

De la ocupación al estándar y la ruta formativa

La experiencia de ChileValora (Chile) · Ciclo de webinars de la Red Saber Cuidar

RESEÑA DE SESIÓN · Sesión 1 del ciclo Red Saber Cuidar · Agosto 2026

Resumen ejecutivo

Primera sesión del ciclo de webinars 2026 **“Aprender de la práctica: experiencias que transforman la formación y certificación en cuidados”**, organizado por OIT/Cinterfor junto a la Red Saber Cuidar. ChileValora(Chile) presentó cómo construye perfiles ocupacionales para el sector de los cuidados y cómo los articula con la certificación de competencias, la formación y las rutas formativo laborales, en el marco de una gobernanza sectorial tripartita. La exposición estuvo a cargo de Amanda Torres Solís, Encargada de Proyectos del área de Competencias Laborales, con facilitación del CONOCER (México).

~10 años

de trayectoria en perfiles de cuidados

8

perfiles de cuidados en el catálogo

6

perfiles articulados con formación

24

instituciones en la Red Saber Cuidar (15 países)

Apertura y marco del ciclo

La sesión inauguró el ciclo de webinars 2026 **“Aprender de la práctica: experiencias que transforman la formación y certificación en cuidados”**, impulsado por OIT/Cinterfor junto a la Red Saber Cuidar. El objetivo del ciclo es aprender de experiencias concretas de la región: recorrer casos nacionales para conocer metodologías, herramientas, decisiones, dificultades y aprendizajes vinculados a la formación y la certificación en cuidados. La Red Saber Cuidar reúne 24 instituciones de formación profesional, organismos de certificación de competencias laborales, ministerios de trabajo y otras entidades de 15 países de América Latina y el Caribe, que trabajan de manera conjunta desde fines de 2022.

La facilitación estuvo a cargo de Jesús Antonio Navarro Benítez, Subdirector de Promoción para Prestadores de Servicios del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) de México. La exposición correspondió a Amanda Torres Solís, antropóloga social y magíster en ciencias sociales, Encargada de Proyectos del área de Competencias Laborales de ChileValora, acompañada en el espacio de intercambio por Igor Dedic, Encargado de Asuntos Internacionales de la misma institución. Torres realizó su presentación mostrando la trayectoria de aprendizaje de alrededor de diez años de ChileValora.

ChileValora: certificación con gobernanza tripartita

ChileValora es el servicio público responsable del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de Chile, dependiente del Ministerio del Trabajo. Su propósito es reconocer formalmente lo que las personas saben hacer, con independencia de cómo adquirieron ese aprendizaje y de si cuentan o no con un título académico, evaluándolas a partir de estándares definidos y validados por cada sector productivo. Según la expositora, esos estándares no sirven únicamente para certificar: también pueden orientar la formación, apoyar el reconocimiento de aprendizajes previos, facilitar la gestión de personas y contribuir a construir trayectorias laborales y formativas.

Directorio tripartito. Una característica central, es su directorio tripartito, con tres representantes por estamento: por el Estado, los ministerios del Trabajo, de Educación y de Economía; por los empleadores, representantes de las organizaciones empresariales más representativas; y por los trabajadores, tres representantes designados por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Ese tripartismo permea la manera en que se construyen y validan los perfiles y las acciones que se proyectan con ellos.

Organismos sectoriales permanentes. Los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) son instancias tripartitas que analizan necesidades presentes y futuras de competencias, acuerdan prioridades y orientan el desarrollo y el uso de los estándares. Un cambio legal reciente, en el marco de la modernización de ChileValora, los volvió permanentes: antes se conformaban principalmente en torno a proyectos específicos, y hoy sostienen una agenda sectorial continua con sesiones durante todo el año. El sector de los cuidados es gobernado por el organismo sectorial de Servicios Sociales y de Cuidado.

“El perfil ocupacional no debería entenderse como un documento aislado, sino como una pieza en un sistema mucho más amplio.” (Amanda Torres Solís, ChileValora)

Por qué y cómo se estandariza una ocupación

Torres identificó las situaciones que justifican la estandarización: el trabajo cambia por nuevas tecnologías, modificaciones normativas y aparición de nuevas funciones; existen brechas entre la formación disponible y lo que realmente se hace en los espacios laborales; hay aprendizajes adquiridos por experiencia que no siempre son reconocidos; y se requiere consenso entre actores que observan el mismo sector desde posiciones distintas. La estandarización transforma esa información diversa en un acuerdo sectorial explícito y comparable sobre las competencias necesarias para desempeñar una función, que opera como interfaz entre la certificación, la formación y las políticas sectoriales.

El proceso. Identificada una necesidad por el organismo sectorial, el primer paso es una matriz funcional: un diagnóstico que mapea procesos, funciones y ocupaciones para verificar que el perfil solicitado exista realmente como rol ocupacional y no se superponga con otros. El proceso de estandarización se organiza luego en tres etapas y diez pasos, detallados en el Manual de Estandarización de Competencias Laborales de ChileValora, y culmina con la acreditación por el organismo sectorial y el directorio antes del ingreso al catálogo.

Levantamiento en terreno. La información se recoge directamente del sector mediante entrevistas con actores clave (personas que ocupan el puesto, supervisores, expertos en normativa, etc.), observación en terreno que contrasta los relatos con el desempeño real, y mesas técnicas finales cuya función central es el contraste y el consenso. Torres subrayó que el sello buscado es la voluntad de acuerdo entre los participantes, y que el principio metodológico es estandarizar lo que realmente se hace en la ocupación, construyendo a la vez una referencia transversal, utilizable en distintos contextos.

Del perfil al Marco de Cualificaciones

El perfil ocupacional resultante entrega una visión general de la ocupación (nombre, propósito, ámbito ocupacional, requisitos) y las unidades de competencia laboral que lo componen, desagregadas en actividades clave, criterios de desempeño, conocimientos y herramientas. Esa estructura permite que un mismo estándar sea utilizado por un evaluador para certificar, por una institución formativa para actualizar programas o reconocer aprendizajes previos, y por el propio sector para revisar si la descripción sigue representando la realidad del trabajo.

Marco de Cualificaciones Técnico Profesional. Cada perfil se clasifica además en el Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional, surgido en el contexto de la Política Nacional de Formación Técnico-Profesional, liderado por el Ministerio de Educación con participación del Ministerio del Trabajo e instituciones formativas. El Marco organiza los aprendizajes en cinco niveles, a partir de tres dimensiones y ocho subdimensiones, y funciona como un traductor entre la formación y el mundo del trabajo. Para clasificar los perfiles, ChileValora analiza y puntúa a sus actividades clave de acuerdo con estas subdimensiones y, a partir de esos resultados, determina el nivel del perfil y sus unidades de competencia laboral. Torres propuso pensar cada nivel como un espectro y no como una categoría cerrada: dos perfiles ubicados en un mismo nivel pueden presentar distintos grados de complejidad en aspectos como el manejo de información, la autonomía o la responsabilidad.

Competencias transversales. Los perfiles incorporan también seis competencias transversales, de tipo socioemocional, cuya complejidad varía según el nivel del marco asignado al perfil. Su estandarización, documentada en un manual específico, respondió a la falta de trazabilidad con que antes se asignaban.

Una década de proyectos de cuidados

Desde 2015, los perfiles de cuidados se construyeron mediante proyectos sucesivos, cada uno con un proponente distinto y avalado por el organismo sectorial correspondiente.

2015 · Primeros perfiles

Proyecto impulsado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). Se levantaron los tres primeros perfiles vinculados a cuidados y apoyos sociosanitarios: cuidador o cuidadora primaria, asistente sociocomunitario y asistente socioeducativo.

2019 · Personas en situación de calle

El Hogar de Cristo, entidad empleadora que había impulsado ampliamente la certificación de su personal, propuso ampliar el catálogo con el perfil de monitor o monitorea de hospedería, para la recepción de personas en situación de calle.

2020-2021 · Protección de niñez

Proyecto impulsado por el Servicio Nacional de Menores (SENAME) centrado en las residencias de protección especializada de niños, niñas y adolescentes. En este marco, se actualizó el perfil de Asistente Socioeducativo, dando lugar al perfil de Educador(a) de Trato Directo. Asimismo, se incorporaron los perfiles de Coordinador o Coordinadora Psicosocial y Director o Directora de Residencia, junto con sus respectivos planes formativos y una ruta formativo-laboral.

2024 · Política nacional de cuidados

En el marco del Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, la Subsecretaría de Servicios Sociales impulsó la actualización de los perfiles de cuidador o cuidadora primaria y asistente sociocomunitario, y la incorporación de dos perfiles especializados: cuidador de personas mayores y cuidador de personas con dependencia severa.

El proyecto 2024: participación sobre el promedio

El proyecto se desarrolló entre marzo y julio de 2024 y no comenzó de cero: revisó los estándares disponibles y los actualizó según los nuevos mecanismos y funciones planteados por la política nacional. Incluyó diez mesas técnicas, cuatro mesas de validación y cinco entrevistas, con la participación de 24 entidades, con alta participación en cada instancia, lo que exigió crear nuevos mecanismos de participación y revisión de los perfiles; según la expositora, la participación superó el promedio de los proyectos de la institución.

Participaron servicios públicos, organizaciones de personas cuidadoras, fundaciones prestadoras, entidades profesionales e instituciones vinculadas a la formación y la rehabilitación. Las redes de enfermería y de kinesiología velaron por que los perfiles no se superpusieran con labores propias de esas profesiones, en un trabajo de delimitación de las competencias que se reconocen a cada perfil.

Ruta formativa laboral. Cada proyecto comprende además la creación de una ruta formativa laboral aparejada al Marco de Cualificaciones. En cuidados se observa una base relativamente transversal y una especialización que complejiza el cuidado hacia los niveles superiores; en el nivel 3 conviven cinco perfiles que se diferencian por la puntuación de sus dimensiones. La asignación de complejidad se realiza con un método propio del área de Competencias Laborales, que se valida con el organismo sectorial y con entidades formativas conectoras del marco.

Certificación: activación desigual

En el subsector de servicios de asistencia social y cuidado, uno de los principales usos de los perfiles es la evaluación y certificación de competencias, sostenida por una estructura de centros habilitados y evaluadores que la institución debe instalar. El uso es, sin embargo, desigual: el perfil de cuidador o cuidadora primaria, también el más antiguo, concentra casi el 90% de las certificaciones, mientras que los perfiles creados en 2024 recién comienzan a registrar certificaciones.

De allí surge uno de los primeros aprendizajes institucionales señalados por Torres: incorporar un perfil al catálogo no garantiza su utilización. Activar la certificación requiere apoyo sectorial, centros, evaluadores, financiamiento y decisiones institucionales. Monitorear esos datos, identificar barreras y orientar acciones para fortalecer el uso de los perfiles es hoy parte de las funciones permanentes de las mesas sectoriales tripartitas.

“Incorporar un perfil al catálogo no garantiza que será utilizado: tiene que tener el apoyo sectorial.” (Amanda Torres Solís, ChileValora)

Articulación con la formación técnico profesional

La certificación no es el único uso del estándar: los perfiles se articulan con la formación técnico profesional y con los procesos de reconocimiento de aprendizajes previos. El área de Articulación Técnico Profesional transforma cada perfil en un plan formativo, con módulos y objetivos de aprendizaje, y construye vínculos con instituciones formativas públicas y privadas mediante un trabajo de convergencia de contenidos: un análisis que estima qué porcentaje de cada asignatura o carrera es cubierto por el perfil, previo a la firma de los convenios de reconocimiento.

44

convenios firmados con CFT

278

perfiles articulados con formación

~30%

del catálogo con articulación

Al cierre de la exposición, Torres reportó 44 convenios firmados con Centros de Formación Técnica (CFT) y 278 perfiles articulados con instituciones de formación, aproximadamente el 30%

del catálogo, con convalidaciones que van de uno o dos ramos hasta un semestre completo según la carrera. En cuidados, de los ocho perfiles del subsector, seis cuentan con articulación con carreras técnico profesionales y profesionales, con convalidación de entre dos y ocho asignaturas.

Amanda Torres mencionó un estudio reciente de ChileValora según el cual los CFT estatales utilizan los estándares como una ventana hacia lo que ocurre en el mundo del trabajo, para adaptar o ampliar sus mallas. En el intercambio, Torres agregó ejemplos de continuidad educativa: personas que tras certificarse conocieron la gratuidad de la educación superior e ingresaron a carreras técnicas o profesionales. Se trata de un fenómeno todavía incipiente, sobre el que el área busca construir indicadores y seguimiento.

Diálogo: alcance de los perfiles y vínculo con Chile Cuida

Ámbito de desempeño. Consultada sobre si los cuidadores primarios pueden desempeñarse tanto en hogares particulares como en instituciones, Torres explicó que el perfil está pensado principalmente para el apoyo de personas con dependencia leve o moderada, lo que puede verse en el trabajo en casa particular y el cuidado de personas adultas mayores, como puerta de entrada a cuidados más especializados: valida competencias para dependencia media o moderada, escalables luego hacia el perfil de dependencia severa. Su utilización en instituciones públicas o privadas queda sujeta a las decisiones y requisitos de cada institución.

Certificación y credencial de Chile Cuida. Ante la pregunta por la vinculación entre los perfiles de ChileValora y la credencial de persona cuidadora de Chile Cuida, Igor Dedic precisó que no son instrumentos vinculantes, aunque sí relacionados: la certificación apunta a la profesionalización, que se da mayormente en el cuidado institucionalizado, mientras que la credencial, que se acredita ante el Ministerio de Desarrollo Social, da acceso a un conjunto de beneficios sociales con foco en quienes realizan cuidado domiciliario no remunerado.

Tres recomendaciones para quien empieza

Consultada sobre qué recomendaría a un país de América Latina que iniciara hoy el diseño de un sistema de certificación para el sector de cuidados, Torres propuso tres condiciones a partir de la experiencia chilena.

Articulación estatal

Coordinar a los distintos organismos del Estado que intervienen en cuidados (mujer, salud, trabajo, personas mayores, niñez) para aunar voluntades en un solo sistema y convertirlo en política estatal.

Integrar a las profesiones

Trabajar con las asociaciones profesionales (kinesiología, técnicos y profesionales de la salud, educación de párvulos, entre otros) para delimitar qué competencias tendrán las personas cuidadoras, evitar conflictos posteriores y consolidar el acuerdo sobre los perfiles y la ruta.

Diálogo con quienes cuidan

Recoger la experiencia de las propias personas cuidadoras, incluso de quienes ejercieron por oficio durante años: permite ver competencias y habilidades que no se observan desde la academia.

Cierre

En el cierre, Jesús Navarro (CONOCER) destacó las similitudes entre ambas instituciones, a las que describió como “un espejo enfrente”, y la tensión compartida del sector: la necesidad de certificar a una enorme masa de personas que hoy realizan actividades de cuidado sin un mecanismo real para validar sus competencias, en tareas con implicancias éticas, legales y de seguridad. Señaló la validación académica de la certificación como una llave que las instituciones de la región deberían explorar, para que la experiencia de cuidar pueda abrir una nueva ruta formativa y no convertirse solamente en una carga. La grabación, la presentación y los manuales mencionados se difundirán a través del sitio web y el boletín de Cinterfor.

GLOSARIO

OSCL — Organismos Sectoriales de Competencias Laborales

CFT — Centros de Formación Técnica (Chile)

CUT — Central Unitaria de Trabajadores (Chile)

CONOCER — Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (México)

SENADIS — Servicio Nacional de la Discapacidad (Chile)

SENAME — Servicio Nacional de Menores (Chile)

Referencias y recursos mencionados

- ▶ [Manual de Estandarización de Competencias Laborales y Catálogo de competencias transversales de ChileValora](#)
- ▶ [Marco de Cualificaciones Técnico Profesional](#) (Ministerio de Educación de Chile).
- ▶ [Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados y credencial de persona cuidadora de Chile Cuida](#) (Ministerio de Desarrollo Social de Chile).
- ▶ [Estudio del uso de los perfiles y planes formativos en instituciones de educación superior técnico-profesional](#)
- ▶ Estudio de ChileValora sobre el uso de los estándares por los CFT estatales.
- ▶ Red Saber Cuidar: red regional de formación y certificación en cuidados de América Latina y el Caribe.

Anexo. Metadatos

Título del evento	De la ocupación al estándar y la ruta formativa. Sesión 1 del ciclo “Aprender de la práctica: experiencias que transforman la formación y certificación en cuidados”
Fecha	5 de agosto de 2026
Tipo de evento	Webinar
Organizador / anfitrión	OIT/Cinterfor junto a la Red Saber Cuidar; facilitación del CONOCER (México)
Participantes	Apertura: Anaclara Matosas (OIT/Cinterfor). Facilitación: Jesús Antonio Navarro Benítez (CONOCER, México). Expositora: Amanda Torres Solís (ChileValora). Intervención en el intercambio: Igor Dedic Encargado de Asuntos Internacionales (ChileValora)
Instituciones mencionadas	ChileValora, CONOCER, OIT/Cinterfor, Red Saber Cuidar, SENADIS, SENAME, Subsecretaría de Servicios Sociales, SENAMA, CUT, CPC, ministerios del Trabajo, Educación, Economía, Salud y Desarrollo Social (Chile)

Temas principales	Perfiles ocupacionales; estandarización de competencias; certificación; marco de cualificaciones; rutas formativas laborales; tripartismo; sector de los cuidados; articulación con la formación técnico profesional
Etiquetas	cuidados; certificación de competencias; ChileValora; Red Saber Cuidar; marco de cualificaciones; ruta formativa; tripartismo; Chile
Enlace a grabación	[URL de la grabación]



CONTACTO

OIT/Cinterfor · Avda. Uruguay 1238

Montevideo, Uruguay · C.P. 11.100

oitcinterfor.org · +598 2902 0557 · oitcinterfor@ilo.org