



MANUAL DE ESTANDARIZACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES - CHILEVALORA

Eduardo Soto
Jefe del área de Competencias Laborales

chile✓alora

Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

¿Qué es ChileValora?

Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

01 chile✓valora

Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

- ✓ ChileValora es un servicio público se crea bajo la Ley 20.267 promulgada el 2008.
- ✓ Se relaciona con la Presidencia de la República, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Está constituido por un directorio, integrado en forma tripartita, paritaria y resolutive.
- ✓ Opera a través de una Secretaría Ejecutiva, que ejerce la jefatura del servicio.



3 representantes
empleadores



+



3 representantes
trabajadores

+



3 representantes de los
Ministros del Trabajo,
Educación y Economía

1 Reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independiente de como las hayan adquirido y de si cuentan o no con un título o grado académico.

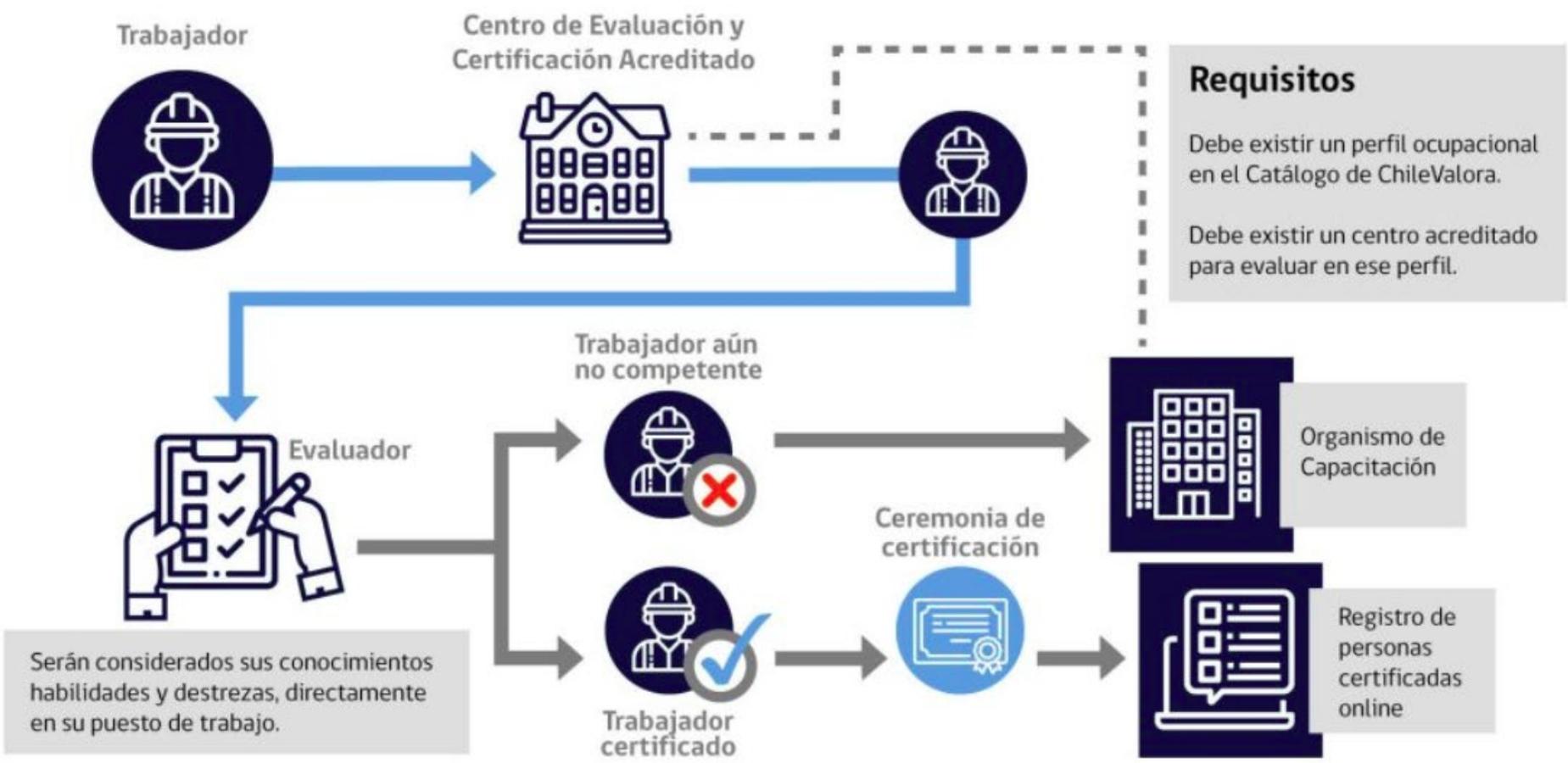
2 Favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización.

3 Poner a disposición de los sistemas de capacitación laboral y educación formal, la información generada por ChileValora.





Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias



Procesos de Evaluación y Certificación



Cobertura de Perfiles del Sistema y sectores



**21 sectores y
51 subsectores**

Contabilización de los bienes que se ponen a disposición de los usuarios del Sistema



51 OSCL
Tripartitos



30 Centros de
Evaluación y Certificación



138 Rutas
Formativo – Laborales

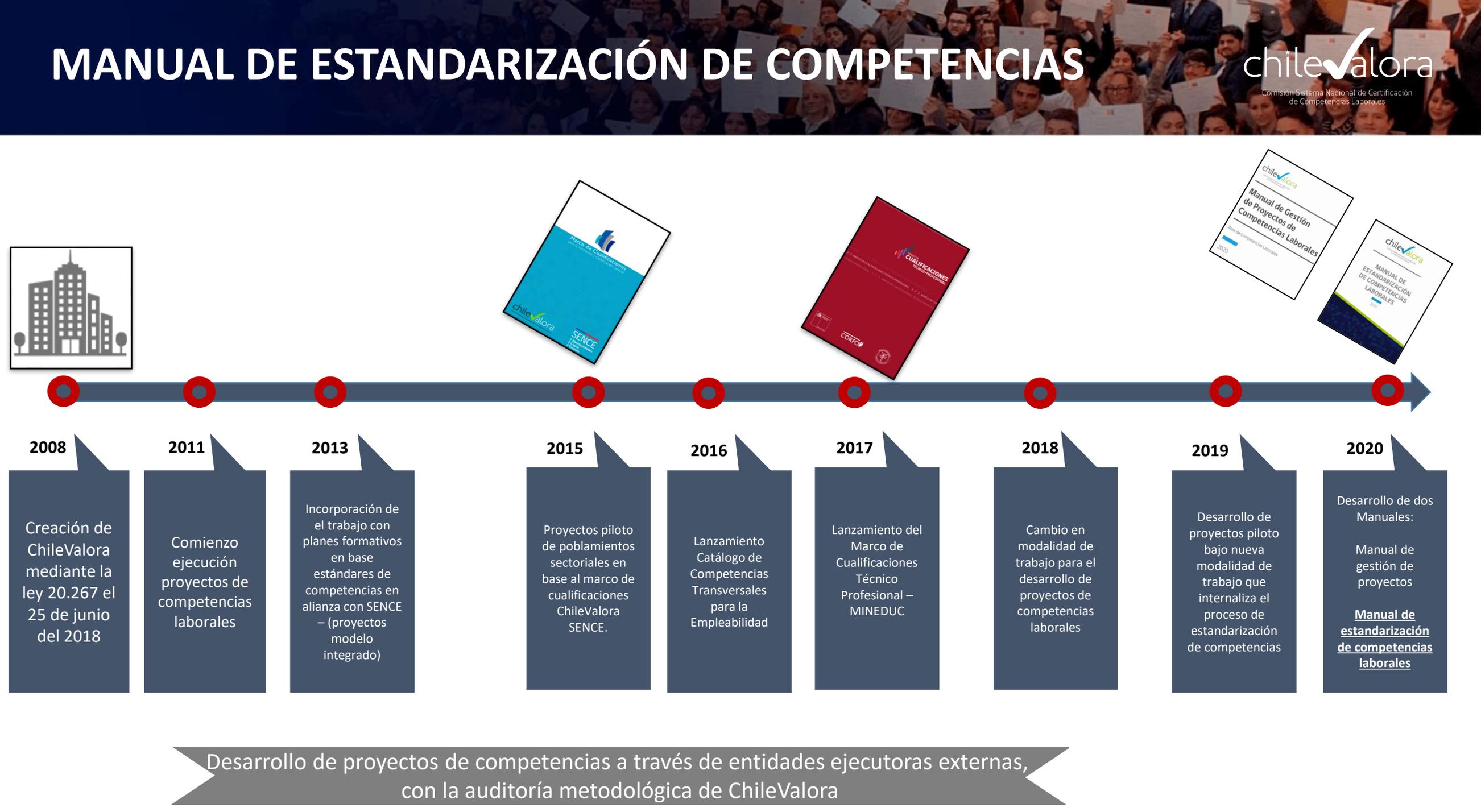


665 Planes
Formativos

TEMATICAS DE LA PRESENTACIÓN

- ❖ Estructura para el desarrollo de proyectos de competencias laborales.
 - ❖ Flujo de ejecución de un proyecto de competencias laborales.
- ❖ Flujo metodológico para el desarrollo de un proyecto de competencias laborales.
 - ❖ Resumen de propuestas metodológicas específicas.

MANUAL DE ESTANDARIZACIÓN DE COMPETENCIAS



2008

Creación de ChileValora mediante la ley 20.267 el 25 de junio del 2018

2011

Comienzo ejecución proyectos de competencias laborales

2013

Incorporación de el trabajo con planes formativos en base estándares de competencias en alianza con SENCE – (proyectos modelo integrado)

2015

Proyectos piloto de poblamientos sectoriales en base al marco de cualificaciones ChileValora SENCE.

2016

Lanzamiento Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad

2017

Lanzamiento del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional – MINEDUC

2018

Cambio en modalidad de trabajo para el desarrollo de proyectos de competencias laborales

2019

Desarrollo de proyectos piloto bajo nueva modalidad de trabajo que internaliza el proceso de estandarización de competencias

2020

Desarrollo de dos Manuales:
Manual de gestión de proyectos
Manual de estandarización de competencias laborales

Desarrollo de proyectos de competencias a través de entidades ejecutoras externas, con la auditoría metodológica de ChileValora

MANUAL DE ESTANDARIZACIÓN DE COMPETENCIAS

PRINCIPIOS DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS

• Orientación a la demanda

Los perfiles ocupacionales deben responder siempre a la existencia de una necesidad real del mercado del trabajo en algún sector productivo, para garantizar su uso y pertinencia.

• Universalidad

Los perfiles ocupacionales deben reflejar un estándar común de una función laboral, permitiendo la mayor movilidad de las personas y garantizando su portabilidad, sin perjuicio de las diferencias sectoriales o territoriales que pudieran ser consideradas.

• Validez Sectorial

El valor de los perfiles ocupacionales radica en el reconocimiento y consenso que los actores representativos de un sector productivo les otorguen.

• Transparencia

El Sistema debe garantizar el acceso oportuno y ágil de todos los actores claves a la información relacionada con los perfiles ocupacionales y sus procesos asociados.

• Calidad

ChileValora debe resguardar el cumplimiento de criterios y metodologías que garanticen la calidad de sus perfiles acreditados, con la debida flexibilidad según las distintas realidades ocupacionales.

MANUAL DE ESTANDARIZACIÓN DE COMPETENCIAS

ESTRUCTURA PARA EL DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE COMPETENCIAS LABORALES

ÁREA DE RELACIONES
INSTITUCIONALES Y
COMUNICACIONES

ÁREA DE CENTROS,
EVALUADORES Y
ARTICULACIÓN TP

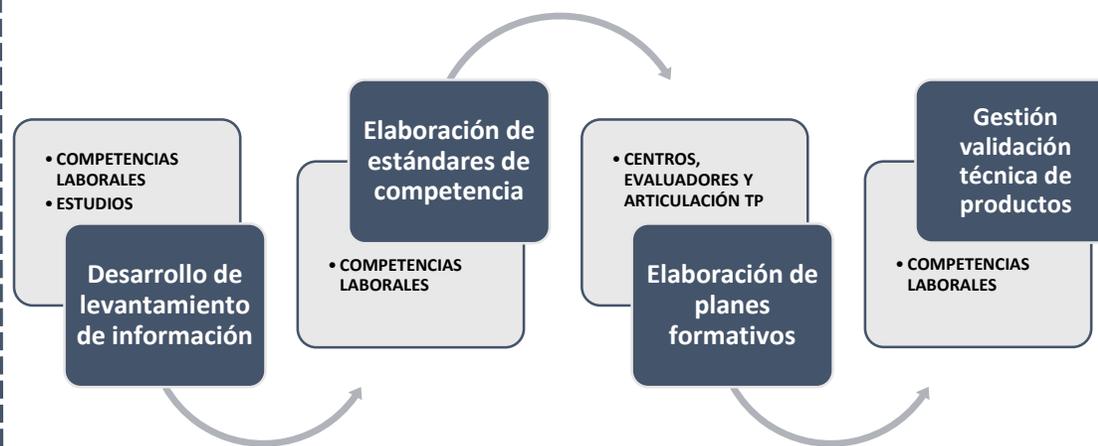
ÁREA DE ESTUDIOS

ÁREA DE COMPETENCIAS
LABORALES

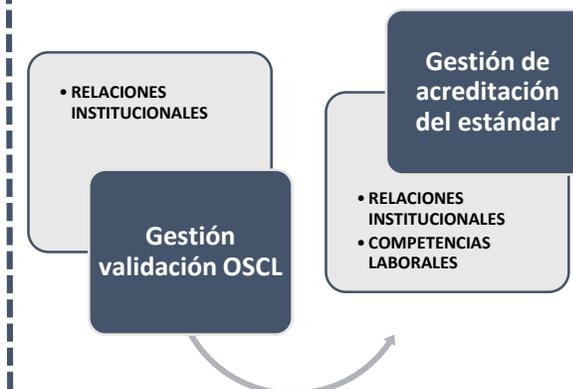
INSTALACIÓN DE PROYECTO



DESARROLLO DE PROYECTO



FORMALIZACIÓN DE RESULTADOS



FLUJO METODOLÓGICO PARA EL DESARROLLO DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES

Construcción de
matriz funcional

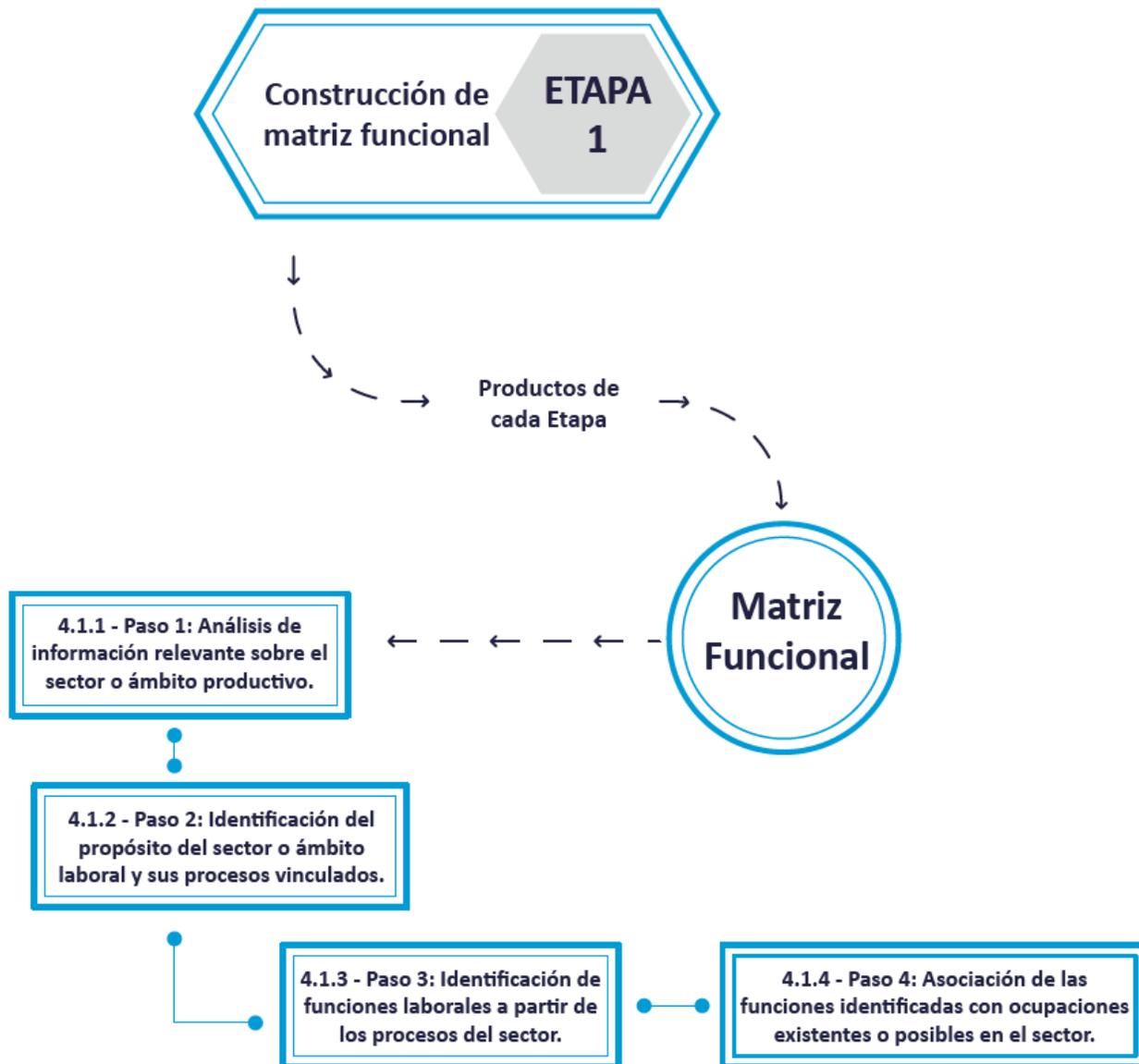
ETAPA
1

ETAPA
2

Identificación
de
Competencias

ETAPA
3

Formulación
del
estándar de
competencias



Es la fase inicial del proceso de levantamiento de información primaria y su propósito es identificar las principales funciones que se llevan a cabo en un determinado sector o ámbito productivo, las que constituyen la base para la identificación de las competencias laborales requeridas en un área productiva.

Para esto, se realizan mesas técnicas de trabajo, con la finalidad de identificar el propósito del ámbito o sector productivo y, luego, los procesos que se deben desarrollar para dar cumplimiento a dicho propósito.

Estos procesos se clasifican en procesos clave o de apoyo, en cuanto aportan directamente o no al cumplimiento del propósito sectorial y se organizan de manera secuencial.

**ETAPA
2**

**Identificación
de
Competencias**

Productos de
cada Etapa

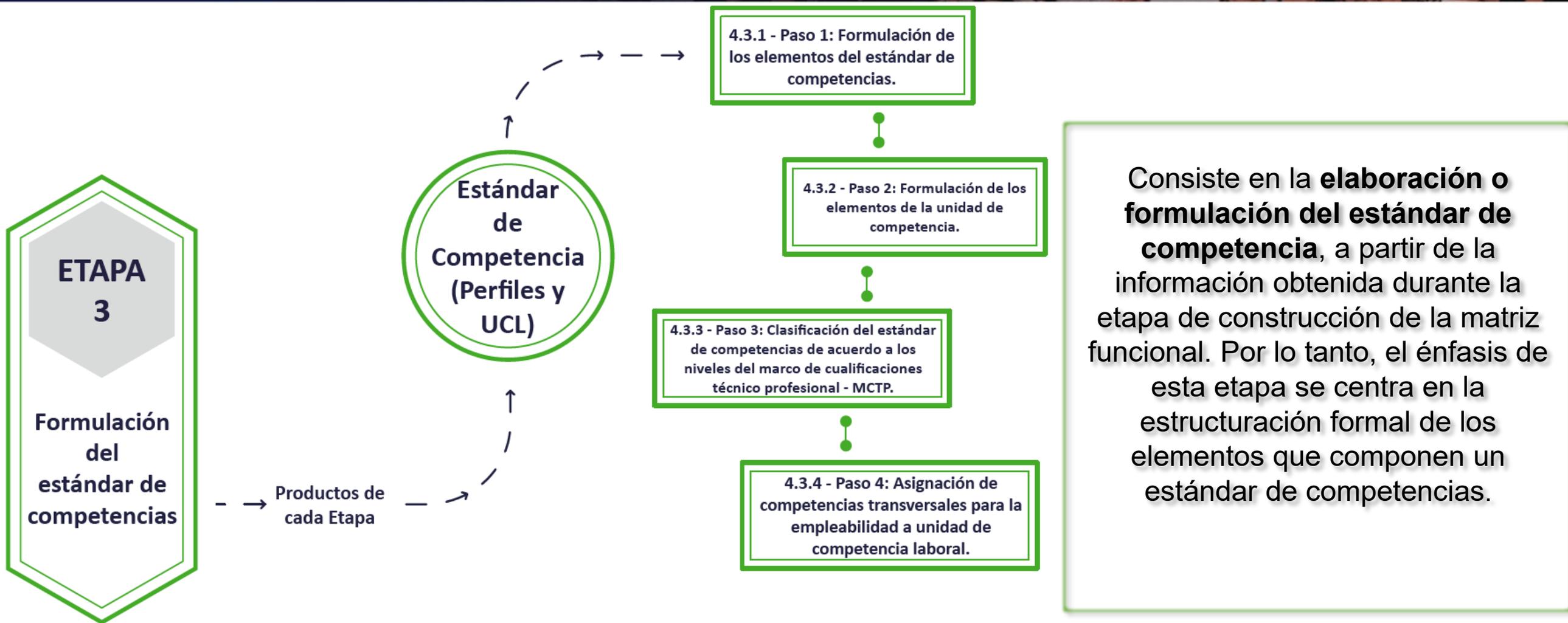
**Sistematización
y Análisis de
Información
Primaria
(SAIP)**

**4.2.1 - Paso 1: Identificar
competencias, conocimientos y
herramientas de la ocupación.**

**4.2.2 - Paso 2: Elaborar ficha de
sistematización y análisis de
información primaria (SAIP).**

Esta etapa del proceso de estandarización consiste en la recopilación de información en terreno para identificar las competencias laborales requeridas para el cumplimiento de las funciones en revisión.

Para asegurar la representatividad de la información recopilada mediante estas técnicas de investigación cualitativas, se requiere visitar empresas u organizaciones de diversos tamaños y ubicación geográfica, para tener una visión integral del proceso, independiente del contexto y sus características organizacionales específicas.



PROCESO DE ESTANDARIZACIÓN DE COMPETENCIAS ALINEADO A UN MARCO DE CUALIFICACIONES

1. Entrevistas

2. Observación en terreno

3. Mesa Técnica

Esquema General del Proceso de Clasificación de un Estándar de Competencias en un Nivel de Cualificación Del MCTP

UCL 1	Nivel de UCL	Promedio Nivel Descriptor MCTP	Nivel UCL
UCL 1	Información	2	2,25
	Resolución de problemas	2,5	
	Uso de recursos	2	
	Comunicación	2	
	Trabajo con otros	2	
	Autonomía	3	
	Ética y responsabilidad	2,5	
	Conocimientos	2	

Clasificación del estándar de competencias en un nivel de cualificación, través del promedio de los niveles en que fueron clasificadas cada UCL asociada al estándar (perfil ocupacional).

Nivel UCL	Nivel Cualificación Estándar
2,25	$(2,25 * N) / N^{\circ}$ de UCL = Nivel cualificación del estándar
N	

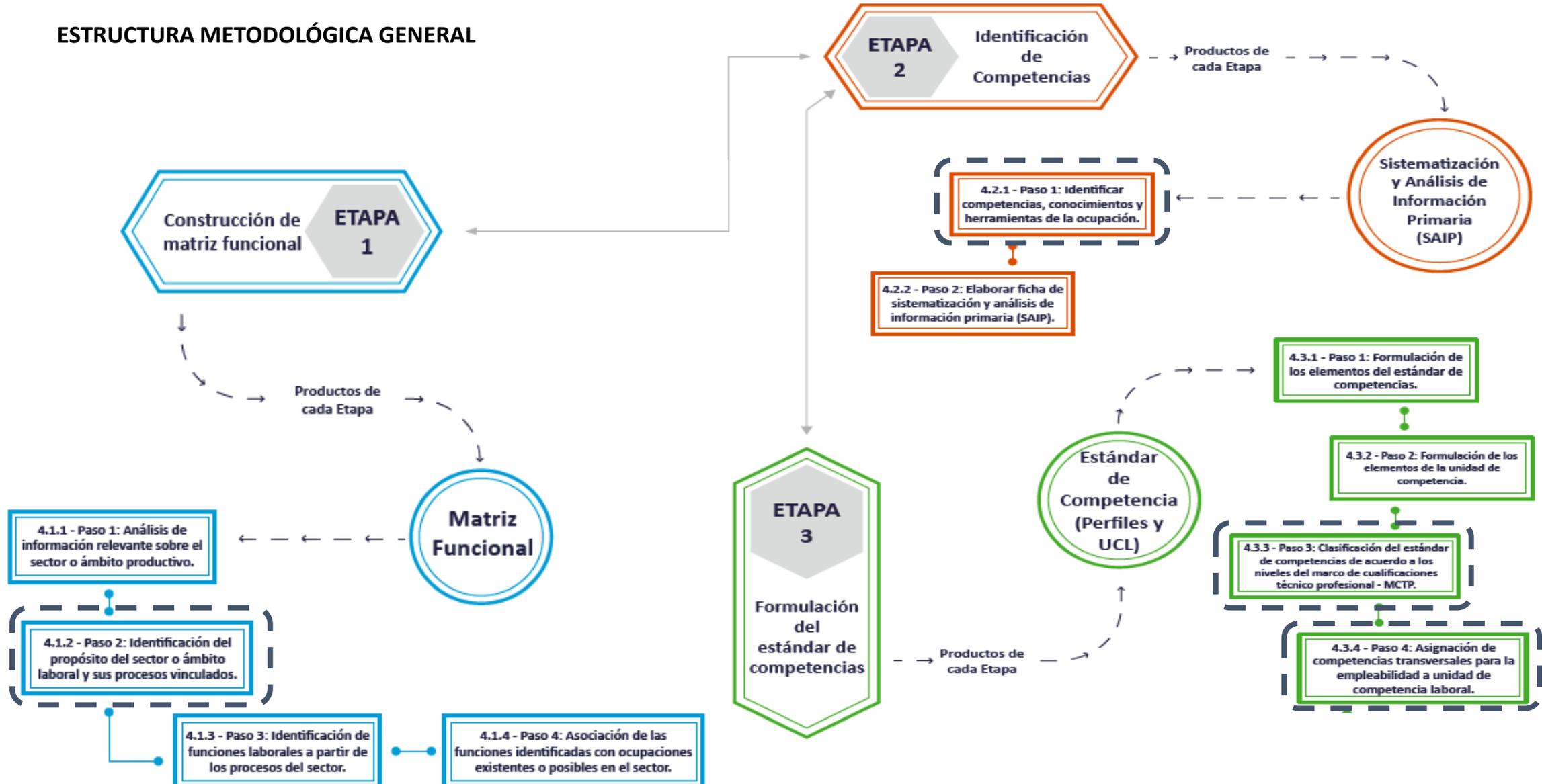
Clasificación en un nivel a la Unidad de Competencia Laboral - UCL, a través del promedio de los niveles en que fueron clasificadas las sub dimensiones del MCTO en cada Actividad Clave de la UCL.

Actividad Clave	Sub Dimensión	Nivel Descriptor MCTP
Actividad Clave 1	Información	2
	Resolución de problemas	2
	Uso de recursos	2
	Comunicación	2
	Trabajo con otros	No aplica.
	Autonomía	3
	Ética y responsabilidad	3
	Conocimientos	2
Actividad Clave 2	Información	2
	Resolución de problemas	3
	Uso de recursos	2
	Comunicación	2
	Trabajo con otros	2
	Autonomía	3
	Ética y responsabilidad	2
	Conocimientos	2

Asociación de descriptors del MCTP a cada Actividad Clave - AC, determinado el nivel de cada descriptor, a través de la información de la AC y la taxonomía de ChileValora para la clasificación en niveles de cualificación, cuando proceda.

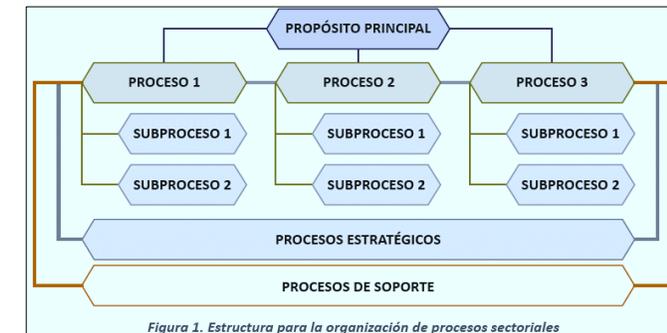
MANUAL DE ESTANDARIZACIÓN DE COMPETENCIAS

ESTRUCTURA METODOLÓGICA GENERAL



RESUMEN DE PROPUESTAS METODOLÓGICAS ESPECÍFICAS

- ❖ Comprender el propósito y la relación de los procesos y subprocesos de un sector o ámbito productivo.
- ❖ Identificar las funciones laborales a partir de los procesos que se llevan a cabo en un sector.
- ❖ Delimitar los procesos que son propios del sector o ámbito productivo, para identificar sus funciones y estandarizar, posteriormente, las competencias.
- ❖ Detectar oportunamente cualquier duplicidad de funciones aplicables en otros sectores o contextos productivos.



Enfoque de cadena de valor para el desarrollo de la matriz funcional

- ❖ Hemos incorporado en nuestra metodología las herramientas de entrevista semiestructurada y observación en terreno, favoreciendo el proceso de levantamiento de información de manera complementaria a la técnica del análisis funcional. Permitiendo identificar información desde el mundo del trabajo para su vinculación con las dimensiones del MCTP en el levantamiento en terreno.
- ❖ La estrategia metodológica general que ofrece ChileValora para clasificar un estándar de competencias en un determinado nivel de cualificación del MCTP, se estructura sobre la actividad clave de las Unidades de Competencia Laboral - UCL, como eje análisis en concordancia con las distintas dimensiones y sub dimensiones del MCTP y sus descriptores.
- ❖ Además ponemos a disposición una taxonomía de verbos, en la cual se consigan verbos asociados de modo discrecional, para cada dimensión y sub dimensión del MCTP en cada uno de los niveles de cualificación.

	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
Dimensión	HABILIDADES				
Sub Dimensión	Información	Resolución de Problemas	Uso de Recursos	Comunicación	
Dimensión	APLICACIÓN EN CONTEXTO				
Sub Dimensión	Trabajo con Otros	Autonomía	Ética y Responsabilidad		
Dimensión	CONOCIMIENTOS				
Sub Dimensión	Conocimientos				

Proceso de estandarización de competencias alineado a un marco de cualificaciones

- ❖ Contamos con un catálogo de 6 Competencias transversales para la empleabilidad.
- ❖ Con esta propuesta del Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad, y a través de la clasificación del estándar de competencias en un nivel de cualificación, como se detalla en el paso 3 de la etapa 3, cada una de las competencias definidas en el catálogo son imputadas a cada UCL de forma discrecional resguardando que el indicador de conducta y luego su “estándar de desempeño por nivel de cualificación” les sea asociado precisamente en concordancia con el nivel de cualificación del MCTP.



Modelo de trabajo de competencias transversales

Eduardo Soto Sánchez
Jefe Área de Competencias Laborales
esoto@chilevalora.cl
Tel: +562 24114833
Cel: +569 89634575

Muchas gracias