

Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales: su rol articulador entre la formación y el trabajo.

Anticipación de la demanda de formación profesional. Metodologías y experiencias.

Estado actual y perspectivas

Panel: Avances y desarrollos en la anticipación de la demanda

Carolina Salazar Escobedo

Unidad de información y estudios

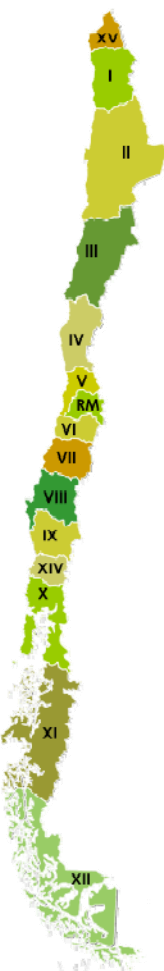
Bogotá, 22 de noviembre de 2017.



Datos clave de Chile



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales



POBLACIÓN



17,4 MILLONES
DE PERSONAS

PIB PER CÁPITA PPP (US\$)



24.797

FUERZA DE TRABAJO



8,8 MILLONES
DE PERSONAS

TASA DE DESEMPLEO



6,6%

PARTICIPACIÓN FEMENINA



48,6%

POBREZA



11,7%

ÍNDICE DE COMPETITIVIDAD



(2017-2018)
33/137



PRINCIPALES SECTORES (EMPLEO)

1. Comercio
2. Manufactura
3. Enseñanza
4. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
5. Construcción



PRINCIPALES SECTORES (PIB)

1. Servicios personales
2. Industria manufacturera
3. Servicios empresariales
4. Comercio
5. Minería



PRINCIPALES EXPORTACIONES DE BIENES

1. Cobre
2. Salmones
3. Celulosa
4. Vino embotellado
5. Uva

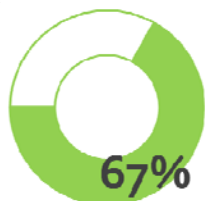
Fuente: INE, Banco Central,
Casen y WEF.

Antecedentes sobre Chile

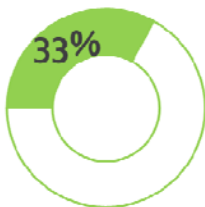
Las **competencias reales de los trabajadores**, más que los años de educación con que cuentan, parecen ser el indicador de capital humano para **predecir trayectorias de mejoramiento de la productividad** (OCDE, 2016).

¿Cómo es el panorama en Chile?

Bajas competencias laborales en la población



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



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

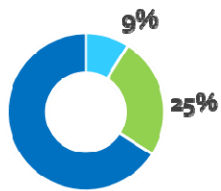


Baja productividad del país, es 33% la de Estados Unidos [CNP]

Brechas entre el mundo formativo y el mercado del trabajo

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

Cambios en el mundo del trabajo



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



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



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

Qué es y cómo aporta ChileValora

Quiénes somos

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, Chilevalora, es un **servicio público** creado bajo la Ley 20.267 promulgada en 2008.

Se relaciona con la Presidencia de la República, a través del **Ministerio del Trabajo y Previsión Social**.



Cuál es su propósito y cómo está conformado

Directorio Tripartito



Está constituido por un directorio, integrado en forma tripartita, paritaria y con carácter resolutivo por:

- 3 representantes de empleadores.
 - 3 representantes de trabajadores.
 - 3 del Estado (Ministros de Educación, Trabajo y Economía).
- 1 secretaría ejecutiva.

Propósito



Reconocer formalmente las **competencias laborales** de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico.



Junto a lo anterior, favorecer sus oportunidades de **aprendizaje continuo**, su reconocimiento y valorización.



Disponer de información para los sistemas de capacitación laboral y educación técnica.
Aportar pertinencia, desde los perfiles del catálogo, a los procesos de formación según los requerimientos del mercado laboral y favorecer el **reconocimiento de los aprendizajes previos**.

Cómo funciona el Sistema

- ✓ Define políticas para el Sistema.
 - ✓ Vela por la calidad y fe pública.
 - ✓ Acredita Centros, Evaluadores y Perfiles.
- ✓ Convoca y apoya sectores productivos a través de OSCL.

- ✓ Evalúan a las personas según los perfiles que demanda cada sector productivo.
- ✓ Certifican a las personas que resultan competentes.
 - ✓ Entregan informes de brechas.



- ✓ Detectan brechas de competencias.
- ✓ Identifican y validan perfiles.
- ✓ Traducen los perfiles en planes formativos.
- ✓ Identifican rutas formativas laborales asociadas al Marco de Cualificaciones de ChileValora y Sence.

Estrategia



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

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



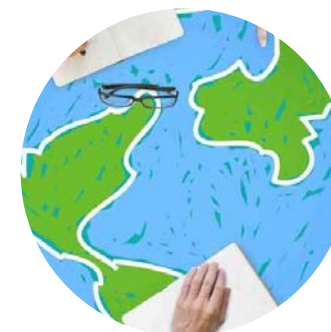
Articulación con Políticas Públicas que fomentan la certificación como estándar de calidad

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



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

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



Redes de Cooperación y Acuerdos de Homologación Internacional

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

DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO

Modelo metodológico del levantamiento de competencias

La lógica de trabajo de ChileValora ha migrado del **levantamiento de perfiles**, hacia el **desarrollo de otros productos** que enriquecen la cadena de valor. Entre éstos:



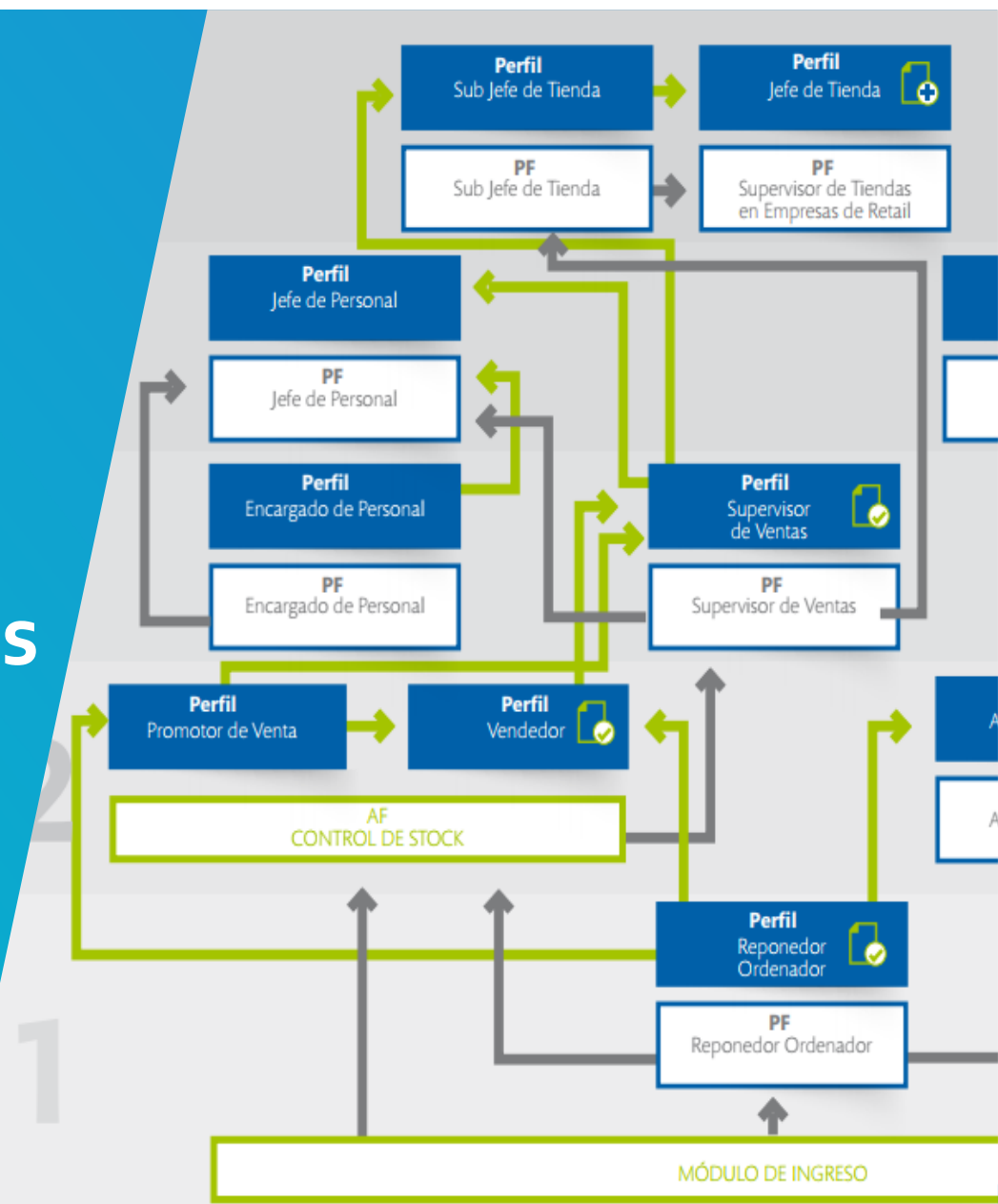
Poblamiento
**Marco de
Cualificaciones**
para la
formación y
certificación
laboral





Anticipación de Demanda:

1. Rutas Formativo-Laborales

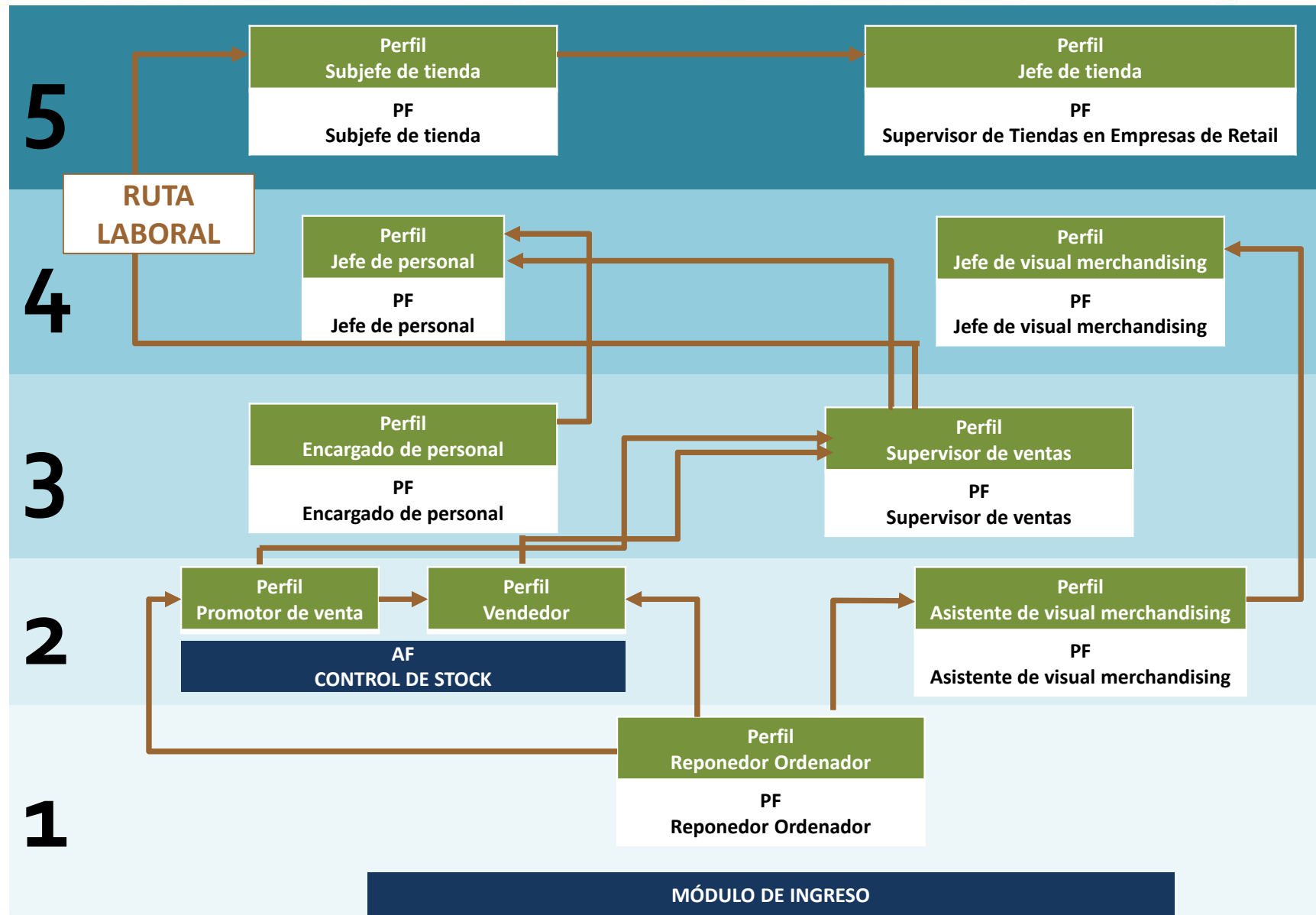


Construcción de una Ruta Formativo Laboral

1. **Mapa proceso:** identificar los procesos clave.
2. Identificar **funciones** que están asociadas a cada subproceso.
3. Identificar los **perfiles asociados** a cada función.
4. Se asigna un nivel para cada perfil, de acuerdo a los descriptores del MC.
5. Cada perfil se posiciona en la **ruta formativo laboral**.
6. Se identifican las trayectorias laborales y/o formativas.
7. **Plan formativo**, ejercicio metodológico y práctico que consiste en tomar todos los elementos del perfil ocupacional y traducirlo a un lenguaje curricular de carácter modular.

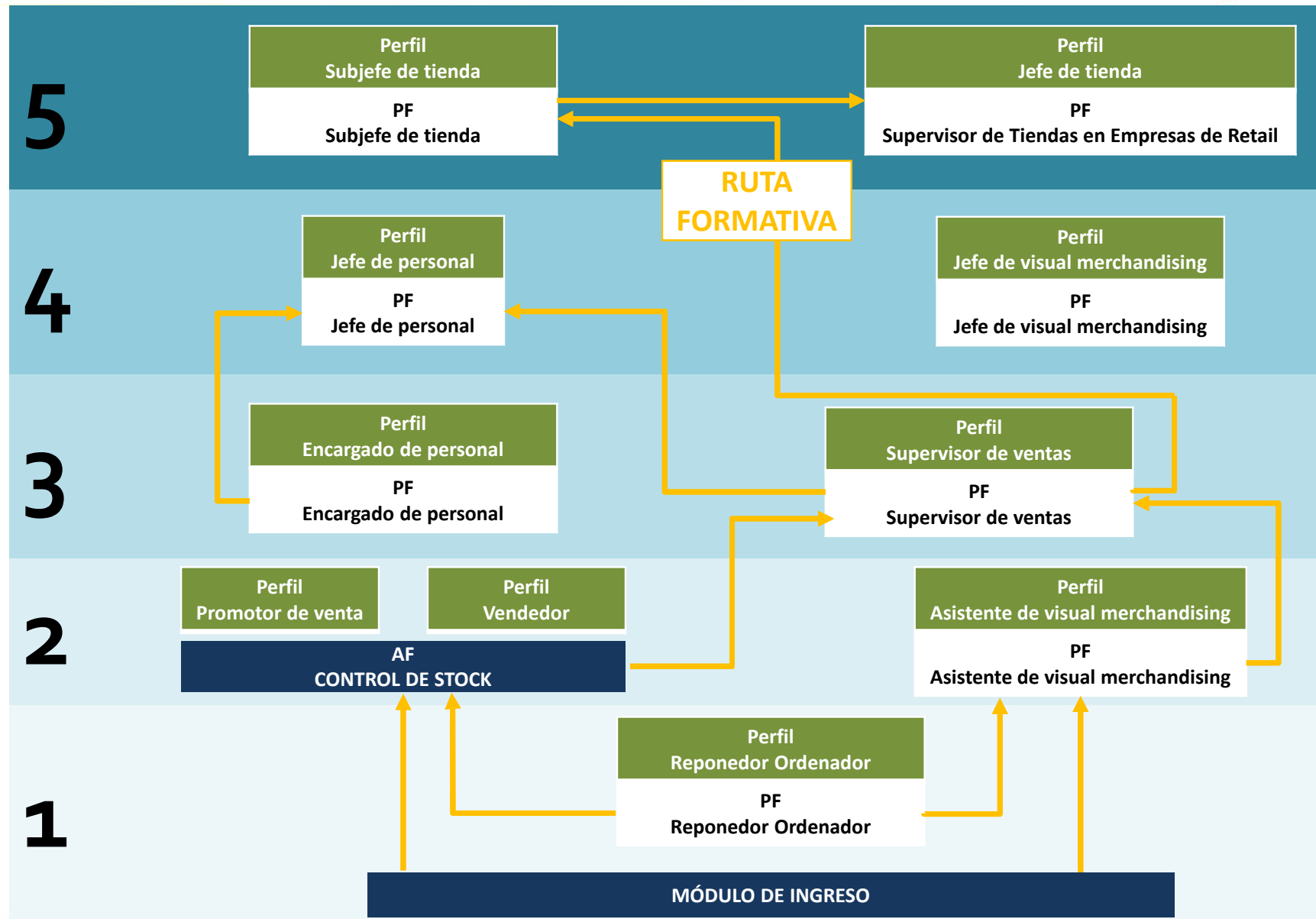
Subsector:
Grandes Tiendas

Proceso:
Operación de
Tienda



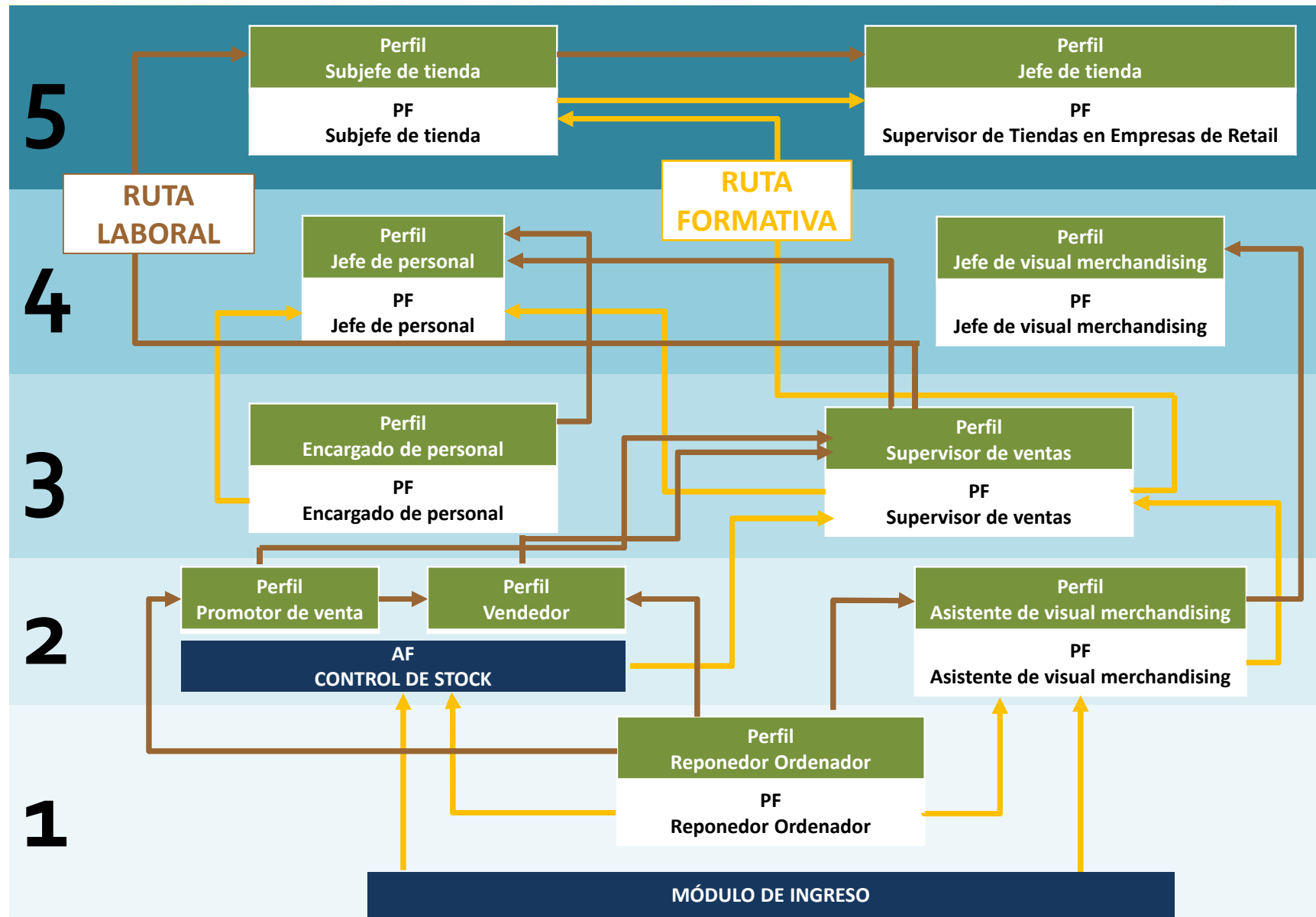
Subsector:
Grandes Tiendas

Proceso:
Operación de
Tienda

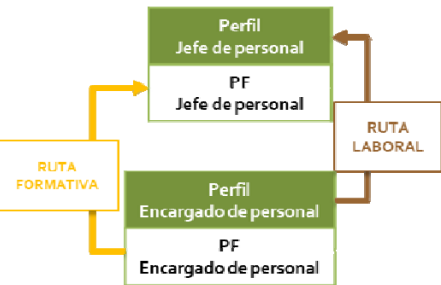


Subsector:
Grandes Tiendas

Proceso:
Operación de
Tienda



Rutas Formativo Laborales: ¿Cómo podemos anticipar la demanda?



- ✓ Dependiendo del tipo de caso:
- ✓ Perfil obsoleto: Actualización
- ✓ Perfil existente y no levantado: Levantamiento
- ✓ Perfil existente en empresas líderes, pero no en el catálogo: Observación en terreno
- ✓ Perfil no existente en el país: a través de los planes formativos (aspiracionales) del perfil
 - ✓ Paneles fotovoltaicos

Anticipación de Demanda:

2. Observatorio Laboral Chile (OL)



del país a partir de múltiples
que presenta información sobre los
condiciones laboral, una sección de
y la actividad en términos generales.

Grupos
prioritarios

Indicadores
macroeconómicos

de las tasas de desempleo, ocupación y
y el aporte de cada sector económico al

icipación, 2010-2016

Cantidad neta de trabajadores que entra o sale de
la región en busca de empleo (miles de personas)

Sale

Entra



Antecedentes y objetivos



- ✓ Nace el 2015 como una herramienta para hacer más pertinente la capacitación en Chile.
- ✓ Misión: producir conocimiento tanto sobre las ocupaciones ejercidas en el país, como sobre las brechas de ocupaciones actuales y futuras.
- ✓ Los observatorios **recopilan, homologan, producen y vinculan información sobre ocupaciones**, así como sobre los requerimientos actuales y futuros a nivel nacional, territorial y sectorial.
- ✓ Gobernanza: depende del Servicio de Capacitación, proyecto BID. **Consejo Asesor** [estratégicas de acción] **Comité Técnico**: [metodologías de análisis y productos].
- ✓ OL regionales: ejecutados por Universidades, financiamiento franquicia [US\$ 190 mil anual]
- ✓ Usuarios:

Organismos de intermediación Estudiantes Centros de Formación

Empresas Organismos Públicos Trabajadores y buscadores de empleo

Funcionamiento y productos



Integración de datos

- Adopción de normas que permitan interoperabilidad entre fuentes de datos y su vinculación

Herramientas de información

Sistema de Información Laboral

Bolsa Nacional de Empleo (BNE)

Educ. Superior Futuro Laboral

Perfiles y rutas formativas de ChileValora

Oferta de Capacitación SENCE

- Vínculo de las ocupaciones de la BNE con el Observatorio
- Especialidades TP y ocupaciones
- Relación carrera-ocupación [Mineduc]
- Recodificación del catálogo de perfiles de CIUO 08 a CIUO 88
- Reportes informativa
- Codificación de los cursos de capacitación

Integración de sistemas

- Diferentes sistemas se vinculan para formar un servicio integral y coherente para los usuarios

Avances, aprendizajes y desafíos OLN



Avances

- Encuesta de ocupaciones escasas
 - 2017 piloto (UK)
 - 2018: trabajo con gremios
- Levantamiento de necesidades regionales
 - Ocupaciones escasas en sectores prioritarios
 - Requerimientos de empresas
- Modelo de proyección de ocupaciones (en desarrollo)

Aprendizajes

- Único codificador de ocupaciones
- Disponibilidad de información [lenguaje]
- Experiencias gremiales vinos, minería, salmones

Desafíos

- Institucionales.
- Técnicos: continuar desarrollando productos de calidad y utilidad para sus públicos.
- Comunicacionales.
- Alianzas estratégicas.

El resultado de nuestro trabajo



Principales Resultados

CATÁLOGO DE COMPETENCIAS

85%

Del empleo de las 100 ocupaciones más ejercidas

39%

Describe 154 de 392 ocupaciones

80%

21 sectores: 80% del PIB 2016



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



902 Perfiles en catálogo



2.277 UCL

Planes formativos



Rutas Formativo-Laborales 32 subsectores



52 OSCL TRIPARTITOS



34 CECCL



1 Catálogo de Competencias Transversales



12 Convenios con Instituciones Públicas



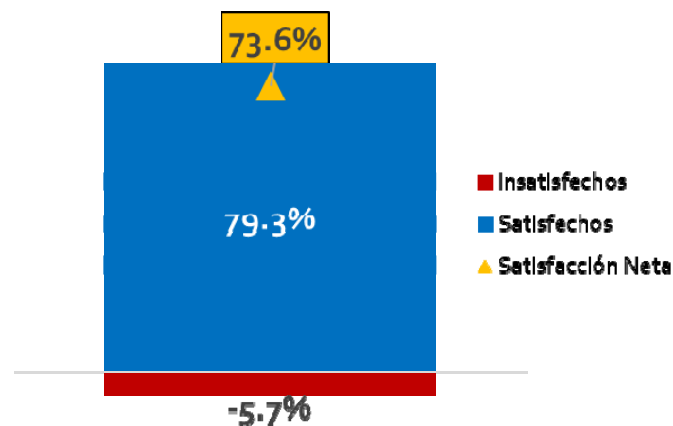
1 Política de migrantes



1 Migración Marco Cualificaciones

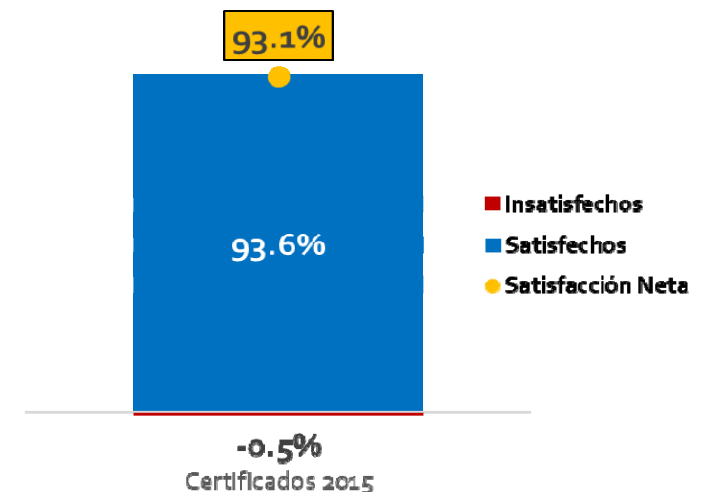
Satisfacción de nuestros usuarios

EMPRESAS



- ✓ **73,6%** es la satisfacción neta de las empresas que han participado en un proceso de evaluación y certificación de trabajadores.
- ✓ **94,9%** de las empresas encuestadas, recomendaría a otra empresa de su industria participa.
- ✓ Alta percepción de que la certificación aporta al compromiso, clima y a disminuir rotación.

CERTIFICADOS



- ✓ **97%** Volvería a participar de un proceso de evaluación
- ✓ Alta percepción sobre que la certificación les ayudaría a detectar brechas y a que es un reconocimiento que hace la sociedad.

¿Para qué sirve el trabajo que hemos realizado?

Evaluar y certificar

Capacitar y cerrar
brechas

Orientar desarrollos
de carrera

Apoyar la gestión
de personas de las
empresas

Apoyar el diálogo
entre empresa y
sindicatos

Contribuir a la
productividad y
crecimiento del país

Aprendizajes y desafíos

- ✓ Aprendizajes en la **codificación de catálogo de competencias**, ¿cuál es el espacio para innovar?
- ✓ Importancia de un lenguaje común: **hablar de ocupaciones**.
- ✓ Fortalecer los espacios de diálogo social tripartito, como los Organismos Sectoriales, como **instancias privilegiadas para abordar los desafíos de capital humano** de cada país y sector y asegurar la pertinencia de los procesos formativos y de la certificación a las demandas actuales y futuras del mundo productivo.
- ✓ Avanzar hacia **sistemas integrados de formación para el trabajo**, que bajo un mismo marco de cualificaciones acordado por todos los actores, permitan a las personas avanzar en itinerarios formativos y laborales de manera flexible, reconociendo los distintos tipos de aprendizajes que éstas van adquiriendo a lo largo de su vida y estén a tono con los desafíos de un mercado laboral altamente cambiante.
- ✓ Un avance en esta línea es la reciente aprobación en Chile del Marco de Cualificaciones de la Formación TP. Nuestra institución ha comprometido la rápida adopción de este nuevo marco.

Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales: su rol articulador entre la formación y el trabajo.

Anticipación de la demanda de formación profesional. Metodologías y experiencias.

Estado actual y perspectivas

Panel: Avances y desarrollos en la anticipación de la demanda

Carolina Salazar Escobedo

Unidad de información y estudios

Bogotá, 22 de noviembre de 2017.

