 mil personas, de las cuales poco más de 70 mil son mujeres (ChileValora, 2025).

ChileValora, por su parte, realiza el impacto que tiene en el ámbito educacional el uso de sus perfiles ocupacionales en el diseño curricular, permitiendo que las IES ajusten sus planes de estudios a las expectativas del mercado laboral, mejorando de esta manera la empleabilidad de sus egresados y egresadas; y facilitando el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP). En la actualidad, ChileValora cuenta con 41 convenios firmados con IES, lo que corresponde a 170 carreras articuladas y más de 200 perfiles ocupacionales reconocidos (ChileValora, 2025).

Conocimiento y uso de los productos de Chile Valora

En 2017, ChileValora y la Consultora Socialis realizaron un estudio que tuvo como objetivo conocer el uso y la valoración que las instituciones de formación técnica atribúan a los perfiles de competencias de ChileValora, junto con sus planes formativos y rutas formativo-laborales. Para ello, se aplicó una encuesta telefónica a 20 Institutos Profesionales (IP), 32 Centros de Formación Técnica (CFT) y 8 establecimientos escolares TP.

Entre los principales resultados, se observa que un 90,6% de los CFT y un 55% de los IP declara conocer ChileValora. Estableciendo una escala de 3 niveles de conocimiento (bajo: de 1 a 3; medio: de 4 a 5; y, alto: de 6 a 7), los CFT e IP se encuentran en nivel medio, con valores de 4,7 y 4,3, respectivamente. El principal medio por el cual las instituciones consultadas se enteran de la existencia de este organismo es la participación en eventos o seminarios.

Para los CFT e IP, aspectos como la oferta educativa y de los perfiles profesionales, en gran medida se definen desde el contacto directo y la retroalimentación con empresas destacadas de cada sector, así como empleadores.

Al ser consultados si han considerado el material de ChileValora para la definición curricular por competencias, un 88,9% de los IP y un 52,4% de los CFT entregan respuestas negativas. En cuanto a los productos de ChileValora, el Catálogo de Perfiles de competencias laborales es el producto más conocido, logrando, en una escala de 1 a 7, una nota promedio de 4,2 en los CFT y 3,7 en los IP. La Certificación de competencias laborales logra resultados menos significativos, con un promedio 3,5 en los IP y 2,2 en los CFT. Otros productos, como los Planes formativos, Rutas formativo laborales no sobrepasan puntuaciones de 1,8. Estas mismas tendencias se observan al valorar el uso de estos productos, mostrando niveles bajos: en los Perfiles un 3,9 en el caso de los CFT y un 1,7 en los IP, mientras que los Planes y las Rutas un 2,3 y un 3 respectivamente.

Los resultados generales del estudio destacan que: son los CFT las instituciones de educación superior que más conocen y usan los productos y recursos de ChileValora; pese a que existe un bajo nivel de conocimiento, entre quienes conocen estos los productos, su uso y valoración tiende a ser mayor; un mayor conocimiento de ChileValora (y sus productos) también se asocia a la adopción de un modelo de formación por competencias; las instituciones participantes muestran un alto interés por contactarse con el organismo.

Finalmente, las recomendaciones se centran en medidas de difusión que permitan ampliar el conocimiento y la visibilidad tanto de la institución como de sus productos, por medio de: actividades presenciales, su sitio web, talleres de inducción y la sistematización de experiencias de trabajo con ChileValora.

Por su parte, Sevilla y Montero (2018), desarrollaron un estudio cualitativo que exploró la articulación entre la educación técnica formal, no formal e informal, consultando a encargados académicos (coordinadores, directores o vicerrectores) de CFT e IP (11 estudios de casos en total), además de analizar modelos internacionales. Entre sus resultados, las IESTP declararon hacer un uso incipiente de los productos de ChileValora planteando, además que sus perfiles ocupacionales son restringidos "... a campos ocupacionales muy específicos y niveles de competencia más bien asociados a oficios o a la EMTP, situación que se acentuaría más en algunas áreas más que otras" (Sevilla, Montero; 2018; pág 103).

Experiencias internacionales

En este apartado, se revisarán las experiencias de articulación entre modelos de educación TP y marcos de cualificaciones nacionales de Colombia y Australia, países que destacan por sus logros en esta materia.

El Sistema colombiano

Organización e institucionalidad

En el Plan Decenal de Educación 2006-2016¹ se señala que la educación técnica comienza en el nivel medio (15 a 16 años) y prosigue en el nivel terciario (16 o más años), se le conoce como “educación técnica y tecnológica” (TyT), comprendiendo 3 tipos de carreras de grado (Banco Mundial, 2015):

- Técnico-profesional: persona calificada para cumplir ocupaciones operacionales, incluye la aplicación de conocimientos en contextos diferentes, con alto nivel de especificidad y bajos niveles de complejidad. Generalmente, dura 5 semestres.
- Tecnólogo: persona calificada para llevar a cabo la aplicación de conocimientos a una combinación más compleja de actividades no rutinarias en diferentes contextos, interviniendo en procesos de mejoramiento y diseño, con mayor capacidad en la toma de decisiones, planeamiento y evaluación, además de habilidades de creatividad e innovación. Generalmente, dura 7 semestres.
- Especialista: título de grado que se ubica sobre el universitario y debajo de la maestría, ofreciendo la oportunidad de profundizar en su campo de estudio. Se cursan una vez obtenido el título profesional universitario o una especialización de técnico profesional o tecnólogo. Generalmente, dura 2 semestres.

En el nivel terciario, Colombia cuenta con una amplia oferta de educación técnica y tecnológica (TyT), impartida por instituciones públicas y privadas, destacando la cobertura del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), organismo dependiente administrativamente del Ministerio del Trabajo. Fue creado en 1957, principalmente, con el propósito de capacitar el recurso humano, pero, a partir de la Ley N.º 119 de 1994, se le facultó formalmente para impartir programas de formación, consolidándose como el principal oferente a nivel terciario. En 2021, el SENA contaba con 176 sedes distribuidas en todo el territorio colombiano, formando aproximadamente al 80 % del total de estudiantes matriculados en programas técnicos o tecnológicos (SENA e Instituto Federal de Formación Profesional, 2021).

Los programas del SENA suelen ser diseñados por sus centros de formación regional, los que organizan mesas técnicas integradas por diversos actores públicos y privados del sector productivo. El diseño contempla, además, una relación colaborativa y articulada, pero no subordinada, con el Ministerio de Educación Nacional (MEN), ya que este organismo goza de autonomía técnica y administrativa. En 2020, el SENA ofreció cerca de 8 millones de cupos, distribuidos entre su programa de formación dual y sus dos niveles de formación: titulada y complementaria, siendo esta última equivalente a cursos cortos (SENA e Instituto Federal de Formación Profesional, 2021).

El SENA, además, evalúa y certifica competencias laborales (ECCL), un proceso gratuito para los y las interesadas, que en 2024 logró contar 230 mil personas certificadas, de un total de más de 304 mil evaluaciones

¹ Un 21,7% de las instituciones de formación técnica (IFT) encuestadas señalaron no conocer a ChileValora.

distribuidas en 1.037 municipios del país². Evaluaciones de impacto desarrolladas por la institución (2016-2018), han concluido que la “certificación aumenta los salarios directos recibidos por las personas y facilita la obtención de un empleo formal” (SENA y Centro Nacional de Consultoría, 2018).

Otro actor relevante es la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano, creada en 2010, que tiene como objetivo “coordinar y planear todas las iniciativas relacionadas con la formación del recurso humano y el reconocimiento o certificación de competencias” (Banco Mundial, 2015).

La institucionalidad colombiana, además, incluye las mesas sectoriales, un espacio de colaboración e intercambio entre el sector productivo, gubernamental y académico, para el desarrollo de la gestión del talento humano y la pertinencia de la formación para el trabajo y la competitividad. Estas mesas se componen de actores de los sectores:

- Productivo: gremios, empresas, organizaciones de trabajadores y expertos del sector y centros de investigación y desarrollo tecnológico.
- Gubernamental: Gobierno Nacional, territorios y entidades de regulación.
- Académico: Instituciones de educación superior, entidades de formación para el trabajo y desarrollo humano, instituciones educativas e institutos y grupos de investigación.

Las mesas sectoriales se renuevan año a año, confirmando la participación de quienes ya las integran y sumando nuevos candidatos que postulan a ser parte de ellas. El SENA informa que, en la actualidad, existen 85 mesas sectoriales distribuidas en diferentes regiones de Colombia.

Marco de cualificaciones y reconocimientos de aprendizajes previos

En las “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022. Pacto por Colombia, Pacto por Equidad” está el origen del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), que consiste en un “conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos necesarios para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y que promueve el reconocimiento de aprendizajes, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción o reinserción laboral y el desarrollo productivo del país” (Ministerio de Educación Nacional, 2022).

Uno de los componentes del SNC es el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), el cual se comenzó a diseñar en 2010 a través de un trabajo articulado entre instituciones públicas³, entidades del sector productivo y educativo y asesores técnicos internacionales. En 2021, se reconoce formalmente por decreto y contempla 8 niveles de cualificación.

Como precisa el Ministerio de Educación Nacional (2022), este marco se compone de diferentes niveles, los que incluyen aspectos como “términos de conocimientos, destrezas y actitudes, aplicables en contextos de estudio, trabajo o en ambos, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación”, y se encuentra alineado con otros sistemas como la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE) y la Clasificación Única de Ocupaciones de Colombia (CUOC). Cuenta, además, con una ruta metodológica para el diseño de cualificaciones para aquellos sectores productivos que no dispongan de su propio marco de cualificaciones y un Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNC), este último instrumento contiene información relativa a los componentes de la

² SENA (8 de enero de 2025). Más de 304 mil certificaciones laborales expedidas, inclusión y crecimiento en todo el país <https://www.sena.edu.co/es-co/Noticias/Paginas/noticia.aspx?IdNoticia=7877>

³ El MEN, el Ministerio del Trabajo, la Alta Consejería Presidencial para el Sector Privado, el SENA, el Departamento Nacional de Planeación, la Función Pública y el Ministerio de Industria Comercio y Turismo.

estructura de las cualificaciones, las trayectorias educativas, formativas y ocupacionales de cada sector. Además, el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) está reglamentado e integrado al SNC, mediante el sistema de evaluación y certificación de competencias laborales (ECCL).

El sistema australiano

Organización e institucionalidad

Según Sevilla y Montero (2018), Australia es el país más avanzado en la articulación de su formación ETP, disponiendo de una oferta estandarizada, pero representativa de las realidades locales, respetando la autonomía de sus estados y sus territorios.

Su educación técnico-profesional o *Vocational Education and Training* (VET) abarca desde el nivel secundario superior al terciario (postsecundario), tiene una cobertura anual de alrededor de 4 millones de personas, lo que corresponde a más del 24% de la población entre los 15 años a 64 años y al 58% de la matrícula educativa total. Administrativamente, la gestión de la VET se encuentra descentralizada, pero su acreditación depende de un organismo de nivel nacional, la Autoridad Australiana de Calidad de Competencias (ASQA) (Sevilla y Montero, 2018).

Es en el nivel secundario superior (*senior secondary school*) donde los estudiantes (generalmente entre 16 y 18 años), pueden comenzar a optar por programas de educación técnico-profesional, recibiendo créditos que son reconocidos en el “*Australian Qualifications Framework*” (AQF) y que, posteriormente, los habilita para continuar estudios a nivel terciario. Adicionalmente, pueden optar a un sistema dual de prácticas (*school based apprenticeship*) en la escuela y en empresas (Weidenslaufer, Cifuentes, y Holz, 2015).

La ETP postsecundaria no es parte del sistema de educación superior, ya que la educación técnica no es parte de la oferta académica de las universidades⁴, se encuentra, entonces, bajo la tutela del “*Australian Department of Education and Training*”⁵. Sus principales proveedores son instituciones no-universitarias reconocidas oficialmente, sean públicas (Institutes o Colleges de Technical and Further Education, TAFE) o privadas, como asociaciones profesionales sectoriales, organismos de diversos tamaños, pertenecientes o no a empresas, o personas naturales⁶, que deben estar inscritos en el “*Registered Training Organisations*” (RTO). Este nivel se organiza según los diferentes sectores de la actividad económica australiana⁷, ofreciendo alternativas de aprendizajes a personas de diferentes edades, desde jóvenes o adultos que se están insertando en el mercado del trabajo, trabajadores activos (que buscan mayor especialización o reentrenamiento), estudiantes con educación secundaria (completa e incompleta) e inclusive a graduados universitarios. Parte importante de su matrícula corresponde a población socio-vulnerable (migrantes, desempleados, personas con discapacidad). Se trata de un sector que, además, ha tenido un alto crecimiento de la matrícula dada la inversión pública que se ha efectuado, apoyando iniciativas o ejecutando programas (Sevilla y Montero, 2018).

Existe un vínculo significativo entre los ámbitos de la educación y el trabajo, en el cual los Consejos de Competencia para la Industria (Industry Skills Council) participan activamente en el diseño de estándares y requisitos de formación (training packages) que orientan los programas impartidos por la educación técnico-profesional (ETP). Además, este vínculo se fortalece mediante un sistema de instrucción en empresas (apprenticeship), disponible para estudiantes de ETP desde mediados de la década de 1990, que ofrece

⁴ Las universidades, igualmente, pueden ofrecer educación TP, algo que algunas de las universidades australianas han empezado a hacer, conformando el denominado sector dual.

⁵ A diferencia de las universidades que dependen del Gobierno Federal, bajo el mandato de la Commonwealth.

⁶ También, en una baja escala ofrecen este tipo de enseñanza las empresas y proveedores de educación comunitaria.

⁷ En 2018 eran 11 sectores económicos.

puestos de trabajo financiados por el Estado a través de exenciones tributarias o subsidios (Weidenslaufer, Cifuentes y Holz, 2015).

Marco de cualificaciones y reconocimiento de aprendizajes previos

El *Australian Qualifications Framework* (AQF), creado en 1995 en el contexto de una agenda de aprendizaje para toda la vida, se compone de 10 niveles de competencias⁸ y comprende a todos los sectores y niveles en un marco comprensivo único que jerarquiza todos los tipos de credenciales tanto de la educación superior como técnico profesional (Sevilla y Montero, 2018).

Esta institución, organizada por medio de un Consejo, tiene la responsabilidad de asesorar a las y los ministros de educación de cada territorio, de manera de resguardar la pertinencia y efectividad de la articulación de trayectorias educativas en el sistema educacional. Entre sus miembros hay representantes de la industria⁹ (Weidenslaufer, Cifuentes, y Holz, 2015).

Desde 1998, mediante la *National Framework for the Recognition of Training* (NFRT), Australia ha avanzado en el reconocimiento de aprendizajes previos. En 2008, adoptó la Agenda de Inclusión Social, cuya meta fue doblar la proporción de población adulta con cualificaciones superiores, para ello el “*Council of Australian Governments*” desarrolló diferentes proyectos e iniciativas para el RAP, forjándose entonces “una cultura de valorización de aprendizajes no formales e informales” en la ETP superior (Sevilla y Montero, 2018).

El RAP se encuentra inscrito en el AQF, y las tareas para acreditar y certificar son desarrolladas por organizaciones registradas, garantizándose métodos de evaluación que se ajustan a los niveles de alfabetización, al bagaje cultural y la experiencia de los estudiantes.

El AQF no incorpora a la ETP “no formal”, impartida por proveedores no registrados, como agentes comunitarios, empresas o algunas escuelas secundarias, en modalidad de capacitación o cursos. Sin embargo, “el reconocimiento de aprendizajes informales ha sido parte esencial de su agenda” (Sevilla y Montero, 2018).

A continuación, se encuentra un resumen comparativo de la experiencia los distintos países revisados:

⁸ Son los certificados I, II, III, IV, Diploma, Diploma avanzado, Bachillerato, Licenciatura, Master y Doctorado.

⁹ Además, se compone de un representante de los trabajadores y sindicatos, dos del sector de educación superior, uno de la educación técnico-profesional, uno de la educación dual, uno del sector escolar, dos representantes de los gobiernos territoriales, un representante del gobierno nacional, un observador de Nueva Zelanda y un director.

Tabla 5: Resumen: experiencias internacionales y chilena

ATRIBUTOS	COLOMBIA	AUSTRALIA	CHILE
Características de la educación superior TP	Oferta TyT cubierta por entidades públicas y privadas, destaca el SENA (80% de la matrícula, aprox) en sus 176 sedes El SENA diseña sus programas de formación: participación privada y público y foco regional	La ETP postsecundaria no es parte del sistema de educación superior, sus principales proveedores son instituciones no-universitarias (públicas o privadas) reconocidas oficialmente en el “Registered Training Organisations” (RTO)	La ESTP es impartida por CFT, IP y Universidades ChileValora mantiene acuerdos de articulación para la convergencia curricular
Calidad de la educación	Registro calificado: a cargo del Ministerio de Educación Nacional (MEN)	Autoridad Australiana de Calidad de Competencias (ASQA)	Acreditación: a cargo de la Comisión Nacional de Acreditación (CNCA-Chile)
Acreditación o certificación de competencias	El SENA evalúa y certifica competencias	Consejos de Competencia para la Industria (Industry Skills Council): diseño de estándares y requisitos (training packages)	Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, acreditados por ChileValora
Marco de Cualificaciones	Marco Nacional de Cualificaciones: 8 niveles	Australian Qualifications Framework (AQF): 10 niveles	Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional: 5 niveles

Fuente: Elaboración propia

IV. Marco Metodológico

Para el logro de los objetivos definidos, se optó por el diseño de una metodología mixta, integrando técnicas cuantitativas y cualitativas, que se utilizaron de forma complementaria.

Ambas metodologías se articulan para ofrecer una visión amplia y profunda del fenómeno investigado, con diferentes focos: las encuestas otorgando valores, frecuencias, proporciones e indicadores numéricos; los focus group favoreciendo una comprensión más profunda, permitiendo indagar sobre la diversidad de experiencias y posiciones relevantes frente al tema en estudio.

Levantamiento de información cuantitativa: Encuesta

Para recopilar información representativa de las IES, se aplicó una encuesta en línea dirigida a encargados/as de diseño o gestión curricular. Esta metodología permitió medir niveles de conocimiento, uso y valoración de los productos de ChileValora y comparar entre distintos tipos de instituciones.

Diseño del instrumento

A partir de los antecedentes y la documentación entregada por ChileValora, Katalejo elaboró una primera versión del cuestionario, cuya revisión se extendió por cuatro semanas. En este período se incorporaron cambios, atendiendo a las observaciones y solicitudes realizadas por ambas partes, recogidas en reuniones de trabajo, correos electrónicos y en un archivo compartido en línea.

El cuestionario consideró preguntas cerradas, abiertas y afirmaciones con escala de Likert. Además, se incorporaron filtros lógicos, de manera de adaptar el flujo de preguntas según el nivel de conocimiento o uso. La estructura de preguntas del cuestionario se basó en los siguientes componentes y productos de ChileValora:

- Catálogo de perfiles ocupacionales.
- Planes formativos.
- Certificaciones y salidas intermedias.
- Rutas formativo-laborales.
- Manual de orientaciones para el diseño curricular (2024).
- Guía de apoyo para determinar congruencias entre perfiles ocupacionales y carreras técnico profesionales (2024).

Para cada uno de estos tópicos, el cuestionario indagó sobre:

- El nivel de conocimiento.
- El nivel e instancias de uso en la institución.
- El grado de valoración en distintas instancias.
- Motivos que explican el no uso¹⁰

La primera versión del cuestionario y su protocolo de aplicación fueron revisados y aprobados por el equipo técnico de ChileValora.

¹⁰ El cuestionario completo se presenta como Anexo a este informe.

Pretest y validación

Previo a la aplicación del instrumento, se realizó un piloto en formato virtual a tres instituciones definidas por ChileValora, que tuvo como fin recoger impresiones entre las personas encuestadas sobre la pertinencia del instrumento. Esta actividad fue dirigida por un profesional de Katalejo, con el apoyo de una profesional de ChileValora.

A partir de las recomendaciones generadas, se incorporaron mejoras al cuestionario, introduciendo ajustes como:

- Reformular preguntas referidas al genérico “la institución” a unidades curriculares específicas.
- Mejorar la precisión de algunas escalas de respuesta, especificando su significado.
- Reformular alternativas de respuesta en preguntas relativas a los aportes de productos ChileValora, con una redacción más concreta y específica.
- Se mejoró la precisión de preguntas y alternativas que requieren temporalidad.

Universo y diseño muestral

El universo total de esta encuesta abarcó a 54 IES que imparten carreras técnico-profesionales, contando con la siguiente composición: 15 Institutos Profesionales (IP), 8 Centros de Formación Técnica (CFT) y 16 universidades que imparten carreras TP, todas estas acreditadas o en proceso de acreditación, además de 15 CFT estatales, creados entre 2018 y 2022, que se encuentran bajo la tutela de las universidades regionales, por lo que aún no se acreditan.

El diseño muestral fue de tipo censal, por lo que se intentó la recopilación de información sobre la totalidad del universo definido.

Aplicación

La encuesta fue aplicada de manera online a encargadas/os de áreas de diseño o gestión curricular (o cargos similares) de las IES incluidas en el universo, a través de un link enviado a sus correos electrónicos, entre el 29 de julio y el 2 de septiembre de 2025. Para alojar el cuestionario y sus respuestas, se utilizó la plataforma propia <https://encuesta.katalejo.cl/>, construida sobre la aplicación de código abierto Lime Survey.

La estrategia de contacto incluyó una invitación de ChileValora a directivos/as de las IES, informando sobre el estudio y solicitando su colaboración y participación mediante la designación de sus representantes. Además, esto se complementó mediante correos de invitación y recordatorios, y, en algunos casos, llamadas telefónicas. Esta estrategia permitió lograr una tasa de respuesta del 89%, alcanzando una muestra final de 48 IES, cuyo desglose se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 6: Universo y Muestra de la encuesta

Tipo de institución	Universo	Muestra final	Tasa de respuesta
CFT estatales	15	15	100%
CFT privados	8	7	87,5%
IP	15	15	100%
Universidades	16	11	68,8%
TOTAL	54	48	88,9%

Levantamiento de información cualitativa: Grupos focales

El diseño metodológico consideró el desarrollo de grupos focales, con el fin de profundizar en diferentes aspectos sobre el uso, conocimiento y valoración de la oferta de ChileValora por parte de las IES encuestadas y contextualizar los hallazgos de la encuesta, explorando percepciones y experiencias.

Diseño del instrumento

En paralelo a la aplicación de la encuesta, se diseñaron las pautas de los grupos focales, abordando aspectos relacionados con el conocimiento de ChileValora, el grado de uso de su oferta, junto con su valoración y pertinencia. Adicionalmente, se solicitó la entrega de recomendaciones de mejora. Estas pautas fueron revisadas y aprobadas por la contraparte técnica del organismo.

Convocatoria y Aplicación

Los resultados preliminares de la encuesta permitieron agrupar a las IES en 3 niveles (avanzado, medio o bajo) según el grado de uso declarado de los productos. Se organizaron 3 grupos focales de acuerdo a esta clasificación, una por cada nivel. Posteriormente, para asegurar una mayor participación, se organizaron 2 grupos focales adicionales (para los grupos bajo y medio).

Estas 5 sesiones se realizaron en el mes de septiembre de 2025, de forma virtual, usando la plataforma Zoom. Fueron moderados por una profesional del equipo de Katalejo y contaron con la participación de 21 IES provenientes de 11 regiones diferentes, representadas principalmente por direcciones y jefaturas de áreas académicas y curriculares. Entre estas IES, solo una no cuenta con convenio vigente con el organismo. En la siguiente tabla se presentan los datos de participación de las instituciones según los tres grupos definidos previamente:

Tabla 7: IES participantes en focus groups

Uso de productos ChileValora	CFT estatal	CFT privado	IP	Universidad	Total
Avanzado	2	1	2	0	5
Medio	3	2	3	0	8
Bajo	2	2	3	1	8
TOTAL	7	5	8	1	21

Estrategia de análisis

Análisis de datos de la Encuesta

El procesamiento estadístico de los datos y análisis de los resultados de la encuesta se desarrolló utilizando el software SPSS. El plan de análisis consideró los siguientes componentes:

1. Se realizó un análisis descriptivo univariado de todas las preguntas de cada dimensión, que se presentan mediante tablas de frecuencias. Para las preguntas de Escala Likert y otras preguntas claves del instrumento, se elaboraron gráficos.
2. En conjunto con ChileValora, se definió un set de variables de caracterización de las IES a considerar como variables independientes:
 - Dependencia (estatal o privada).
 - Tipo de IES (CFT, IP o Universidad).
 - Tiene convenio con ChileValora (sí o no).
 - Año de firma del convenio.
 - Año de creación.
 - Región (según sede matriz). Se recodificó en 3 grupos: R. Metropolitana, Norte y Sur.
 - N° de estudiantes de pregrado.
 - N° de carreras de pregrado.
 - Estado de acreditación institucional.
 - Años de acreditación institucional.
 - Áreas del conocimiento que imparte.
3. Se completó esta información para todas las IES comprendidas inicialmente en el estudio, utilizando información de SIES y sitios web de las instituciones. La información correspondiente a las 48 instituciones encuestadas se incorporó a la base de datos con las respuestas de la encuesta. El detalle con la caracterización de las IES y la base de datos elaborada para estos efectos se entregan como productos anexos a este estudio.
4. Se construyeron 2 índices numéricos a partir del agrupamiento ponderado de respuestas, que permiten cuantificar el nivel de Conocimiento y de Uso (respectivamente) de los productos y recursos de ChileValora en una escala de 0% a 100%¹¹. El procedimiento utilizado para la elaboración de estos Índices, las variables incluidas y las ponderaciones de cada una de ellas se presentan en el Anexo 4 “Elaboración de Índices y análisis de correlaciones” de este informe. Ello permitió evaluar si existen asociaciones entre estos índices y las variables independientes anteriormente definidas. En los casos en que se detectaron asociaciones relevantes, se elaboraron gráficos que permiten visualizarlas de manera simple.

¹¹ Se descartó la elaboración de un Índice de Valoración de los productos y recursos de ChileValora, debido al bajo N° de respuestas disponibles para el cálculo.

Análisis de grupos focales

La sistematización y análisis de los grupos focales, en tanto, se realizó mediante análisis de contenido, técnica que se emplea para interpretar y comprender textos, discursos o datos no numéricos, permitiendo identificar patrones, temas, ideas principales y significados implícitos que se presentan en el contenido. Se empleó el software de análisis cualitativo Atlas Ti para codificar y agrupar el contenido identificando categorías o dimensiones.

Limitaciones de la metodología

En el caso de la encuesta, pese a la alta tasa de respuesta lograda, las IES que respondieron lo hicieron de manera voluntaria, por lo que se trató de un muestreo no probabilístico. Este tipo de muestreo está sujeto a sesgos de autoselección o autoexclusión, lo que impide estimar un error muestral con precisión. Como referencia, se puede afirmar que, bajo supuestos de aleatoriedad y varianza máxima, y con un nivel de confianza del 95%, este tamaño muestral estaría asociado a un error muestral del 4,76%, lo que puede considerarse representativo.

Adicionalmente, al tratarse de un universo y muestra pequeños, se limita la posibilidad de hacer análisis estadísticos más complejos (p. ej análisis multivariados) o evaluar el impacto de variables con muchas categorías (p. ej análisis por Región). En este sentido, se sugiere privilegiar la validez analítica de los resultados por sobre la inferencia estadística.

En el caso de los focus groups, en tanto, y como es habitual en esta metodología, la participación estuvo sujeta al interés, disponibilidad o motivación de las instituciones y personas participantes, lo que incrementa las posibilidades de sesgos de autoselección o autoexclusión, y afecta la diversidad de IES participantes.

Consideraciones éticas

La participación en la encuesta fue voluntaria, y la información recolectada fue procesada bajo estrictas condiciones de confidencialidad y de uso exclusivo para fines del estudio. Por esta razón, no se identifican personas ni instituciones de manera individual en la presentación de resultados. La base de datos con las respuestas de la encuesta que acompaña a este informe se entrega a ChileValora sin información que permita la identificación de la IES.

Para los focus groups, se utilizó la firma de un consentimiento informado, que presentó los objetivos del estudio y las personas e instituciones responsables, y explicitó la voluntariedad de la participación y los procedimientos de resguardo de la confidencialidad de su identidad en el tratamiento de la información. Estas condiciones se reiteraron de manera verbal al inicio de cada focus group.

V. Resultados integrados

A continuación, se presentan los resultados del estudio, integrando el análisis de los hallazgos obtenidos a partir de la encuesta y de los grupos focales. En conjunto, ambos enfoques ofrecen una visión consistente sobre el nivel de conocimiento, uso y valoración de los productos de ChileValora por parte de las instituciones participantes, aportando una comprensión fundamentada sobre estos resultados.

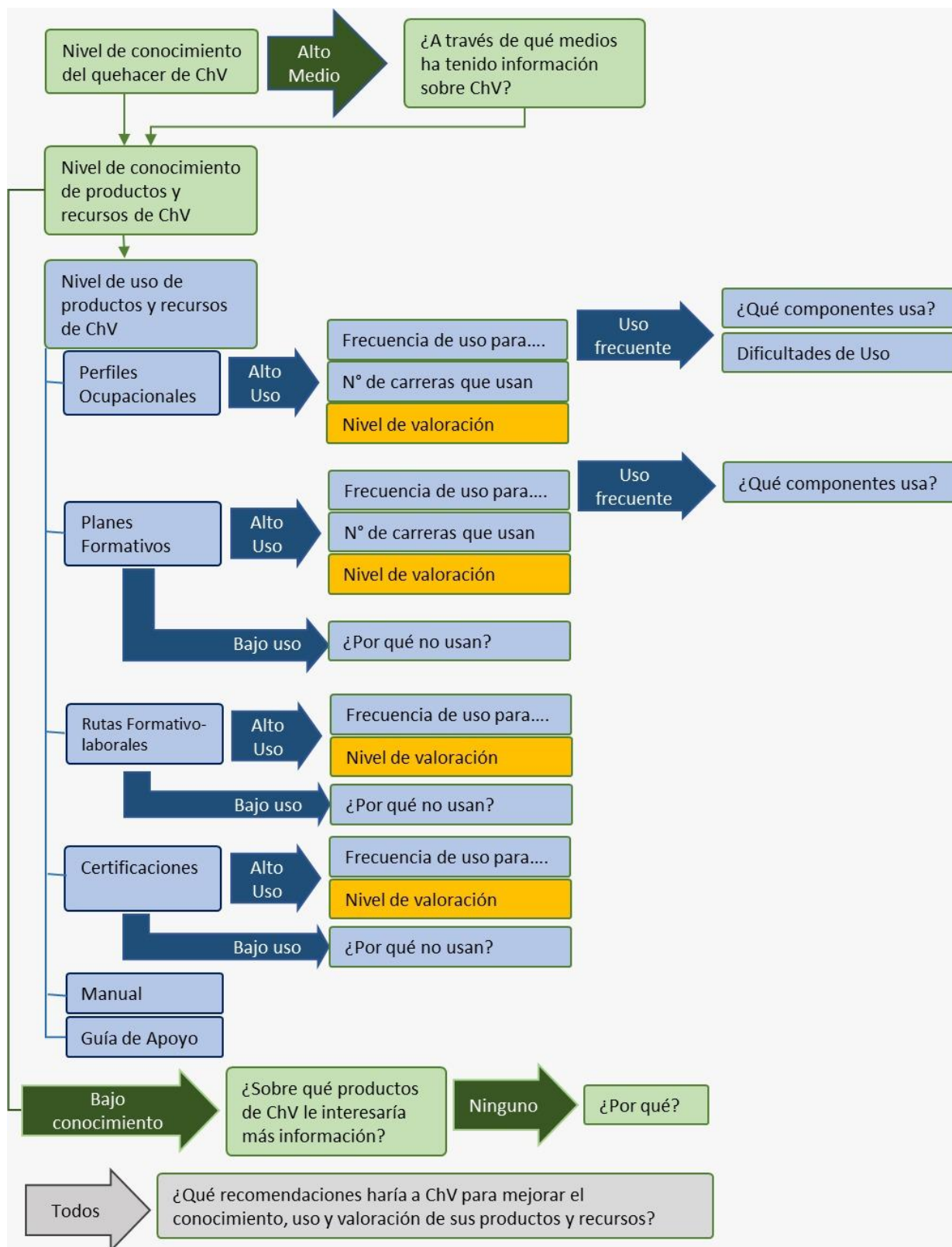
En cuanto a los análisis correspondientes a los grupos focales, es necesario tener en cuenta que:

- La información que se presenta transmite lo expresado por las y los participantes, por lo que pueden existir imprecisiones, diferentes evaluaciones, referencias o juicios divergentes frente a un tema.
- Cada vez que la información presentada refiera a un grupo en particular se precisará en el texto (uso bajo, medio o alto). Cuando el contenido sea transversal, es decir, se encuentre presente en los diferentes grupos, se usarán menciones como “las IES”, “en general las IES”.
- En cada temática las citas incorporadas corresponden a instituciones diferentes.
- La selección de las citas se realiza considerando criterios asociados al nivel y complementariedad de la información que aportan. En ningún caso obedece a su frecuencia de aparición, ni buscan establecer representatividad frente a la diversidad de opiniones analizadas.

El uso de esta técnica de análisis permite abrir un espacio para conocer percepciones, sugerencias y temas emergentes, lo que cobra especial relevancia en las diferentes conversaciones efectuadas.

A continuación, se presenta un diagrama que muestra el flujo de las preguntas de la encuesta según las respuestas entregadas por las personas participantes.

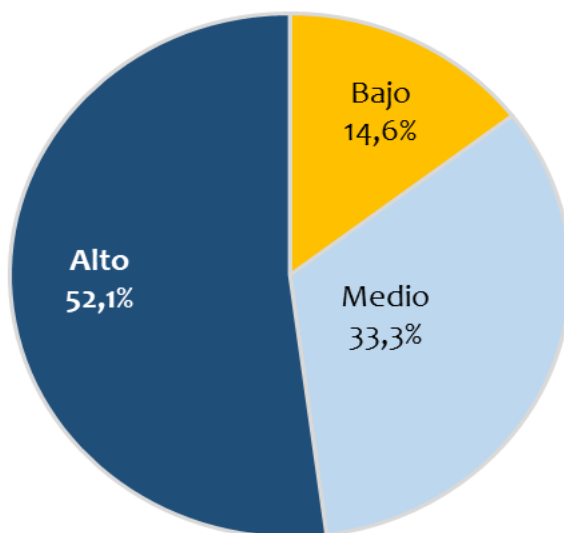
Tabla 8: Diagrama de flujo de la encuesta



Conocimiento de ChileValora y sus productos

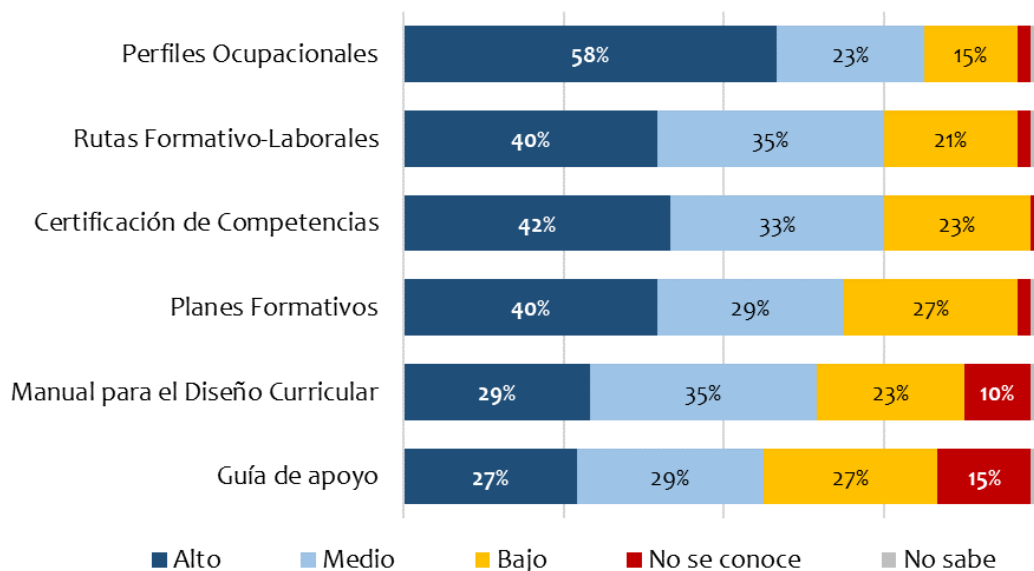
Más de la mitad de las personas encuestadas declararon que en el área curricular de su institución existe un alto conocimiento de ChileValora y su labor, mientras que otro tercio indicó un conocimiento de nivel medio (Gráfico 1).

Gráfico 1. ¿Cuál es el nivel de conocimiento del quehacer de ChileValora en el área a cargo del diseño curricular de su institución? (N=48)



El producto más reconocido son los Perfiles Ocupacionales, seguido de la Certificación de Competencias, Rutas Formativo- Laborales y Planes Formativos (Gráfico 2).

Gráfico 2. Indique el grado de conocimiento respecto a los siguientes productos y recursos de ChileValora por parte del área o unidad de diseño curricular de su institución (N=48)



Esto es consistente con lo observado en los *focus groups*, ya que incluso las IES con un bajo nivel de uso de los productos y recursos de ChileValora en general declararon conocer a este organismo y su misión. Igualmente, los Perfiles Ocupacionales son el producto más reconocido por las diferentes IES.

“... se nos invitó a participar [desde ChileValora] para poder articular los planes de estudio que nosotros teníamos con aquella competencia así declaradas y certificadas por ChileValora”. IP

“... conocí a ChileValora hace un par de años trabajando en otra institución, también para la articulación, cierto, de las carreras”. CFT

“... conozco súper poco de ChileValora, que lo he conocido ahora como acá en el CFT cuando entré a trabajar como que vi el concepto de ChileValora”. CFT estatal

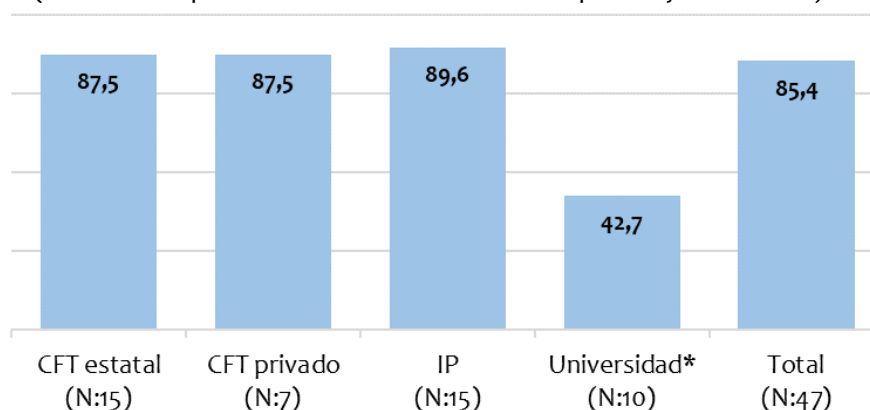
Como se describe en las conversaciones, se conoce al organismo en diferentes contextos: en las IES en las que trabajan actualmente, o en experiencias previas en otras instituciones educativas. En el caso de la encuesta, la mayoría de las IES señalaron que se informan de ChileValora a través de los medios digitales y redes sociales de este organismo (73%), redes profesionales o personales (66%) y seminarios, charlas o jornadas de difusión (63%).

Tabla 9. ¿A través de qué medios ha tenido información sobre ChileValora?

	N°	%
Medios digitales y redes sociales de ChileValora	30	73,2%
Redes profesionales o personales	27	65,9%
Seminarios, charlas o jornadas de difusión	26	63,4%
Contacto directo con ChileValora	5	12,2%
Total	48	100%

Para evaluar los factores que inciden en un mayor o menor conocimiento entre las distintas IES, el análisis de la encuesta incluyó la construcción de un “Índice de Conocimiento de ChileValora”, que presenta un rango entre valores 0 y 100, siendo 100 el máximo conocimiento posible¹². Los resultados para las 48 IES encuestadas alcanzaron una mediana de 85,4%, que da cuenta de un alto conocimiento en general sobre este organismo. No obstante, este conocimiento es mucho mayor entre los IP y CFT que entre las universidades (Gráfico 3). Si no se considera a las universidades al calcular este índice, el conocimiento promedio de las IES restantes alcanza al 88,4%.

Gráfico 3. Índice de Conocimiento de ChileValora según Tipo de IES
(Donde 100 representa el máximo conocimiento posible y 0 el mínimo)

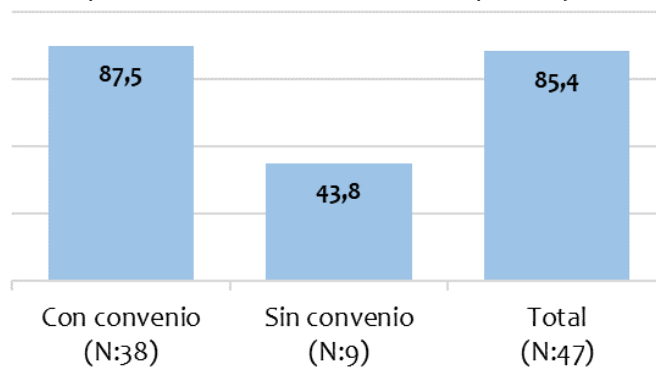


De manera similar, el conocimiento de ChileValora es significativamente mayor entre las instituciones que tienen convenio con el organismo (Gráfico 4).¹³

¹² El procedimiento utilizado para la elaboración de este Índice se presenta en el Anexo N° 4

¹³ Ninguna otra de las variables independientes definidas para este análisis (ver Estrategia de análisis, página 16) arrojó diferencias relevantes.

Gráfico 4. Índice de Conocimiento de ChileValora según Convenio con ChileValora
(Donde 100 representa el máximo conocimiento posible y o el mínimo)

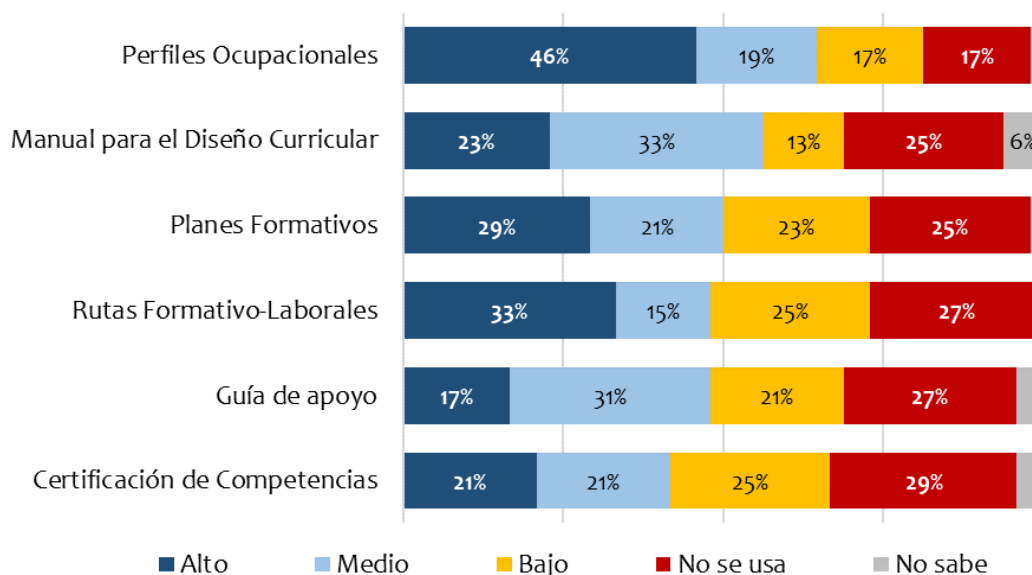


Como se desprende de estos resultados, el grado de conocimiento del organismo que muestran las IES que forman parte del estudio es alto. En el próximo apartado se revisará con mayor detalle el grado de uso que existe de sus diferentes productos.

Uso de los productos de ChileValora

De acuerdo con los resultados de la encuesta, los Perfiles Ocupacionales son el recurso más extendido en uso (casi la mitad declara un uso “alto”), e igualmente se destaca la utilidad del Manual para el diseño curricular. Por el contrario, la Certificación de competencias aparece como el recurso menos utilizado (Gráfico 5).

Gráfico 5. Indique el grado de uso de los siguientes productos y recursos de ChileValora en su institución (N=48)

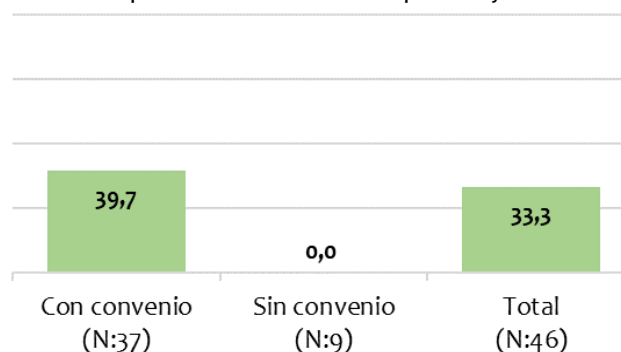


Al igual que en el caso del Conocimiento, se construyó un “Índice de Uso de productos y recursos de ChileValora”, con un rango de valores entre 0 y 100, que permite evaluar los factores que inciden en su mayor o menor uso¹⁴. Los resultados alcanzaron una mediana de 33,3%, lo que representa una diferencia sustantiva y esperable con los niveles de conocimiento.

En primer lugar, se constató que las IES sin convenio con ChileValora, si bien conocen medianamente los productos y recursos de ChileValora, no utilizan ninguno de ellos. Entre las IES con convenio, el índice de uso se eleva a casi 40% (Gráfico 6).

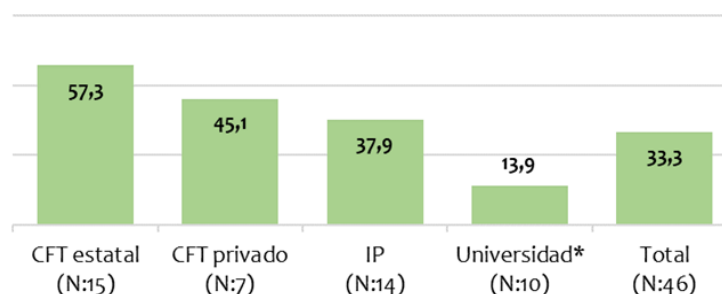
¹⁴ El procedimiento utilizado para la elaboración de este Índice se presenta en el Anexo N° 4

Gráfico 6. Índice de Uso de ChileValora según Convenio con ChileValora
(Donde 100 representa el máximo uso posible y o el mínimo)



Por otra parte, se constatan diferencias en el nivel de uso de acuerdo al tipo de IES (Gráfico 7), siendo los CFT estatales los que más uso hacen de los productos y recursos de ChileValora, mientras que en el caso de las universidades es menor. Si no se considera a las universidades, el índice de uso promedio de las IES restantes alcanza al 47,4%.

Gráfico 7. Índice de Uso de ChileValora según Tipo de IES
(Donde 100 representa el máximo uso posible y o el mínimo)



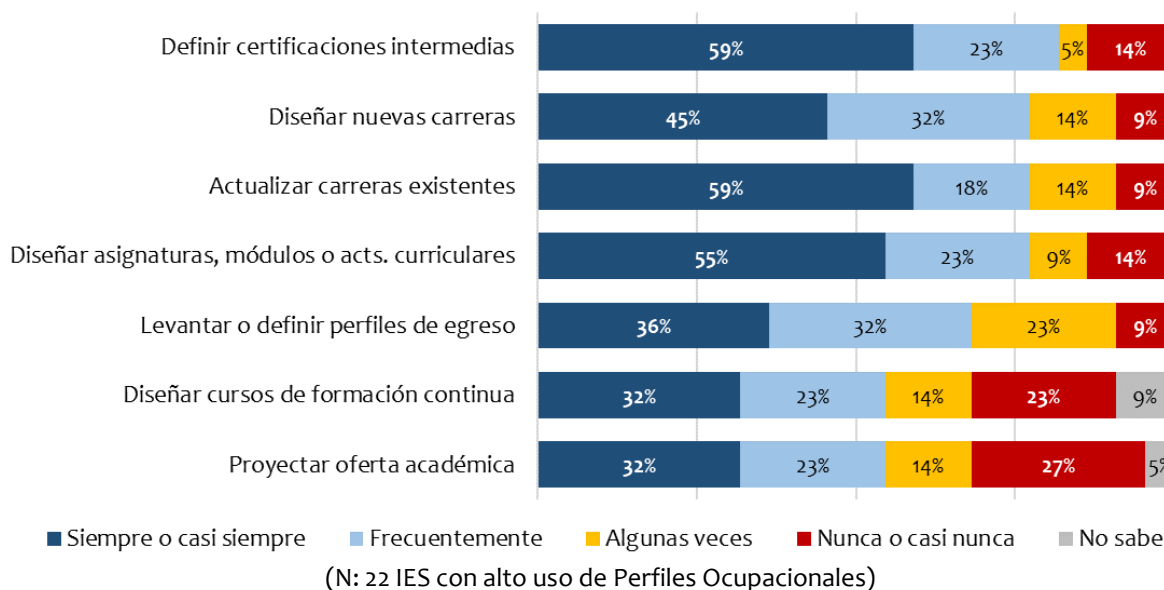
A continuación, se presentan los resultados detallados de uso para cada uno de los productos de ChileValora evaluados en este estudio. Estas preguntas solo se aplicaron a los encuestados que declararon un uso alto del producto respectivo en la pregunta sobre uso general de productos de ChileValora (gráfico 5). Por lo tanto, el N° de respuestas varía en cada caso.

Perfiles ocupacionales

Tipo de uso

De acuerdo a la encuesta, las instancias que concentran el mayor uso de los perfiles ocupacionales son el levantamiento o definición de perfiles de egreso y el diseño y actualización de carreras. A la inversa, las actividades que consideran en menor grado el uso de los perfiles ocupacionales son el diseño de cursos de educación continua y la proyección de la oferta académica (Gráfico 8).

Gráfico 8. Indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones: “En mi institución, se utilizan los Perfiles Ocupacionales como recurso de apoyo o referencial para...”



En los grupos focales igualmente este producto es el más citado entre las y los participantes, siendo usado como herramienta para guiar el diseño curricular, sin embargo, con una amplitud muy diferente entre las IES consultadas. Como evidencian en el caso de los CFT estatales, dado su contexto, la contribución es central.

“... cuando hicimos el rediseño, al menos, nosotros, en todas las carreras, se incorporaron perfiles de ChileValora, se observaron algunos estándares de acuerdo a los niveles, también para tenerlos como referencia al momento de crear ciertas asignaturas”. Universidad

“... ocupamos el catálogo y ocupamos los distintos perfiles de cada competencia laboral, esos son los insumos que utilizamos para el diseño cuando encontramos convergencias, se ocupan en el diseño de asignaturas, de módulos, también se consideran para la creación de carreras”. IP

“... nuestro referente principal es ChileValora [...] la idea es que cada módulo formativo abarque alguna familia ocupacional y algún par de perfiles”. CFT estatal

Si bien los perfiles pueden ser descritos por algunas IES como referentes esenciales para el diseño curricular, para otras representan una alternativa complementaria. En esta línea, entre las IES de los grupos medio y avanzado surgen reflexiones sobre cómo los Perfiles de ChileValora constituyen un aporte al diseño curricular, desde partes o componentes específicos, y no como un referente integral.

“... [los perfiles] te da una base de información que después se usa referencialmente o como un insumo más, no reemplaza el trabajo que como institución se hace con el sector productivo, sino que se agrega como un complemento”. IP

“... los perfiles, son insumos [...] que se incorporan dentro de un proceso de diseño donde participan y donde hay distintas instancias [...] en algunos casos se consideran de manera más o menos completa, o más o menos integral, dependiendo del juicio experto”. CFT

“... ChileValora es un elemento más, pero no es en ningún caso el foco, ni el centro, o sea nuestro currículum [...] ya está muy establecido, y la verdad es que es un trabajo permanente con empresas, con especialistas externos, o sea hay todo un sistema”. IP

“... siempre buscamos insumos para poder iniciar un diseño, y dentro de los insumos que uno recurre, son los perfiles, porque tienen una actualización bastante periódica”. CFT

Al respecto, en algunos casos se realza que este recurso en sí no puede responder a la complejidad que exige el diseño curricular de una carrera profesional, contrariamente a lo que puede aportar al crear oferta de educación continua o acompañar procesos de certificación y RAP. Igualmente se da cuenta que el diseño curricular se realiza considerando diferentes herramientas y recursos de apoyo, que van complementando según sus necesidades. Esto será revisado con más detalle en otro apartado.

“... el diseño de una carrera de educación superior no es sinónimo de hacer un módulo o de hacer un curso [...] un perfil de egreso no es un perfil de competencias del catálogo ChileValora, de una carrera, ni son sinónimos, ni están en el mismo nivel de cualificaciones”. IP

Pese a estas precisiones, se realza la contribución del Catálogo, como un instrumento didáctico, bien organizado y validado, que permite contrastar y armonizar su trabajo.

Como muestran las y los diferentes participantes de los *focus group*, el uso de los Perfiles Ocupacionales es extendido, siendo muy relevante en el diseño y actualización curricular, e igualmente, al facilitar la incorporación de otros productos de ChileValora, lo que es muy congruente con los resultados de la encuesta.

Problemáticas para su incorporación

En la encuesta, al ser consultadas sobre las dificultades que enfrentan al incorporar este producto, las IES usuarias señalan que la falta de perfiles en ciertos sectores es la principal. Otras problemáticas relevantes son la vigencia de los perfiles, y su especificidad, al no ajustarse a sus necesidades. Cabe destacar que referencias a la complejidad de su uso o su desconocimiento son muy escasas.

Tabla 10. ¿Qué dificultades han enfrentado en la incorporación de los Perfiles Ocupacionales al diseño curricular? (N:21)

	N°	%
No existen perfiles de ChileValora en todos los sectores productivos	13	61,9%
El tiempo de vigencia que tienen los perfiles	8	38,1%
Los perfiles son demasiado específicos y no se ajustan a nuestra propuesta formativa	7	33,3%
No hemos enfrentado dificultades significativas	6	28,6%
Nuestra institución ha optado por utilizar otros referentes para el diseño curricular	3	14,3%
El acceso al catálogo de perfiles y su visualización resulta complejo o poco amigable	2	9,5%
Existe desconocimiento respecto de cómo utilizar los perfiles en el diseño curricular	1	4,8%
Otro	1	4,8%
No responde	1	4,8%

Las y los asistentes a los grupos focales identifican diferentes situaciones que dificultan el uso de este recurso en su trabajo de diseño y articulación. Una de las principales, realizada de forma transversal en los diferentes grupos, refiere al bajo nivel en que los Perfiles están planteados, no siempre alcanzando el nivel 4 del MCTP, necesario para la formación TP, lo que hace que no se usen integralmente, sino que en partes. Asimismo, se señala que algunos perfiles del Catálogo no se indica a qué nivel corresponden, encontrándose esta información “en blanco”.

“... los levantamientos sectoriales de ChileValora se han orientado, generalmente [...] a nivel de cualificaciones más bajas, por tanto, no cubre las necesidades de mirada de complejidad que requiere la educación superior”. IP

“... muchas veces no responden a áreas de desempeño de las cuales nos hacemos cargo en educación superior, entonces, son “partecitas del currículum” que miramos con estos perfiles en el sector”. IP

“... son muy referenciales porque la verdad es que nosotros trabajamos con competencias bastante más integrales y los perfiles de ChileValora son sólo resultados de aprendizaje pequeños”. IP

Además, se identifican otras falencias:

- La falta de perfiles en todos los sectores.
- La existencia de perfiles que no están alineados con el MCTP.
- En ciertos sectores los perfiles estarían desactualizados.
- En algunos casos, los Perfiles de ChileValora replican el contenido del MCTP, sin enriquecerlo.

“... no siempre lo logramos, no siempre están los perfiles que requerimos [...] conjugamos entre lo que necesitamos y lo que encontramos para ir haciendo los diseños curriculares”. CFT estatal

“... si bien hay algunos perfiles que calzan perfecto con algunas áreas, hay otros que en realidad hay que empezar como a tratar de calzar para que la estructura curricular te dé”. IP

“... si estamos trabajando bajo el Marco, bajo los perfiles de ChileValora [...] tienen que ellos también tener un match y que permite efectivamente trabajar de la mano con ambos referentes”. IP

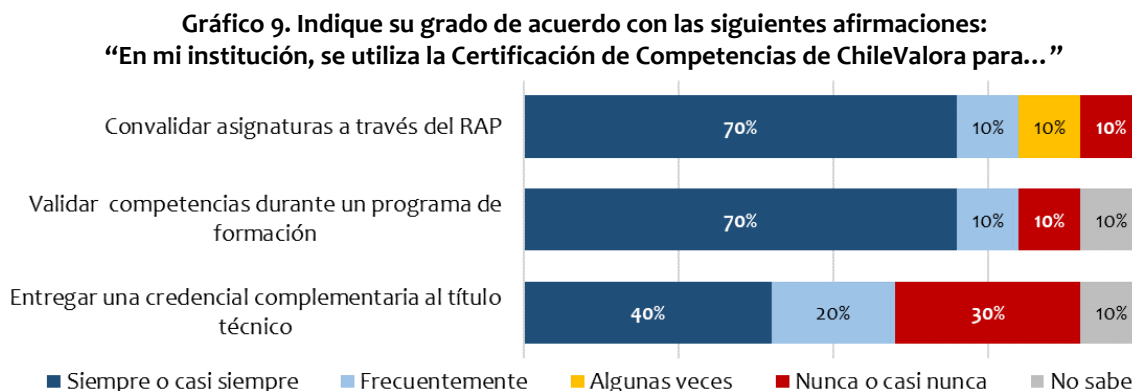
“... nos hemos encontrado con que los perfiles en los cuales podríamos eventualmente, por ejemplo, llevar a cabo un proceso de evaluación y certificación, no conversan mucho después con lo que efectivamente está pasando hoy día en realidad respecto a ese perfil ocupacional”. CFT estatal

“...nosotros estamos esperando otros poblamientos sectoriales y el marco de cualificaciones, no sé pues, el de hospitalidades, y es igual al catálogo que hay de ChileValora, son los mismos perfiles, es lo mismo, como que tomaron de ahí, armaron un poblamiento sectorial y no se nutrió, no se enriqueció la oferta [...] no es la idea que vayas a copiar lo mismo que ya se levantó”. IP

En un caso se hace referencia a la necesidad de homogeneizar la información sobre los perfiles, por lo que se propone incorporar indicaciones sobre la fecha en que fueron levantados, su actualización, vigencia y si cuentan con competencias transversales.

Certificación de Competencias

Respecto de las Certificaciones de Competencias, solo 10 IES declaran hacer uso de este producto, y como muestran los resultados del Gráfico 9, su empleo principal es la convalidación y validación de competencias.



(N: 10 IES con alto uso de Certificación de Competencias)

En los focus group, solo en casos puntuales de las IES de los grupos medio y alto, se declara usar este producto de ChileValora.

“... en algunas asignaturas de la malla nosotros certificamos vía competencia laborales y hacemos reconocimiento de algunas asignaturas, como te digo, con la certificación en ChileValora [...] en una asignatura transversal, que es prevención de riesgos [...] lo hacemos para todos los estudiantes, de todas las carreras”. CFT estatal

“... el año pasado ya hicimos un reconocimiento de certificaciones ChileValora [...] y a través de los RAP también tenemos los reconocimientos para los estudiantes que quieran seguir estudios con nosotros”. CFT estatal

“...nosotros no damos certificaciones intermedias con ChileValora, son certificaciones dentro de las asignaturas”. IP

Pese a esto, cabe destacar que, en los diferentes grupos, las IES declaran su interés por incluir las certificaciones del organismo, e igualmente, poder hacer reconocimientos.

“...la idea es que las certificaciones intermedias que entreguemos sí sean acreditadas por ChileValora, a eso estamos apostando, pero todavía no”. CFT estatal

“...con nuestra nueva estructura curricular va implícito las certificaciones de ChileValora”. IP

“... creo que a finales de año debiéramos nosotros ya tener el proceso y empezar a decir «esta asignatura está asociada, digamos, con este perfil que está así certificado» [...] pero estamos en la primera etapa”. IP

“Estamos recién en este proceso, pensando en la vía, primero, de articulación, cierto como reconocimiento de aprendizaje previos, pero también pensando en poder certificar más adelante”. CFT

Como se observa, este interés está presente igualmente en IES que inician convenios con el organismo.

El escaso uso de las Certificaciones, coinciden transversalmente, se explicarían por distintos factores, mostrando visiones muy coincidentes:

Pese a esto, en los distintos grupos se plantean observaciones que explicarían su escaso uso:

➔ El alto costo de certificarse. Muchas veces las y los estudiantes de estas IES provienen de medios vulnerables, por lo que destinar recursos a una certificación no representa una prioridad.

“... entre una carrera técnica, que tiene gratuidad, invertir un costo [...] el retorno, versus la inversión es muy bajo, entonces la verdad es que ahí como que se diluye”. IP

“... no todo el mundo tiene opción de costear eso, pensando que nosotros tenemos el 80% de estudiantes con gratuidad, ir a pagar \$400 mil pesos, por parte baja por una certificación, va a ser difícil”. CFT

➔ Atractivo de estas certificaciones. Igualmente, en otros casos se reflexiona sobre el real valor que puedan ofrecer estas certificaciones a sus estudiantes.

“... ¿nuestros estudiantes pudiesen tener interés en querer certificarse [...] a lo mejor de “cajeros de supermercado” [...] no podemos decirle a un estudiante que quiere optar por un nivel técnico superior que se vaya a certificar, por ejemplo, por un nivel menor al que él está aspirando”. IP

“... la pregunta es ¿qué gana el trabajador con la certificación de competencias en términos de valoración, de remuneraciones, o de posibilidades de poder ascender dentro de la empresa?”. CFT estatal

“... [las certificaciones] son básicas, son muy técnicas, muy cortitas, [...] y aparte de eso, no, no es mayor ahora lo que nos están aportando”. IP

➔ Valoración en el medio laboral. Existe un escaso reconocimiento y valoración de estas certificaciones en las empresas.

“... [a las OTICs] no les interesan los perfiles de ChileValora, porque la empresa no los solicita, la empresa no le importa certificar a sus trabajadores, entonces yo siento que si del sector productivo no se visualiza esto (...) la formación tampoco va a tener mucho sentido”. CFT estatal

“... en las regiones, donde nosotros estamos [...] la verdad es que no [los empleadores], aquí te piden otras certificaciones y ChileValora no”. IP

➔ Certificaciones validadas por sectores. Como observan, citando diferentes ejemplos, existen diferentes instancias que cuentan con el reconocimiento del medio laboral, como el Sello CCM Eleva (certificación otorgada por el Consejo de Competencias Mineras (CCM) a programas de formación de instituciones de educación TP, OTEC y empresas, que cumplen con los estándares definidos por el organismo) o SEC.

“... tenemos otro tipo de certificaciones que sí tienen un peso súper relevante, como, por ejemplo, el Eleva en minería o la SEC para todas las carreras de electricidad, etc [...] nadie sale de aquí sin esa certificación”. IP

“... que las carreras den certificaciones que sean reales, o sea la SEC, si estoy haciendo soldadura, puede ser la certificación de INDURA [...] cuando tú empiezas a crear certificaciones internas [...] que te da la misma institución [...] para encontrar trabajo, o incluso una práctica, no sirve mucho”. CFT

➔ Escasa convalidación. El exiguo número de solicitudes de RAP que reciben con certificaciones ChileValora, reforzaría estas ideas.

“... en realidad recibimos poco, poca gente con RAP que tenga certificaciones”. CFT

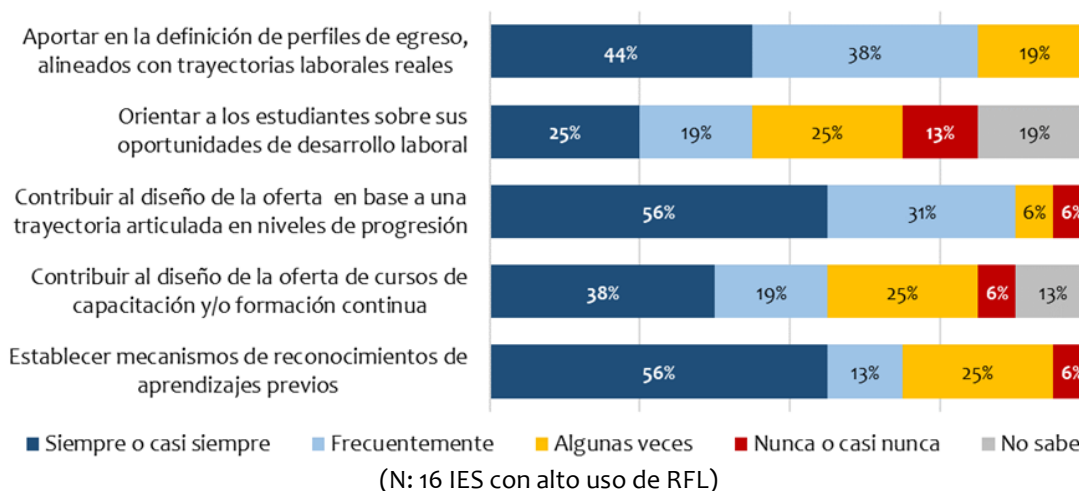
“... el año pasado, creo que de casi 1000 portafolios de evidencias de postulantes [...] llegaron 4, 5 personas con certificados de ChileValora [...] o sea, lo que hoy día hay en el medio, en el mercado, es poco [otro participante asiente]”. IP

Cabe destacar que en este punto las visiones de las diferentes IES son muy coincidentes y complementarias al identificar estas problemáticas.

Rutas Formativo-Laborales

Los resultados de la encuesta muestran que las RFL (Gráfico 10) son un recurso usado para: contribuir al diseño de la oferta en base a una trayectoria articulada, aportar en las definiciones de perfiles de egreso y establecer mecanismos de aprendizajes previos.

Gráfico 10. Indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones: “En mi institución, se utilizan las Rutas Formativo-Laborales de ChileValora como recurso de apoyo o referencial para...”



En el caso de las IES que no utilizan estas Rutas, se indican como los principales motivos el desconocer cómo utilizarlas (37%) o no conocerlas (26%).

Tabla 11. ¿Por qué no utilizan las Rutas Formativo-Laborales en el diseño de sus programas? (N:19)

	Nº	%
No sabemos cómo utilizarlas	7	36,8%
No conocemos las Rutas Formativo-Laborales	5	26,3%
Se incorporarán a futuro	3	15,8%
No consideramos que sean un instrumento útil en nuestro quehacer	2	10,5%
No sabemos dónde se encuentran estas Rutas	2	10,5%
Otro motivo	1	5,3%
No responde	2	10,5%

En los grupos focales las Rutas formativo-laborales son citadas muy referencialmente en las conversaciones de los grupos de uso medio y avanzado, fundamentalmente por su uso para el diseño curricular y estructurar los aprendizajes en los planes formativos.

“...las rutas que están vinculadas a los poblamientos sectoriales del marco de cualificaciones, sí, lo estamos utilizando en la generación del diseño de las carreras”. CFT

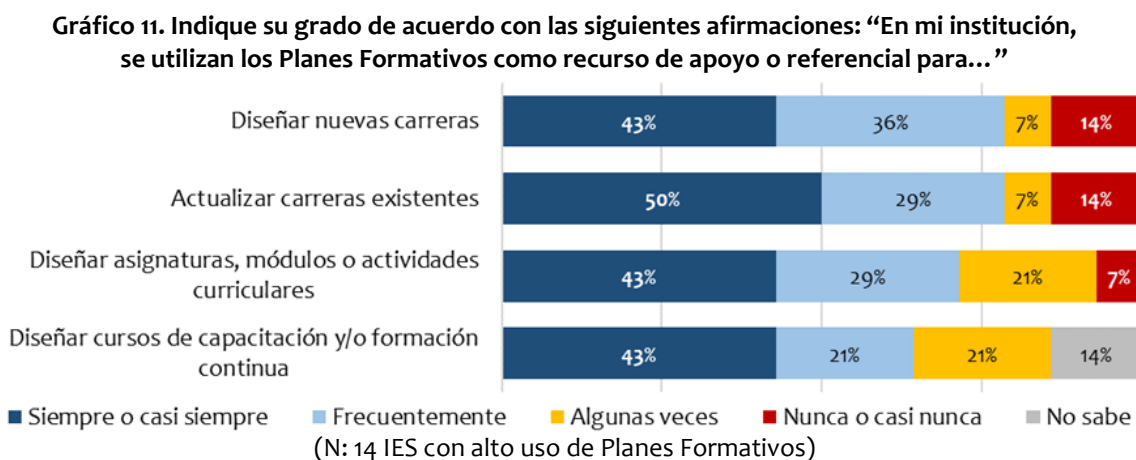
“... también ocupamos las rutas formativas laborales para ver toda la trayectoria, cómo vamos a hacer la secuencia de formación, cómo nos vamos a estructurar todo el aprendizaje [...] tanto los aprendizajes informales no formales y formales [...] generamos una matriz de competencia, en la cual estructuramos perfil”. CFT estatal.

“...[nos] encontramos con las rutas todavía despobladas, no hay rutas en algunos... falta incorporar más sectores ocupacionales”. CFT estatal

Como se observa, los resultados de la encuesta y los focus resultan coincidentes al referir a los usos que tienen las RFL.

Planes Formativos

Cómo se indicó al inicio de este capítulo, los planes formativos son uno de los productos de ChileValora menos utilizados por las IES. Entre las que los utilizan (14), los usos principales dicen relación con el diseño y actualización de carreras, así como en el diseño de asignaturas, módulos o actividades curriculares (Gráfico 11).



Al indagar sobre los motivos por lo que no se utilizan los Planes formativos (Tabla 9), se considera que están orientados a cursos de capacitación más que a carreras técnicas (43%), que las IES no saben cómo utilizarlos en el diseño curricular (24%) o que no conocen estos planes ni dónde se encuentran (19%). Coincidentemente, en los *focus groups* prácticamente no se mencionaron cómo un producto relevante.

Tabla 12. ¿Por qué no utilizan los Planes Formativos en el diseño de sus programas? (N:21)

	N°	%
Están orientados a cursos de capacitación más que a carreras técnicas	9	42,9%
No sabemos cómo utilizarlos en el diseño curricular	5	23,8%
No sabemos dónde se encuentran estos Planes	4	19,0%
No conocemos los planes formativos	4	19,0%
No consideramos que sean un instrumento útil	1	4,8%
Otro motivo	2	9,5%
No responde	1	4,8%

En el desarrollo de los grupos focales, las y los participantes no mencionan mayormente este producto.

“Respecto a los planes formativos, desconozco su uso, por lo menos en mi institución [...] no tengo conocimiento, no lo he visto, pero sí lo que es el catálogo y el perfil, los perfiles de todas maneras nos sirven a nosotros”. IP

“...yo trabajo con ChileValora levantando, no los perfiles, los planes formativos que van hacia SENCE, entonces tengo como esa doble mirada”. CFT

Por otra parte, se hace referencia, en un caso particular, a su uso en formación continua.

Otros productos y recursos de ChileValora

En los diferentes grupos (alto, medio y bajo), con menor profundidad y desarrollo, se da cuenta del uso de otros productos y recursos de ChileValora, entre los que se destacan:

➔ Manual con orientaciones para el diseño curricular utilizando los perfiles laborales de ChileValora y el MCTP. Si bien es usado por los diferentes grupos consultados, son las IES con un uso más avanzado que en las conversaciones destacan más fuertemente su utilidad para el diseño curricular, así como para facilitar la inclusión de los Perfiles Ocupacionales.

“...lo hemos estado incorporando a lo que es nuestro rediseño de las carreras que estamos emprendiendo”. CFT estatal

“...los manuales son como muy fáciles y son bastante didácticos”. IP

“...lo hemos considerado para la incorporación de esta documentación en el proceso de diseño, acá de la de la institución”. CFT

➔ Matriz de convergencia. Esta herramienta, que se utiliza al iniciar el trabajo con ChileValora, se menciona ampliamente, destacándose la información clara y oportuna que entregan al explicitar la coincidencia entre la oferta formativa de la IES con los Perfiles de ChileValora.

“...mandamos nuestra matriz [...] [ChileValora] hace el primer match, nosotros lo revisamos y vamos viendo dónde podemos, efectivamente, incorporarlo [...] ha sido un trabajo súper interesante”. IP

“...generamos esta matriz que hablan, de convergencia curricular, donde revisamos desde lo curricular las áreas que teníamos en común con el catálogo en el momento, y ver dónde podríamos nosotros generar la articulación directa para poder hacer el reconocimiento de las certificaciones”. IP

“... [la Matriz] es un insumo, altiro, inmediatamente, para la competencia del perfil de egreso”. CFT estatal

El desarrollo de este ejercicio resulta pertinente y entrega información de valor para la IES.

Otras fuentes usadas para el diseño curricular

En los diferentes grupos focales se indaga sobre las metodologías y herramientas que usan las IES, además de los productos de ChileValora, para apoyar el trabajo de diseño curricular. Sus respuestas dan cuenta de un uso transversal de diversas fuentes, entre estas destacan:

➔ Consejos, comités, mesas y paneles técnicos o de expertos. Estas instancias de consulta son las más recurrentes. Orientadas a representantes del sector productivo y a especialistas del ámbito público y privado, tienen como propósito recabar información sobre los distintos sectores y validar perfiles y competencias, entre otros aspectos. Asimismo, buscan asegurar la pertinencia de estos insumos en relación con los contextos territoriales. En algunos casos, para estos fines se complementan con la realización de *focus groups* y entrevistas a actores clave.

“... desde el año pasado comenzamos a hacer mesas técnicas, invitando a personas del sector público y privado [para conocer] las necesidades más locales o regionales de los sectores productivos a los cuales estamos tratando de llegar con nuestros titulados”. CFT estatal

“... tenemos consejos consultivos empresariales, tenemos comités curriculares, hacemos también una revisión de diversos estudios [...] que tienen que ver con las necesidades del sector productivo [...] y los requerimientos laborales también”. IP

“... se hacen paneles de expertos, entrevistas a informantes clave, se analizan datos secundarios de información de empleo de los titulados, pero también se analiza, se hacen análisis más prospectivos”. IP

➔ Marcos de cualificaciones. El MCTP, como referente de base, así como otros internacionales (latinoamericanos y el europeo), son utilizados constantemente como apoyo en sus labores.

“... también estamos incorporando modelos de prospección [...] paneles de expertos para prospección laboral [...] Entonces, se mezcla un poco el Marco de cualificaciones, ChileValora, y todos los suministros son un insumo más al proceso estratégico”. IP

“... miramos el mundo internacional, pero a través de los marcos de cualificaciones internacionales [...] dependiendo de la disciplina, vamos a buscar tanto Latinoamérica como también el marco europeo [...] sabemos que los contextos son distintos, pero siempre es bueno mirar cómo cuáles son las tendencias”. CFT

“... usamos marcos de cualificación internacionales como el INCUAL de España [...] el de Colombia también es espectacular, en Argentina, México [...] tienen levantamientos de competencias fenomenales, sobre todo transversales [...] uno puede ver y (...) sacar material y adaptar a la realidad nuestra”. CFT estatal

➔ Estudios y diagnósticos del sector productivo. Se menciona a diferentes estudios desarrollados por organismos nacionales como ENADEL, y SOFOFA, que dan cuenta de las necesidades laborales y de los sectores productivos, tanto a nivel nacional como regional. Igualmente, a desarrollos internacionales, como estudios y rankings.

“... ver lo que está pasando a nivel internacional [...] el estudio que revisamos harto, “SOFOFA 2025” [...] el foro económico mundial, UNESCO 2030 [...] y el ranking QS es muy bueno [...] te va dando ideas y también lo que se viene, y que se tiene que trabajar desde las competencias que quieras para la empleabilidad”. CFT

➔ Análisis institucional. Algunas IES cuentan con unidades que desarrollan estudios internos de empleabilidad (de sus graduadas y graduados), de mercado, entre otros, y en algunos casos, el desarrollo de modelos proyectivos.

“... tenemos un área de la dirección de análisis institucional y estudios que nos va levantando información dura, qué es lo que está pasando en el mercado [...] los niveles de ingreso”. IP

➔ Universidades tutoras. En el caso de CFT estatales, este es un recurso clave, que los acompaña y entrega lineamientos para el diseño curricular, e igualmente, incorporar como foco las necesidades del territorio.

“... consideramos mucho lo que es el trabajo [de su universidad tutora], para lo que es la instalación y el desarrollo del CFT [...] el tema de levantamiento de información regional, de los sectores productivos, para definir perfiles de egreso en las diferentes carreras”. CFT estatal

En menor medida, otras referencias son marcos normativos como los estándares de acreditación CNA, planes de desarrollo regional, así como normativas y certificaciones de diferentes especialidades, que se otorgan tanto en Chile como en el extranjero.

“... cada 2 años hacemos estudios de mercado [...] revisamos los planes de desarrollo regional también, y, obviamente, hacemos los focus group con aquellos actores clave relacionados con las áreas de las carreras que estamos o rediseñando o vamos a diseñar”. CFT

“... el marco de cualificaciones, los consejos consultivos, lineamientos regionales, cierto, las bases curriculares de la EMTP”. CFT estatal

“... también estamos incorporando modelos de prospección [...] paneles de expertos para prospección laboral [...] Entonces, se mezcla un poco el Marco de cualificaciones, ChileValora, y todos los suministros son un insumo más al proceso estratégico”. IP

Por otra parte, se resalta que el trabajo de diseño curricular debe darse en una consulta permanente a diferentes agentes, respondiendo a los cambios constantes e innovaciones que se presentan para el área TP.

Necesidades para el diseño curricular

Al consultar en los diferentes grupos focales realizados, qué productos o recursos necesitan y no encuentran disponibles para apoyar su trabajo de diseño, nuevamente se cuenta con respuestas muy coincidentes. Se aprecia el interés que existe por contar con herramientas y orientaciones validadas por entes públicos y reconocidos, como ChileValora.

➔ Estudios de prospección laboral. Disponer de información que permita guiar su labor ante las nuevas tendencias que pueden impactar al mundo de la formación resulta central. Si esta información se entrega desde fuentes respaldadas, como ChileValora, tendría mayor legitimidad y confiabilidad, destacan en algunos casos. Igualmente se espera que este tipo de estudios entreguen información tanto de carácter local como internacional.

“... nos sería de mucha ayuda saber dónde va la industria, qué tecnologías están emergiendo, dónde se podrían alterar los mapas de competencias de los próximos años o las capacidades que van a requerir los trabajadores [...] me parece que es algo que no hace nadie en Chile, un reporte de prospección después adaptado por territorio, por región”. IP

“... es clave, claro, poder anticiparnos [...] a cómo va cambiando también, el mundo del trabajo en los distintos sectores [un estudio de prospección] sería súper útil para nosotros como institución”. CFT

“... eso sería súper interesante, porque si bien me imagino que todas las casas de estudios tienen algún mecanismo para hacer esta prospección, el que provenga de una fuente de información como ChileValora, le da un peso adicional”. CFT

“... cuesta hacer buenas prospecciones o se nos van algunos elementos [...] y no solo una prospección aquí dentro del país, sino qué es lo que está pasando en otros países [...] y nos permitiría efectivamente tener información de primera mano con una institución hoy en día claramente reconocida [...] sería de gran ayuda tener información de esa naturaleza”. IP

➔ Orientación estratégica y coordinación interinstitucional. En este punto confluyen diferentes propuestas, que apuntan a fortalecer lineamientos entre entes públicos, y, asimismo, fortalecer el rol de ChileValora, para entregar a las IES directrices que orienten el diseño de carreras o la definición de su oferta, desde el vínculo que tiene con el medio laboral.

“... lo que me gustaría es que el Ministerio de Educación conversara con el Ministerio del Trabajo y dijeran «¿saben qué?, en la Araucanía faltan, no sé, técnico enfermería, por favor, díganle a las instituciones que avancen en esa línea», y esa claridad no existe, no, no está”. Universidad

“... ChileValora sí podría ser, así un nexo, pero potente, entre empresa e instituciones [...] con toda la ‘matoste’ de empresas que tienen para los perfiles, sí podrían hacer ese match de repente decir no sé, «¿saben qué CFT A?, ChileValora en el sector tal quiere proponer esta carrera, tenemos los nexos, ¿pueden avanzar?» [...] de repente tener ese puente, generar un puente también”. Universidad

➔ Información confiable y sistematizada sobre el mercado laboral. Contar con un repositorio de información y estudios, a nivel nacional y regional, que entregue información validada, evite contradicciones, y permita a las instituciones fundamentar su oferta académica según evidencia y evitando la saturación.

“... estamos creando carreras y hay instituciones que no se atreven a crearlas porque no hay datos [...] sería también más fácil para nosotros afinar, digamos este ojo en qué formar [...] quizás ahí tener un poco más de orientación respecto de líneas de trabajo”. Universidad

“... hemos tenido observaciones de la CNA respecto a la saturación de algunas áreas [...] nos falta ir donde buscar la información real de lo que el mercado laboral en Chile o por región o por área tiene saturado, algunos mercados, entonces después tú propones, porque tienes un estudio que dice que sí se requiere, pero, por otro lado, hay estudios que dicen que ciertas áreas están saturadas”. IP

“... tener una base o un repositorio de información que sea válida para la formación por región [...] tenemos que basarnos en todas las regiones de Chile donde tenemos matrícula”. IP

➔ Estandarización. En algunos casos, en el grupo medio y avanzado, se refuerza la necesidad de avanzar hacia un sistema de cualificaciones integrado, con más peso al normar el diseño de programas formativos (como lo hace el marco europeo o el Sello CCM), para que la definición de programas y metodologías de enseñanza no dependa de criterios particulares.

“... nuestros marcos hoy día son referenciales, tanto el marco de cualificaciones como los perfiles de ChileValora no son normativos, no son regulatorios, no hemos logrado avanzar en eso, pero sí hay sectores en donde tienen mucho más peso, y en eso sí, por lo menos, nosotros tenemos la responsabilidad de avanzar ¿no es cierto? en una mayor articulación”. IP

“... no es que todos hagamos lo mismo, no, pero tiene que haber un mínimo que estandarice, que ordene el cuento [...] ChileValora llegó un poco para ordenar, para orientar, y creo yo que es bueno exigirle a ChileValora, exigir también al Ministerio de Educación [...] porque esto tiene que ir evolucionando, y no podemos funcionar como islas”. CFT estatal

➔ Orientaciones y metodologías para el diseño. En algunos casos se plantean dificultades para definir con precisión las competencias requeridas, tanto por su nivel de complejidad, como por encontrarse con valoraciones muy distintas, desde la industria. Ante lo que se requiere contar con mayores lineamientos sobre cómo se levanta esta información con el medio laboral.

“... de repente digo ¿dónde tengo el límite entre el técnico y el profesional no universitario?, [...] Te hablo de ciertas áreas en donde a lo mejor el límite, no sé si yo como curriculista lo encuentro, [...] desde mi punto de vista, de mi trabajo y mi experiencia, es donde me gustaría encontrar algunas respuestas”. IP

“...con algunos consejos consultivos es muy diferente cuando tú haces una entrevista directa o un focus [...] el gerente siempre dice: «no, yo necesito que tenga habilidades blandas, que sea responsable [...] que trabaje bajo presión», en cambio, el jefe directo sí necesita que tenga habilidades técnicas bien desarrolladas, entonces las percepciones [...] son distintas para el mismo cargo”. IP

Por otra parte, ante la actualización que requiere su labor, dando respuesta a los cambios constantes en la industria: *“... para nosotros cuesta de repente hacer conexión de que realmente vayamos a la par con el mercado, con la rapidez que el mercado a nosotros nos pide”,* se refuerza el valor que podría tener este tipo de herramientas.

Valoración general de ChileValora

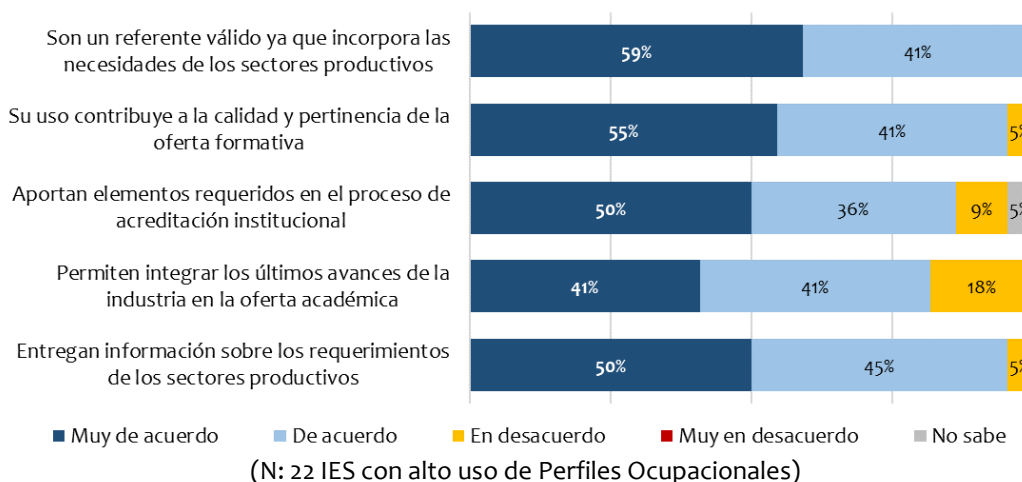
Sobre los productos y recursos de ChileValora

A continuación, se presentan los resultados detallados de valoración de cada uno de los productos de ChileValora evaluados en este estudio. Estas preguntas solo se aplicaron a los encuestados que declararon un uso alto del producto respectivo en la pregunta sobre uso general de productos de ChileValora (gráfico 5). Por lo tanto, el N° de respuestas varía en cada caso.

Perfiles Ocupacionales: referentes

Como se desprende de los resultados de la encuesta, los Perfiles Ocupacionales cuentan con una valoración muy alta (Gráfico 12) en los diferentes ítems consultados, destacándose ampliamente que constituyen un referente válido y contribuyen a la calidad y pertinencia de la oferta formativa, entregando información sobre las necesidades de los sectores productivos.

Gráfico 12. Indique el grado de acuerdo respecto a la valoración que tiene el uso de los Perfiles Ocupacionales en relación con las siguientes afirmaciones:



Asimismo, los grupos focales confirman esta alta valoración de los Perfiles Ocupacionales de ChileValora, siendo destacados como un referente válido, actualizado y gratuito que aporta a la calidad y pertinencia de la oferta educativa.

“...lo principal que nosotros valoramos [...] es que no quede a cargo de la institución, entre 4 paredes, levantar una competencia porque esa competencia, según nosotros, tiene que estar identificada, levantada y validada por el sector productivo, nosotros no somos expertos en eso”. CFT estatal.

“...nos permite vincularnos con el contexto laboral, en forma actualizada [...] detrás de esa información, hay un sinnúmero de empresas, porque hay mesas sectoriales que se reúnen y levantan esta información [...] como un insumo relevante, nos sirve para poder orientar bien hacia dónde están las demandas laborales, estar alineados bien con el sector productivo”. CFT estatal.

“...es mucho más completa y mucho más representativa del funcionamiento de los distintos sectores productivos y de los distintos requerimientos que tienen en términos formativos, entonces, es fundamental”.
CFT

Son percibidos como una herramienta didáctica útil y bien estructurada, que facilita la armonización de su labor con las demandas del sector productivo y entrega información abierta sobre las necesidades laborales actuales.

“... [antes] teníamos que ir jerarquizando y ahora ya no pues, nos ahorramos porque están los niveles de cualificación, está la competencia, los criterios, está todo, entonces es más fácil de tomarlo y ocuparlo como insumo”. CFT estatal

“... [los perfiles] nos han permitido tener una estructura para implementar asignaturas, porque como lo han destacado los colegas anteriores, esto nos da realmente pertenencia laboral”. IP

Además, su vinculación con el MCTP refuerza su transversalidad y aplicabilidad, especialmente en los CFT estatales.

“Hicimos un proceso de alineamiento al marco de cualificaciones, lo que nos permitió poder insertar mucho mejor el catálogo, y los perfiles, así que pudimos hacer muy bien este match entre lo que nosotros estábamos diseñando [...] nos fue muy fácil”. IP

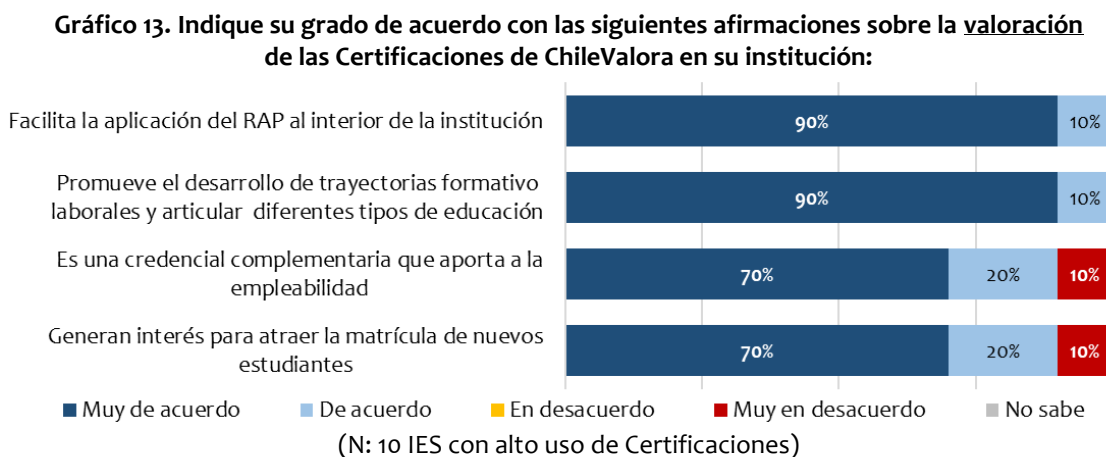
“...nos permite [...] poder hacer mallas flexibles, con salidas intermedias [...] y poder tener una fluidez”. CFT estatal

“... para nosotros como institución es un ahorro, es un ahorro en tiempo, un ahorro en plata, de hacer esos levantamientos de perfiles es caro, o sea, antes nos gastábamos mucha plata para diseñar”. IP

Finalmente, su uso implica un ahorro significativo de tiempo y recursos para las IES, al evitar la necesidad de organizar mesas o paneles de validación propios.

Otros productos: principales aportes

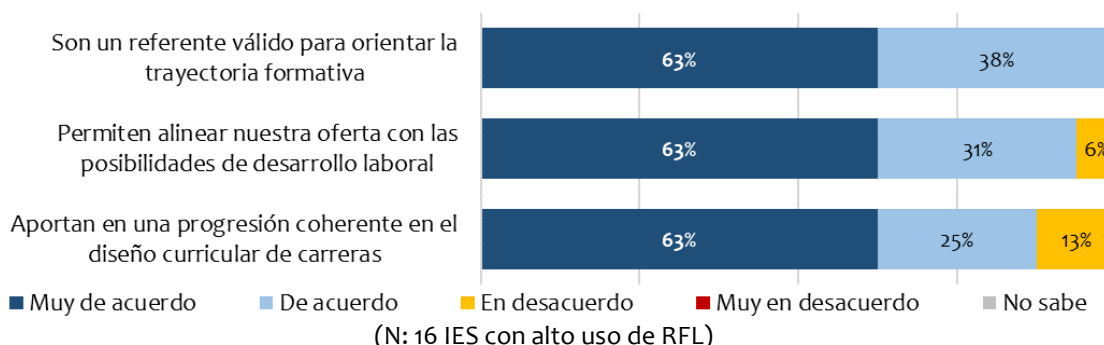
Por su parte, las Certificaciones (Gráfico 13) son especialmente valoradas por facilitar la aplicación del RAP y promover el desarrollo de TFL y favorecer la articulación.



En los grupos focales, si bien se refiere a estos de forma muy concreta, valorando cómo facilitan la aplicación del RAP y las RFL, se presentan diversos cuestionamientos al referir al impacto y validez con el que cuentan.

De manera similar, las RFL (Gráfico 14) son ampliamente reconocidas como un referente válido para orientar la trayectoria formativa y permitir la alineación de la oferta de las IES con el mundo laboral.

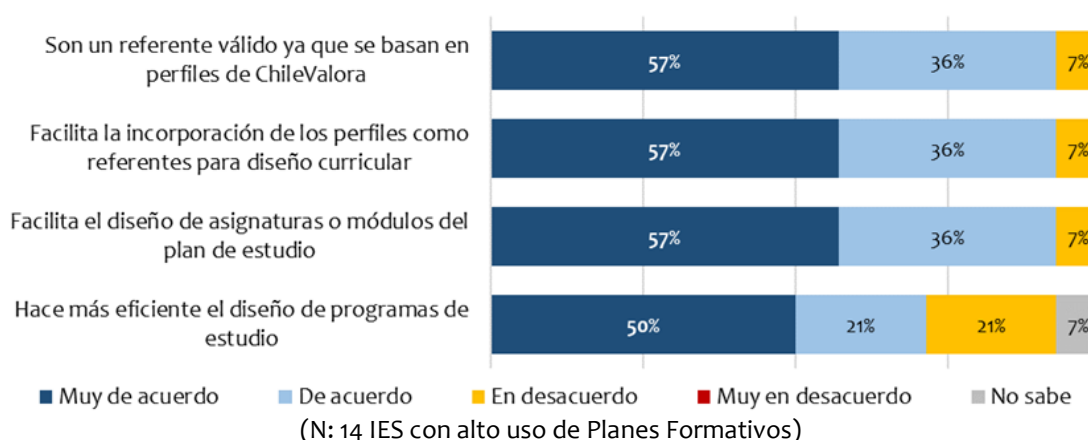
Gráfico 14. Indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la valoración de las Rutas Formativo-Laborales de ChileValora en su institución:



Este recurso, nombrado referencialmente en ciertas IES de los grupos medio y alto, aporta al orientar las trayectorias en la formación y dar coherencia al diseño de planes de estudio, coincidiendo con los resultados que entrega la encuesta.

Los Planes Formativos, por su parte, son reconocidos por basarse en los Perfiles y por facilitar su incorporación en el diseño de módulos y asignaturas.

Gráfico 15. Indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre la valoración de los Planes Formativos de ChileValora en su institución:



Como se señaló anteriormente, este producto no cuenta con mayores referencias en los *focus groups*.

Sobre la misión y rol de ChileValora

En los diferentes grupos focales, al solicitarles valorar la propuesta del organismo, haciendo referencia tanto a su rol como a los productos y recursos que pone a disposición del público, las visiones tienden a ser muy coincidentes y positivas.

➔ Calidad y amplitud de la información. El organismo entrega información y recursos variados, que resultan muy útiles a las y los profesionales que trabajan en diseño curricular, reconociendo igualmente su calidad y pertinencia.

“... en términos de la pertinencia, me parece que sí, que efectivamente, [los productos] progresivamente han ido mejorando [...] la calidad de los distintos elementos que contienen, [...] se ha ido ampliando la cantidad de sectores de los cuales se va levantando información”. CFT

“... he encontrado material bastante valioso como dicen las chiquillas” IP

“... es súper interesante la amplitud que van haciendo, de perfiles y de áreas, eso es útil”. IP

➔ Entrega información validada por el medio. Se aprecia que tanto la propuesta de ChileValora, como del MCTP, responde a una construcción participativa, que recoge el punto de vista de empleadores, el Estado y de las y los trabajadores, entregando información representativa de cada una de las áreas productivas que han avanzado en el poblamiento sectorial, lo que antes no existía con este nivel de alcance y riqueza.

“... que la palabra final esté en base a mesas técnicas, en acercarnos al mundo empresarial [...] lo que ChileValora plantea, orienta o los insumos que coloca a nuestra disposición, por lo tanto por ahí la valoración está [...] tenemos un punto de base desde el cual puedes trabajar”. CFT estatal

“... es una herramienta que permite acceder a información que previamente no estaba centralizada, ni estaba sistematizada de manera clara, al menos en el ámbito nacional, entonces, en ese sentido, son insumos sumamente útiles”. CFT

“Hay un aporte importante a nivel institucional [...] hoy día tenemos una fuente de acceso a información que está libre, y que es bastante rica, que es actualizada [...] nos ha permitido poder mirar la estructura de una forma diferente, y ha ido enriqueciendo nuestros procesos desde lo macro curricular”. IP

➔ Educación continua. Igualmente se plantea que la oferta de ChileValora es un insumo pertinente para el diseño de cursos de capacitación.

“... también lo estamos incorporando a educación continua, para que ellos formen también perfiles y después se vea el reconocimiento de aprendizajes previos [...] cuando los estudiantes quieren optar por nosotros como centro de formación”. IP

“... muchas veces se acercan más a poder modelar programas de capacitación [...] el día de mañana, cuando uno quiera trabajar vía organismo técnico de capacitación [...] también puedan tributar, en este caso, a la unidad de competencia, asociado a ese perfil ocupacional”. CFT estatal.

➔ Asesoría y acompañamiento. De forma transversal las IES dan cuenta de una evaluación muy positiva de la experiencia de trabajo con el organismo. Se realza la capacidad técnica y la metodología empleada por el equipo asesor facilitando, de forma personalizada, la incorporación de este modelo en las IES. Asimismo,

describen cómo este acompañamiento se desarrolla de forma cercana, con una comunicación fluida y la constante atención a sus requerimientos, generando un espacio que facilita la colaboración bidireccional entre el organismo y las IES.

“... para mí ha sido un apoyo, el trabajo y la forma en que ellos lo han hecho para nuestra institución [...] un trabajo de gran profesionalidad”. IP

“... nos fue aportando qué perfil podríamos ir incorporando [...] ha sido una relación súper buena de acompañamiento [...] un excelente aporte para nosotros y he aprendido mucho”. CFT estatal

“... el trabajo ha sido bien notable [...] y una contribución para todos nosotros [...] Para aproximarnos al modelo, a las metodologías, los perfiles, los manuales, los análisis de congruencia, la recepción y el apoyo yo creo que es bien significativo”. IP

“... hay una buena relación, con una comunicación, que no requiere todos los días ni todos los meses, pero está presente, y nosotros hemos necesitado a veces alguna ayuda de orientación y siempre están dispuestos a poder colaborar, así que sí creo que es un buen aliado”. IP

Estos atributos, como refieren las IES, dan cuenta que la propuesta de ChileValora, especialmente reconocida por el Catálogo de Perfiles, sea considerada como un referente válido y pertinente para el diseño curricular. Asimismo, el aporte que entrega el trabajo en conjunto con el equipo de apoyo del organismo facilita la comprensión e integración de su propuesta.

Cabe destacar que si bien las IES que participan de estas conversaciones se encuentran en diferentes niveles de vinculación con ChileValora, algunas iniciando o esperando iniciar su relación con el organismo, mientras que otras dan cuenta de avances en la incorporación de productos, así como de una colaboración consolidada, con un alto número de carreras articuladas, de forma transversal, en diferentes casos, expresan el interés por profundizar sus vínculos con el organismo o ampliar el uso de sus recursos y herramientas.

Sugerencias: mejorar el impacto y contribución de ChileValora

A continuación, se presenta una síntesis con las principales sugerencias que emergen desde las y los participantes, tanto en la encuesta (pregunta abierta) como en los grupos focales, respetando la diversidad de opiniones y puntos de vistas expuestos para mejorar la contribución que realiza este organismo.

Cuestionario: acompañamiento y difusión

Al codificar y analizar las respuestas obtenidas en la pregunta abierta que solicita entregar recomendaciones al organismo, se identifican diferentes dimensiones, siendo las temáticas más recurrentes las referidas al acompañamiento que entrega el organismo y la difusión de su labor.

Tabla 13. Pregunta abierta: ¿Qué recomendaciones haría a ChileValora para mejorar el conocimiento, uso y valoración de sus productos y recursos entre instituciones de educación superior? (N:45)

	N°	%
Mejorar el acompañamiento a las IES	21	46,7%
Fortalecer la difusión sobre ChileValora y su labor	20	44,4%
Realizar mejoras al Catálogo de Perfiles Laborales	16	35,6%
Favorecer el uso de la Certificación	9	20,0%
Otro	1	2,2%

A continuación, se presenta una síntesis con las ideas que concentran estas dimensiones:

➔ Mejorar el acompañamiento a las IES. Responde al interés por contar o reforzar capacitaciones, talleres y asesorías, tanto virtuales como presenciales, para conocer más sobre la propuesta del servicio.

Se destaca la necesidad de consolidar la colaboración técnica con las IES, fortaleciendo al equipo profesional que las atiende. Se plantea el interés de promover el intercambio de buenas prácticas, resultados de articulación y trayectorias de personas certificadas. Asimismo, se propone disponer de materiales pedagógicos digitales (como guías, orientaciones, cápsulas, módulos auto instructivos y matrices de correspondencia), la mejora de las plataformas digitales, facilitando el acceso y descarga integral de los perfiles disponibles, junto con el desarrollo de estudios prospectivos sectoriales.

➔ Fortalecer la difusión sobre ChileValora. Esto puede lograrse mediante diversas estrategias comunicacionales y de vinculación, como charlas, seminarios, *webinars* y mesas de trabajo, tanto presenciales como virtuales, y, además, con publicaciones en redes sociales, boletines y medios de comunicación masiva.

Se plantea difundir casos exitosos de uso de estos productos y promover la participación de ChileValora en actividades desarrolladas por las IES, de modo que estudiantes, familias y comunidades conozcan su labor y beneficios. La difusión debería focalizarse también en las vicerrectorías académicas y en los trabajadores, para ampliar el alcance institucional y sectorial.

Finalmente, se sugiere generar incentivos y políticas que reconozcan y valoren el uso de los estándares de ChileValora y la contratación de personas certificadas, contribuyendo así a su posicionamiento y crecimiento.

➔ Realizar mejoras al Catálogo de Perfiles Ocupacionales. Reforzar su actualización permanente, eliminando los perfiles sin vigencia y fortaleciendo su pertinencia con las necesidades actuales del sector productivo.

Se sugiere incorporar un catálogo específico de competencias transversales, avanzar hacia los niveles 4 y 5 del MCTP (referente para la ESTP), aumentando la complejidad de los recursos, pasando de desempeños a competencias. Asimismo, se plantea mejorar su formato para facilitar la comparación entre perfiles, funciones y áreas, y favorecer la articulación modular.

En cuanto a los OSCL, se propone vincular a las IES en su conformación, otorgándoles un enfoque regional y evitando la agrupación de sectores con procesos disímiles.

Finalmente, se recomienda priorizar los perfiles más demandados por los sectores productivos según las necesidades de capital humano.

➔ Favorecer el uso de la certificación. Frente al alto costo que representa este proceso para estudiantes y trabajadores, promover que las IES se constituyan como centros de evaluación y certificación.

También se propone avanzar hacia la certificación por competencias laborales a nivel de UCL, articulando con otras certificaciones sectoriales (como SEC o CCM Eleva), y revisar la vigencia y correspondencia de las certificaciones con los planes formativos, así como crear una certificación específica que reconozca a las IES que integren y apliquen la propuesta de ChileValora.

Grupos focales: difusión y rol estratégico

En las diferentes conversaciones se presentan ideas muy coincidentes, independientemente del nivel de uso que tengan de los diferentes productos. Asimismo, se observan amplias coincidencias con lo planteado en las sugerencias de la encuesta, pudiendo encontrarse en estos relatos, una profundización y desarrollo más amplio al que entregan en el cuestionario.

Difusión estratégica del organismo

Un aspecto que es ampliamente discutido entre las y los diferentes asistentes a los grupos focales, es la percepción de que existe un desconocimiento generalizado del organismo entre empresas, trabajadores y estudiantes, lo que afecta directamente en el impacto que pueda tener su labor.

“...a lo mejor las instituciones educativas, sabemos, conocemos lo que es ChileValora, pero las empresas, no sé si lo conocen tanto, los mismos estudiantes pueden tener alguna certificación y tampoco saben que pueden optar a articulación o a reconocimiento de aprendizaje”. CFT

“...falta mucha información de ChileValora y de la importancia que tiene, no solo para los alumnos de los liceos, también para los alumnos de los institutos profesionales, de los CFT y sobre todo para los empleadores”. IP

Ante esto, se insta a fortalecer la difusión y la articulación con distintos actores para aumentar el conocimiento del organismo y sus productos, especialmente las certificaciones, desde el desarrollo de diferentes acciones:

➔ Difusión sobre ChileValora y sus recursos. Mediante el desarrollo de actividades como seminarios, jornadas abiertas, campañas, promover y dar visibilidad a la institución y sus beneficios, con foco diferenciado en estudiantes (asimismo docentes y coordinadores), trabajadores y empresas.

“... en la medida que más gente conozca el sistema, también es más fácil como encontrar como vasos comunicantes. Yo creo, encuentro que eso ha sido súper bueno, las presentaciones que han hecho, así como que se repita, no sé, o que haya como un taller abierto”. IP

➔ Validación empresarial. Desde un trabajo conjunto entre empresas, instituciones educativas y ChileValora, con instancias formales de encuentro como seminarios y mesas de trabajo.

“... quizás hacer seminarios, regionales, donde se convoque a empresas, se convoque al sector académico, a las instituciones [...] un seminario que genere ruido, que invite a actores del sector productivo... que sea un triángulo virtuoso, en donde podamos trabajar”. IP

➔ Sitio web y recursos virtuales. Por otra parte, se considera que el sitio web es un recurso clave para difundir su quehacer. Ante esto, cabe igualmente considerar las apreciaciones provenientes, especialmente del grupo bajo, al juzgarlo como poco amigable o desordenado para acceder a información. Pese a estas observaciones, se destaca que este espacio dispone de información de alto interés para las IES.

“... les falta eso, hacerse conocidos, más que nada, si tienen una página potente, alta información”. CFT estatal

“Respecto de la página, de cómo se visualizan los perfiles, cómo está la información, a veces puede ser un poco compleja o engorrosa de ver”. CFT

“... si tú entras a la página [...] y si tú te fijas en los estudios se revuelven como cosas distintas [...] Tiene documentos que nos apoyan a nosotros como instituciones, pero están mezclados con estadísticas de la evaluación de los centros certificadores”. Universidad

Pese a estas observaciones, se destaca que este espacio dispone de información de alto interés para las IES.

Visión estratégica y de futuro

Diferentes IES coinciden en la necesidad de que ChileValora oriente su labor hacia la anticipación de escenarios futuros, generando perfiles que den cuenta de las tendencias sectoriales, los avances tecnológicos y las modificaciones regulatorias que transforman el ámbito laboral y formativo.

“...los perfiles muchas veces se quedan atrás”. IP

“... más que entregar productos, a los perfiles siempre hay que mantenerlos actualizados y acotados a lo que viene, la irrupción de la inteligencia artificial y cómo eso va a impactar en la certificación de los trabajadores”. CFT estatal

“... es un proceso que creemos que debe como fluir más rápidamente desde el punto de vista de cómo lograr mantener más actualizado, de acuerdo a los cambios tecnológicos, normativos que hoy por hoy existen en las distintas industrias”. CFT estatal

En otros casos, se enfatiza el papel estratégico que debería cumplir el organismo como punto de encuentro que reúne la visión de diferentes actores del medio nacional, y al mismo tiempo, ofreciendo orientaciones y recursos a las IES, basados en el seguimiento de las tendencias tecnológicas y los cambios que están transformando o transformarán la industria.

“... lo que ha costado también, es que los perfiles tengan una mirada de más largo aliento [...] para nosotros es importante que la pregunta sea dónde va a estar la industria [...] en 10 años más, en 5 años más, porque eso da la posibilidad, desde educación, de hacer actualizaciones, ajustes, cambios, distintos a lo que es la capacitación o la formación para el trabajo”. IP

“[refiriendo a la necesidad de que ChileValora realice estudios prospectivos, observe las nuevas tecnologías y su efecto sobre la formación] yo le pediría más cosas de las empresas que es donde ChileValora tiene la cercanía, o más cosas de los trabajadores, que es donde hace como su diálogo social, no le pediría a ChileValora que se curricularizara, le pediría que generara insumos, y que desde educación los podamos leer, y que sean útiles”. IP

Se refuerza que la actualización de productos como los Perfiles Ocupacionales debe responder oportunamente a los cambios que experimenta cada sector productivo, haciendo especial énfasis a los cambios constantes de la tecnología y a la irrupción de la inteligencia artificial.

Foco regional

Se considera que la presencia de ChileValora en regiones es menor e incipiente en comparación con Santiago, donde hay más avances y difusión.

“... he ido a varias cosas, que han hecho [ChileValora] en Santiago, seminarios, jornadas, yo creo que todo es maravilloso lo que plantean, el poder llegar a eso [...] pero acá es muy incipiente, sí, las empresas muy poco, muy poco se motivan para impulsar esto”. CFT estatal

“... les ha costado todavía agarrar fuerza, visitarnos, entregarnos también estudiantes que están certificados, trabajadores que están certificados, también son pocos [...] falta todavía fortalecer ciertas las acciones, y a lo mejor infraestructura, equipos, no sé, pero esa es la parte que todavía aquí falta fortalecer, a nivel Santiago están bien”. CFT estatal

Igualmente, se profundiza sobre las diferencias que existen entre territorios, y que deben formar parte del diseño curricular, evidenciándose que los perfiles, diseñados desde una lógica central, muchas veces no incorporan estos matices.

“... hay perfiles que han sido contruidos, que no dan cuenta como de especificidades de ciertos territorios”. IP

“... en el caso de nosotros acá la zona [...] no puedo tener algo estandarizado porque [en las diferentes ciudades] tengo otro tipo de estudiantes, con otras referencias, otros problemas, y no me funciona tener este estándar para todas las sedes, y por eso que igual, con ChileValora, lo único que hemos tomado son indicadores [...] hasta ahí llegamos”. CFT

Como realzan, en su labor, la consulta a expertos en la industria local es central.

“[los perfiles] claramente deben ser también sometidos a un panel de expertos, en el sentido de que tenga pertinencia con la región, porque claro, como son desarrollados a nivel central, entonces, hay algunos aspectos que puede ser que no conversen con la particularidad de nuestra región”. CFT estatal

“... nosotros sí, tomamos estos perfiles y también sometemos a focus group, porque tenemos que llevarlo al territorio [...] territorialmente puede haber ciertas diferencias, porque esto es a nivel nacional”. CFT estatal

Ante esto, se insta a mejorar la presencia del organismo en regiones, para hacer más conocido al servicio y su misión, e igualmente, desarrollar un trabajo colaborativo para integrar la realidad de los territorios en su propuesta.

“... venir a hacer algún tipo de charla, conferencia, invitar a empresarios, invitar al mundo del sector productivo, para que ellos cuenten de lo que se trata esto, y cuáles son los beneficios [...] por franquicia tributaria, de poder capacitar a sus propios trabajadores”. CFT estatal

“... levantar nuevos perfiles [...] más acotados a la región, más reales desde el punto de vista de las necesidades que se tienen acá [...] ahí justamente, utilizar todo, tanto el saber de los profesionales de los CFT, universidades, y de los organismos que levantan información, para que estos sean mucho más actualizados y atingentes a lo que se requiere”. CFT estatal

Igualmente se recomienda generar acciones por medio de SENCE en las regiones.

Mejoras para productos y recursos

➔Certificaciones. Ante las problemáticas que consideran explicarían su bajo uso (como se señaló anteriormente, su alto costo y escaso conocimiento y reconocimiento en el medio laboral), las diferentes IES convocadas recomiendan diversas acciones de mejora:

- Bajar sus costos o favorecer otras vías de financiamiento (desde IES certificadoras o SENCE).
- Mejorar la difusión en las IES, en los procesos de admisión, sobre el reconocimiento de estas certificaciones.
- Difundir la existencia de estas certificaciones entre las y los empleadores, trabajadores y estudiantes.
- Reforzar vínculos y articulación con liceos TP, para que estos estudiantes conozcan tempranamente las certificaciones y puedan usarlas al ingresar a un CFT o IP.
- Facilitar a las IES información sobre las certificaciones de ChileValora para favorecer su conocimiento.
- Reforzar las certificaciones considerando las necesidades laborales de cada región: por ejemplo, como el sector agrícola o acuícola.
- Favorecer que la IES se convierta en centro de certificación, para ofrecer facilidades a sus estudiantes, lo que podría fortalecer el acceso y demanda por estas certificaciones.
- Desarrollar estudios que permitan visualizar cuál ha sido el impacto de las certificaciones entre las y los trabajadores, por ejemplo, en sus remuneraciones, inserción, formación formal, y cuál es valoración real que le han dado las empresas.

“... sigue existiendo un costo, que no es menor asociado, y yo creo que ahí es donde está el cómo se puede reducir ese costo, para que el estudiante realmente pueda acceder”. CFT

“... si la empresa le da valor, van a haber más personas que se quieran certificar, y van a haber más recursos del Estado y van a haber más instituciones que ajusten y usen los perfiles. Como la empresa no le dan valor, como que al final va quedando como un algo más referencial”. IP

“... podrían tener una alta gama de chicos que podrían certificarse después, porque muchos salen con especialidad y quedan ahí, y llegan directo al CFT [...] pero no lo conocen [...] ahí está [la información en el sitio web del organismo] [...] pero generalmente los chicos no entran, pues no las miran, no averiguan”. CFT estatal

Se realza la importancia de ampliar la difusión sobre estas certificaciones, considerando que su valor en el medio laboral depende en gran medida del reconocimiento y valoración que tengan en la empresa.

➔ Centros de certificación. Diferentes IES señalan que existen pocos centros en regiones, por lo que es necesario trasladarse a Santiago o a otras ciudades aledañas para poder certificarse. Por otra parte, diversas IES de los grupos medio y avanzado, expresan su interés de convertirse en centros de certificación.

“...no hay centros de evaluación [en su región] [...] pero tenían 3 perfiles me parece, y que no son de mi área en el CFT”. CFT estatal

“...son escasos [los centros], entonces, creo que ahí falta avanzar [...] a lo mejor que si es que nosotros como instituciones comenzamos a certificar [...] creo que va a ser una oportunidad súper grande para poder darle punch”. IP

“...tenemos la ilusión, en algún minuto, de transformarnos o que nos acredite ChileValora como centro de certificación [...] la idea es que las certificaciones intermedias que entreguemos sí sean acreditadas por ChileValora, a eso estamos apostando”. CFT estatal

La necesidad de contar con infraestructura y personal para constituirse en uno de estos centros, son por ahora las limitaciones que enfrentan para dar este paso.

➔ Poblamiento y avances entre sectores. En algunos casos de los grupos 2 y 3, se refiere a problemáticas vinculadas a la cobertura sectorial del Catálogo de Perfiles en la actualidad. Esto podría explicarse por las diferencias que existen en cuanto al nivel de madurez y desarrollo que tienen los diferentes sectores. Algunos más consolidados, como minería, logística y turismo, y por el contrario, otros que requieren potenciarse, como construcción, tecnología y el área marítima.

“...hay sectores productivos en donde los perfiles tienen madurez [...] están super consolidados [...] hay un reconocimiento y una demanda de la industria por estos perfiles [...] tienen un planteamiento más robusto que también hacen que tengan una referencia de mayor peso”. IP

“...encontramos las rutas todavía despobladas, no hay rutas en algunos, falta incorporar más sectores ocupacionales, si hay demanda ¿por qué no están los sectores ocupacionales de construcción por ejemplo? [...] el minero, el único más fuerte de todos los poblamientos”. CFT estatal

Se sugieren mejoras como: ampliar y enriquecer la cobertura sectorial, expandiendo sectores y trabajando en áreas específicas y nuevas, incorporando, además, un enfoque territorial, y nutriendo a los perfiles que no han sido desarrollados, más allá de la propuesta del MCTP. Y considerar la experiencia internacional, citando países como Colombia, España y Puerto Rico, para conocer cómo han logrado cubrir y mapear el mercado laboral, especialmente en lo relativo a los marcos de cualificaciones.

➔ Estandarización de las metodologías formativas. En un caso se da cuenta que los perfiles no establecen cuáles son las metodologías o recursos de enseñanza que se requieren para el logro de una competencia, considerándose que esto no debería quedar a merced de las IES, especialmente en el caso de los CFT estatales, en los que se observa una diversidad de criterios al momento de realizar esta traducción formativa.

“...hay que tener una mirada país y eso a mí me mueve, me interesa, y yo creo que nos facilitaría la vida a todos nosotros [...] ese camino que recorrió el sector minero debieron de recorrerlo todos los sectores en la medida que puedan”. CFT estatal

Ante esto se genera un interesante debate entre diferentes asistentes, que si bien valoran que certificaciones como el Sello CCM Eleva (realizado igualmente en otro grupo por el nivel de desarrollo que alcanza su propuesta) realicen estas precisiones, no se considera que este sea el rol de ChileValora, e igualmente, se considera que los modelos educativos y curriculares de cada IES, pueden dirigir a diferentes metodologías de enseñanza.

“... creo que hasta ahora ChileValora no apunta a indicar como metodologías más apropiadas de trabajo, ni transposiciones didácticas para el logro, porque en realidad está más “linkeada” con el sector socio-productivo, con el Marco nacional de cualificaciones técnico-profesionales”. IP

“[sobre los programas de CCM Eleva] ellos llegan hasta los planes formativos, llegan hasta los módulos, sugerencias [...] hasta los recursos didácticos que hay que ocupar, las herramientas, los equipos, entonces, te ahorra en un levantamiento de una actualización, enormemente”. CFT estatal

Pese a la exposición de diferentes visiones, se mantiene esta postura personal de que, al menos a nivel de los CFT estatales, el desarrollo del currículo debería estar normado y estandarizado en todas sus etapas.

➔ Actualización y vigencia. Entre otras sugerencias, se refuerza la importancia de contar con productos actualizados y vigentes.

“... [sobre los certificados] deberían estar constantemente revisando que tengan actualizaciones automáticas o que estén vigentes. O sea, de repente uno busca los perfiles y encuentra demasiados certificados que están a punto de vencer”. CFT

“... el catálogo, que está bien, pero hay que seguir levantando competencia pues, y actualizándolas las que están, yo pongo mi foco ahí”. CFT estatal

➔ Mejoras y desarrollo de recursos virtuales. Se considera una deficiencia el no poder descargar una matriz de perfiles de forma integral (con todos sus componentes y no solo UCL como en la actualidad). También se sugiere el desarrollo de un recurso virtual que permita subir los planes de estudio de la IES, y recibir directamente la convergencia que estos tengan con los perfiles de ChileValora.

“... se puede descargar una matriz desde la web de ChileValora, donde aparecen todos los perfiles, pero aparece como el nombre y la UCL, no aparecen los distintos componentes, entonces, también quizá el acceso a esa información agregada de manera más integrada”. CFT

“... [crear una plataforma] que uno pudiesen subir el programa estudio, y decir «mira, esta carrera tiene tales perfiles asociados, por favor hagan la revisión para que vayamos validando», a lo mejor sería algo súper eficiente, más rápido, que estar con correos [...] reuniones”. CFT

En menor medida, se presentan sugerencias como potenciar el trabajo colaborativo entre IES, creando espacios para compartir buenas prácticas al usar los Perfiles y productos de ChileValora y fortalecer el vínculo de la propuesta del organismo con las universidades, generando puentes y posibles articulaciones.

“... puede ser bueno que vayamos también compartiendo más y viendo buenas prácticas, que nos ayuden a ir mejorando la incorporación de estas herramientas [...] creo que hay interés en hacer eso”. IP

“... en este proceso de continuidad de estudio con las carreras universitarias [...] nos cuesta un poquito alinearlos, porque nosotros vamos por el catálogo y ellos [las universidades] andan en otra órbita [...] no le han dado mucho énfasis”. CFT estatal

Como se observa, este apartado entrega una visión detallada de las sugerencias de mejora que hacen las y los diferentes participantes del estudio a ChileValora. Estas visiones resultan muy concordantes entre los resultados que entregan ambos instrumentos (encuestas y grupos focales), presentándose recomendaciones y reflexiones muy enriquecedoras.

VI. Conclusiones

Este capítulo se ha estructurado en tres secciones, con el propósito de facilitar la revisión de los resultados a partir de los objetivos del estudio e incorporar, al mismo tiempo, otros hallazgos relevantes, junto con las reflexiones finales y recomendaciones.

Resultados según los objetivos definidos en el estudio

El objetivo general del estudio fue evaluar el grado de conocimiento, uso y valoración que las Instituciones de Educación Superior Técnico-Profesional (IESTP) tienen del catálogo de perfiles de competencias de ChileValora, sus planes formativos y rutas formativo-laborales.

Los objetivos específicos, por su parte, buscaron identificar el conocimiento, uso y valoración de los distintos productos (Perfiles Ocupacionales, Certificaciones y Planes Formativos) y generar recomendaciones para fortalecer la articulación entre ChileValora y las IES.

Conocimiento y valoración de los Perfiles Ocupacionales

A nivel general, el estudio permitió constatar que las IES participantes presentan un alto nivel de conocimiento sobre ChileValora, y sus productos.

Los Perfiles Ocupacionales se consolidan como el principal producto de referencia para las IES, siendo el producto más reconocido, utilizado y valorado, siendo percibidos como instrumentos técnicamente consistentes, que aportan pertinencia y calidad al diseño curricular como referentes válidos de las necesidades del sector productivo. Las instituciones destacan su claridad metodológica, estructura didáctica y validación sectorial, lo que les confiere legitimidad y confiabilidad.

Los perfiles se emplean como referente para revisar la pertinencia de programas, actualizar planes de estudio o diseñar nuevas carreras, además de servir como insumo para la formulación de asignaturas y módulos. Su utilización contribuye al ahorro de recursos institucionales, al disponer de información validada y estandarizada por la industria, liberando a las IES de la obligación de desarrollar sus propios estudios.

Pese a su alta valoración, el estudio identificó ciertas limitaciones. Existen perfiles que presentan niveles de cualificación bajos, no alcanzando el nivel 4 del MCTP, lo que reduce su utilidad en la educación superior técnico-profesional. Además, se observa falta de actualización y cobertura en algunos sectores productivos, lo que genera vacíos en áreas emergentes o con alta demanda laboral.

El análisis estadístico muestra que el nivel de conocimiento y uso es mayor en las IES con convenio vigente con ChileValora, mientras que las universidades presentan niveles considerablemente más bajos en ambos indicadores (conocimiento y uso). Esto confirma que la existencia de vínculos institucionales formales facilita el uso efectivo de los productos.

Uso de otros productos de ChileValora

En tanto, los Planes Formativos y las Rutas Formativo-Laborales muestran un uso más acotado, aunque son bien valorados por quienes los aplican, destacando su claridad metodológica y su contribución a la estructuración de itinerarios formativos coherentes.

Recursos complementarios, como los Manuales de Orientaciones y la Matriz de Convergencia, son percibidos como herramientas útiles y bien diseñadas, pero su difusión aún es limitada, lo que restringe su uso generalizado.

Las Certificaciones de Competencias Laborales, por su parte, presentan un bajo nivel de uso, encontrándose solo referencias muy puntuales a su uso para certificar asignaturas y realizar reconocimientos. Por otra parte, se presentan interesantes reflexiones sobre los factores que explicarían la escasa valoración de estas credenciales en el mercado laboral y entre los propios estudiantes, enfatizando en barreras como su alto costo y la falta de incentivos concretos para su obtención. No obstante, se reconoce su potencial estratégico para fortalecer las trayectorias formativas y la convalidación de aprendizajes previos, siempre que exista un mayor reconocimiento público y sectorial de su valor, y diferentes instituciones declaran su interés en incorporar este producto.

Al respecto sería interesante observar la experiencia colombiana que, a través del SENA, evalúa y certifica competencias de forma gratuita, evidenciándose un amplio número de personas certificadas en diferentes regiones del país y asimismo, el impacto positivo que estas tienen en la empleabilidad y nivel remuneraciones.

Otros hallazgos

Fuentes complementarias y prácticas institucionales

El estudio también revela que las IES integran los productos de ChileValora en un ecosistema más amplio de referencias, que incluye mesas técnicas, consejos sectoriales, estudios de empleabilidad, marcos de cualificaciones internacionales y el propio MCTP, entre otros. Estas fuentes complementarias permiten asegurar la pertinencia del diseño curricular e igualmente ajustar la oferta formativa a las características del entorno productivo local.

En esta línea, sería interesante observar la experiencia australiana, país cuyo modelo de educación TP se distingue por lograr un equilibrio entre estandarización nacional y pertinencia local, gracias a una gobernanza descentralizada que preserva la autonomía de los estados dentro de un marco común de calidad y acreditación. Para esto, diferentes organismos realizan funciones para garantizar la coherencia y movilidad a nivel nacional, e igualmente, adaptar los programas a las características productivas y culturales de cada territorio. Además, mecanismos como el RAP y los sistemas duales fortalecen el vínculo con las realidades laborales y sociales locales. En conjunto, estas estructuras permiten que la oferta formativa australiana sea simultáneamente uniforme en estándares y diversa en aplicación, representando efectivamente la heterogeneidad territorial del país, lo que se relaciona a las demandas presentadas por diferentes IES, por contar con perfiles que puedan responder a las particularidades y complejidades de sus territorios.

Revisión de antecedentes

La evidencia recogida en estudios previos refuerza los resultados del presente análisis. Por una parte, el estudio de Socialis (2017), da cuenta de un conocimiento y uso muy limitado de ChileValora y sus productos: un 45% de los IP consultados señala no conocer al organismo; un 88,9% de los IP y un 52,4% de los CFT no utiliza sus productos en el diseño curricular, siendo la consulta a empresas y empleadores centrales para la definición de la oferta educativa y perfiles de egreso; en este contexto de bajo nivel de conocimiento y uso, los Perfiles son el producto más reconocido y utilizado; los CFT son sus principales usuarios de esta oferta; el nivel de conocimiento se relaciona positivamente con su uso y valoración. Y las recomendaciones generales del estudio se enfocan en la necesidad de difundir para hacer más conocida a la institución como a sus productos.

De manera concordante, el estudio cualitativo de Sevilla y Montero (2018) evidenció un uso incipiente de los productos de ChileValora, identificando además deficiencias en la propuesta del organismo que limitaban su aplicación: perfiles ocupacionales acotados a sectores específicos, y niveles de cualificación bajos, más correspondientes a oficios o a la educación media técnico-profesional.

Estos antecedentes permiten inferir una línea de continuidad con los resultados del presente estudio, donde se observan grandes avances en los niveles de conocimiento, uso y valoración de los productos de ChileValora, y su utilización como referente válido en variadas labores de diseño curricular, complementándose con otros recursos de consulta a la industria y medio laboral. Los Perfiles Ocupacionales se mantienen como el producto central de la propuesta, y los CFT se benefician en gran medida de la propuesta del organismo.

Al mismo tiempo se presentan desafíos vinculados a la cobertura sectorial y nivel de complejidad de los Perfiles Ocupacionales, siendo una de las preocupaciones y recomendaciones de mejora más resaltadas, e igualmente, la centralidad de incidir en un mayor conocimiento del organismo y sus productos, para favorecer su uso y valoración.

Reflexiones finales y recomendaciones estratégicas

A partir de los resultados, así como de las sugerencias de mejoras propuestas por las y los participantes del estudio, se proponen al organismo las siguientes líneas de acción:

- Reforzar la firma de convenios con instituciones de educación superior, dado su impacto directo en el conocimiento y uso de los productos.
- Actualizar y ampliar el catálogo de perfiles, incorporando niveles superiores de cualificación y competencias transversales.
- Ampliar la visibilidad institucional, particularmente entre empresas, trabajadores y estudiantes, fortaleciendo el valor práctico de las certificaciones.
- Reforzar y fortalecer la difusión de ChileValora y su quehacer entre las IES. Desarrollando actividades como charlas, seminarios, webinars y mesas de trabajo, así como publicaciones en redes sociales, boletines y medios de comunicación masiva.
- Fortalecer la articulación entre niveles formativos (EMTP, educación superior y formación continua), garantizando trayectorias educativas coherentes y la convalidación de aprendizajes previos.
- Reforzar la pertinencia territorial, asegurando que los perfiles respondan a las realidades regionales y a las dinámicas laborales específicas de cada zona.
- Asumir un rol estratégico de coordinación y prospección, produciendo información validada sobre tendencias laborales y tecnológicas, que oriente las decisiones de política formativa.

El análisis integrado de los resultados evidencia que ChileValora es percibido como un referente técnico legítimo y reconocido dentro del sistema de formación técnico-profesional chileno, especialmente por el Catálogo de Perfiles Ocupacionales y su articulación con el MCTP. Las instituciones valoran su existencia como actor que aporta legitimidad, respaldo sectorial y metodologías sólidas para orientar el diseño curricular.

No obstante, su impacto actual aún es limitado, debido a factores como la difusión insuficiente entre públicos clave, la falta de actualización y de amplitud de los sectores que abarcan los perfiles, así como el bajo reconocimiento de las certificaciones en el mercado laboral. Estas dinámicas reducen el alcance potencial de su propuesta dentro del ecosistema formativo.

Los hallazgos del estudio muestran una alta coherencia entre los resultados cuantitativos y cualitativos, revelando una visión compartida entre las IES respecto de los aportes, debilidades y desafíos de ChileValora. Los participantes, profesionales con experiencia en diseño curricular manifiestan la necesidad de avanzar desde un rol informativo hacia uno más estratégico y articulador, capaz de anticipar tendencias, orientar decisiones y coordinar esfuerzos interinstitucionales.

En síntesis, ChileValora se ha posicionado como un actor clave para el desarrollo del sistema de formación técnico-profesional, sin embargo, se espera que avance hacia un rol más bien estratégico, capaz de anticipar, articular y conectar a los distintos actores del sistema. Su potencial radica en transformarse en un puente efectivo entre el Estado, las instituciones educativas y el sector productivo, liderando la conversación sobre las competencias que requiere el país para su desarrollo.

El desafío es significativo: fortalecer la pertinencia de la educación técnico-profesional, asegurar trayectorias formativas coherentes y preparar a estudiantes y trabajadores para un mercado laboral en permanente transformación. En este proceso, ChileValora, como organismo público con legitimidad reconocida, está llamado a asumir un rol protagónico y estratégico en la articulación entre formación, trabajo y desarrollo nacional.

VII. Referencias bibliográficas

- Aguar, O. (2024). Aprendizaje y Cooperación: Explicando la Adopción del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional en Chile. Archivos Analíticos de Políticas Educativas, 32(76). Recuperado de: <https://doi.org/10.14507/epaa.32.8101>. Fecha de consulta: 06/06/2025.
- Babbie, E. (2010). La práctica de la investigación social. 12ª edición, Wadsworth, Belmont.
- Banco Mundial (2015). Análisis de Modelos de Educación Técnico-Profesional para Chile: Diagnóstico, estudios de casos y recomendaciones. Recuperado de <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/18564/E15-0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Fecha de consulta: 02/05/2025.
- Weidenslaufer, C., Cifuentes, P., & Holz, M. (2015). Educación técnica profesional: Los casos de Alemania, Australia y Canadá. Recuperado de https://www.bcn.cl/asesoriasparlamentarias/detalle_documento.html?id=26694. Fecha de consulta: 10/06/2025.
- Cejas, M., Rueda, M., Cayo, L., & Villa, L. (2018). Formación por competencias: Reto de la Educación Superior. Revista de Ciencias Sociales Vol. 25 Núm. 1 (94-101).
- ChileValora (2021). Lineamientos para desarrollo del poblamiento sectorial del marco de cualificaciones. Recuperado de <https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/12/Lineamientos-para-Desarrollo-Poblamiento-sectorial-MCTP.pdf>. Fecha de consulta: 06/06/2025.
- ChileValora (2023). Cuenta Pública. Recuperado de https://chilevalora.gob.cl/wp-content/uploads/2025/01/Cuenta-Publica-ChileValora-CPP-2022_2023.pdf. Fecha de consulta: 30/04/2025.
- ChileValora (2024). Manual con orientaciones para el diseño curricular utilizando los perfiles laborales de ChileValora y el MCTP. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Manual-Diseno-Curricular-ChileValora.pdf. Fecha de consulta: 02/05/2025.
- ChileValora (2025). Las certificaciones de competencias laborales: una oportunidad de fortalecer las trayectorias formativas y laborales de las personas. [Diapositiva Power Point]
- ChileValora y Socialis (2017). Estudio sobre conocimiento, valoración y uso de perfiles de competencias laborales y planes formativos en instituciones de educación técnica. Informe final. Recuperado de <https://www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2022/03/ESTUDIO-CONOCIMIENTO-VALOR-Y-USO-DE-PLANES-FORMATIVOS.pdf>. Fecha de consulta: 02/05/2025.
- Centro de Políticas Comparadas de Educación (CPCE-UDP) y Vertebral (2020). La continuidad en la formación de trabajadores en el sector de ESTP. El reconocimiento de aprendizajes previos en perspectiva comparada. Informe. Enfoque de políticas ESTP-N 6. Recuperado de <https://cpce.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2020/10/6-La-continuacio%CC%81n-de-la-formacio%CC%81n-de-trabajadores-en-el-sector-de-la-ESTP.pdf>. Fecha consulta: 03-10-2025
- Comisión Nacional de Acreditación. (2022). Criterios y estándares para la acreditación institucional técnico profesional. Comisión Nacional de Acreditación. Recuperado de https://www.cnachile.cl/SiteAssets/Paginas/consulta_criterios_y_estandares/subsistema%20FTP.pdf. Fecha consulta: 03-10-2025
- Domínguez, M. y Lincovil, C (2019). Desafíos para la implementación de un marco de cualificaciones en el sistema de formación técnico profesional chileno. En Dos Reis Neuhold, R & Posser, M.R.O. (Eds.); O contexto da educação profissional técnica na América Latina e os dez anos dos Institutos Federais (2008-2018), Volume 5; 49-94-Maceió: Café com Sociologia. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/354030656_Desafios_para_la_implementacion_de_un_marco_de_cualificaciones_en_el_sistema_de_formacion_tecnico-profesional_chileno. Fecha consulta: 02/05/2025.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ª ed., pp. 58-87). México: McGraw-Hill.
- Fundación Chile y Ministerio de Educación. (2024). Estudio Evaluación de la Implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) en Chile. Recuperado de <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2024/10/Estudio-MCTP-VF.pdf>. Fecha de consulta: 09/06/2025

- Ley 20.267 crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo (06/06/2008). Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=272829>. Fecha de consulta: 02/05/2025.
- Ley 20.910 crea 15 centros de formación técnica estatales (21/03/2016). Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1088775>. Fecha de consulta: 02/05/2025.
- Ley 21.091 sobre Educación Superior (29/05/2018). Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991>. Fecha de consulta: 02/05/2025.
- Ley 21.666 Modifica la ley N° 20.267, que crea el sistema nacional de certificación de competencias laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo (15/04/2024). Recuperado de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1202783>. Fecha de consulta: 02/05/2025.
- ChileValora (2018). Estudio sobre conocimiento, valoración y uso de planes formativos en organismos técnicos de Capacitación. Informe Final. Recuperado de <https://chilevalora.gob.cl/wp-content/uploads/2024/12/ESTUDIO-DE-USO-DE-PLANES-FORMATIVOS-PARA-CAPACITACION.pdf>. Fecha de consulta: 11/06/2025.
- MINEDUC (2021a). Propuesta de implementación del Marco de Cualificaciones. Recuperado de <https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/10/Libro-Propuesta-de-Implementacion-MC.pdf>. Fecha de consulta: 30/04/2025.
- MINEDUC (2021b). Orientaciones para el acuerdo de articulación EMTP-ESTP. Recuperado de <https://www.tecnico-profesional.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/09/Orientaciones-Acuerdo-de-Articulacion-MINEDUC.pdf>. Fecha de consulta: 06/06/2025.
- MINEDUC Y MINTRAB (2020). Estrategia Nacional de Formación Técnico-Profesional (2018-2030). Recuperado de <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2020/12/Estrategia-FTP.pdf>. Fecha de consulta: 30/04/2025.
- MINEDUC (s/a). Glosario para la formación técnico-profesional. Recuperado de <https://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/12/Glosario-FTP.pdf>. Fecha de consulta: 02/10/2025.
- Ministerio de Educación Nacional (2022). Marco nacional de cualificaciones: Apuesta de país por los aprendizajes pertinentes y las trayectorias educativas y laborales. Notas técnicas. Recuperado de https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-363488_recurso_31.pdf. Fecha de consulta: 12/06/2025
- Ovalle-Ramírez, C. (2019). Enseñanza Técnica Superior en Colombia y Chile: Características y posibilidades de la educación superior no universitaria en los países en desarrollo. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7306685.pdf>. Fecha de consulta: 18/06/2025
- SENA e Instituto Federal de Formación Profesional (2021). Reporte de datos de la formación integral para el trabajo 2021. Recuperado de https://observatorio.sena.edu.co/Content/pdf/reporte_de_datos_bibb_2021.pdf. Fecha de consulta 09/06/2025.
- Sevilla, M y Montero, P. (2018). Articulación de la educación técnica formal, no formal e informal: garantías de calidad para un continuo educativo. (Vol.Nº9). Santiago de Chile: Comisión Nacional de Acreditación. Serie Cuadernos de Investigación en Aseguramiento de la Calidad. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/328198394_Articulacion_de_la_educacion_tecnica_formal_no-formal_e_informal_garantias_de_calidad_para_un_continuo_educativo. Fecha de consulta: 06/06/2025.
- Rivera, F. (2022). Políticas, Legislación y Paradigmas de la Formación Técnico Profesional en Chile. Biblioteca del Congreso de Chile. Recuperado de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33640/1/Informe_Formacion_Tecnica_Parlatin_o.pdf. Fecha de consulta: 02/05/2025
- SENA y Centro Nacional de Consultoría (2018). Evaluación de impacto de la certificación de competencias laborales en el SENA. Recuperado de [https://www.sena.edu.co/es-co/sena/EvaluacionesImpacto/2018/2018_Evaluaci%C3%B2n_Evaluaci%C3%B3n%20de%20Operaciones,%20Resultado%20e%20Impacto%20de%20la%20Evaluaci%C3%B3n%20y%20Certificaci%C3%B3n%20de%20Competencias%20Laborales_SENA%20\(CNC\).pdf](https://www.sena.edu.co/es-co/sena/EvaluacionesImpacto/2018/2018_Evaluaci%C3%B2n_Evaluaci%C3%B3n%20de%20Operaciones,%20Resultado%20e%20Impacto%20de%20la%20Evaluaci%C3%B3n%20y%20Certificaci%C3%B3n%20de%20Competencias%20Laborales_SENA%20(CNC).pdf). Fecha de consulta: 02/05/2025.
- Vargas, F. (2015). La certificación de competencias en el marco de las políticas de empleo y formación. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2015. Clúster de Salud de Bogotá-región. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/oit_CertifCompetencias.pdf Fecha de consulta: 02/05/2025.

VIII. Anexos

1. Cuestionario (versión final)
2. Reporte de resultados de la encuesta
3. Elaboración de Índices
4. Matriz operacional de la encuesta
5. Pauta de focus groups + acuerdo de confidencialidad
6. Transcripciones
7. Base datos IES
8. Carta Gantt actualizada
9. Plan de Trabajo y Equipo