

ChileValora

Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales



¿Quiénes somos?

- ChileValora es un servicio público se crea bajo la Ley 20.267 promulgada el 2008, recientemente modificada por la Ley 21.666 promulgada el 15 de abril de 2024.
- Se relaciona con la Presidencia, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Está constituido por un directorio, integrado en forma tripartita por representantes de los trabajadores, empleadores y del Estado.
- Opera a través de una Secretaría Ejecutiva.



Directorio ChileValora



Presidenta
Andrea Marchant CUT



Vicepresidente
Jorge Riesco CPC



Director
José Manuel Díaz CUT



Director
Jaime Danús CPC



Directora
Ana Lamas CUT



Directora
Miski Peralta
Ministerio de Educación



Director
Rubén González
Ministerio de Economía



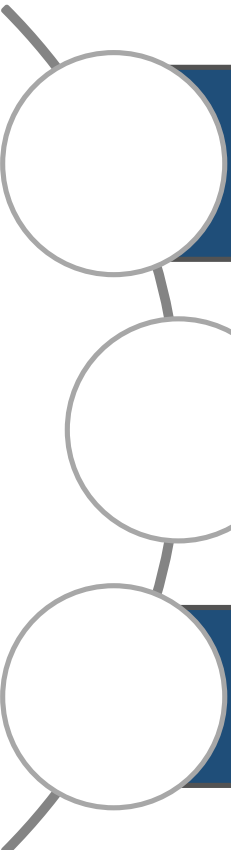
Director
Héctor Sandoval
CONAPYME



Director
Nicolás Ratto
Ministerio del Trabajo



Objetivos Estratégicos de ChileValora



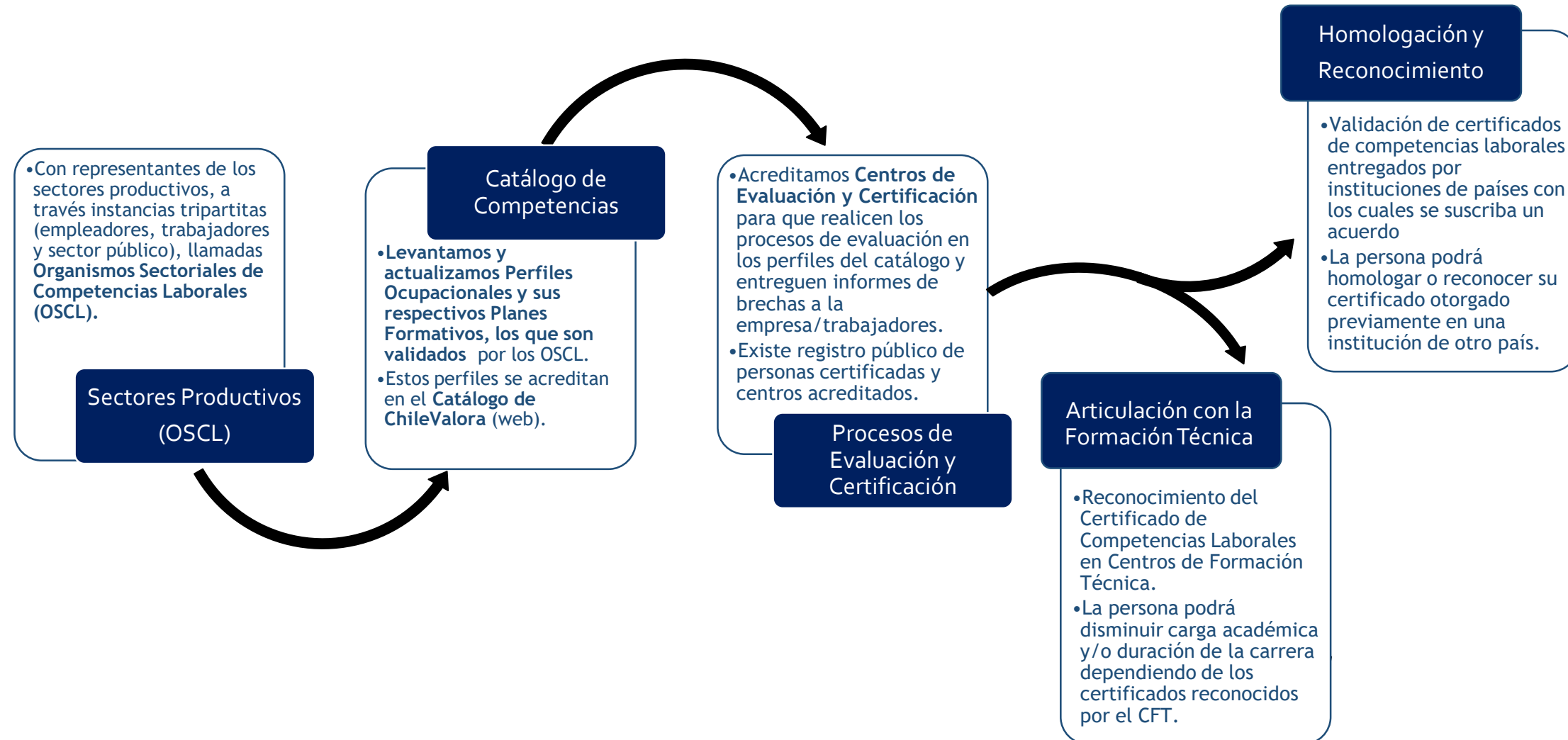
USO DEL SISTEMA: Promover el uso de los productos, a través de una estrategia para el posicionamiento de ChileValora como actor relevante en la ejecución de políticas públicas que impulsen la empleabilidad y la articulación con la formación técnico-profesional, con equidad de género y focalización sectorial.

FORTALECER Y LIDERAR LOS OSCL: Liderar y fortalecer el rol de los OSCL mediante su articulación y trabajo colaborativo para dar respuesta a las necesidades requeridas por el mercado laboral.

MODERNIZACIÓN: Modernizar el Sistema, a través de una institucionalidad que permita innovar e incorporar transformación digital a sus procesos para aumentar la calidad del servicio y la accountability (responsabilidad).



¿Qué hace ChileValora?



OSCL y sus funciones

Dimensiones que Abordan los OSCL



Perfiles Ocupacionales

Levantamiento y actualización de perfiles ocupacionales del catálogo de ChileValora.



Prospección Laboral

Abordar y reducir los desajustes de capital humano entre la oferta y demanda laboral, mejorando así la empleabilidad y adaptabilidad de la fuerza laboral.



Certificación

Los OSCL definirán estrategias de certificación adaptadas a las particularidades de cada sector productivo,.



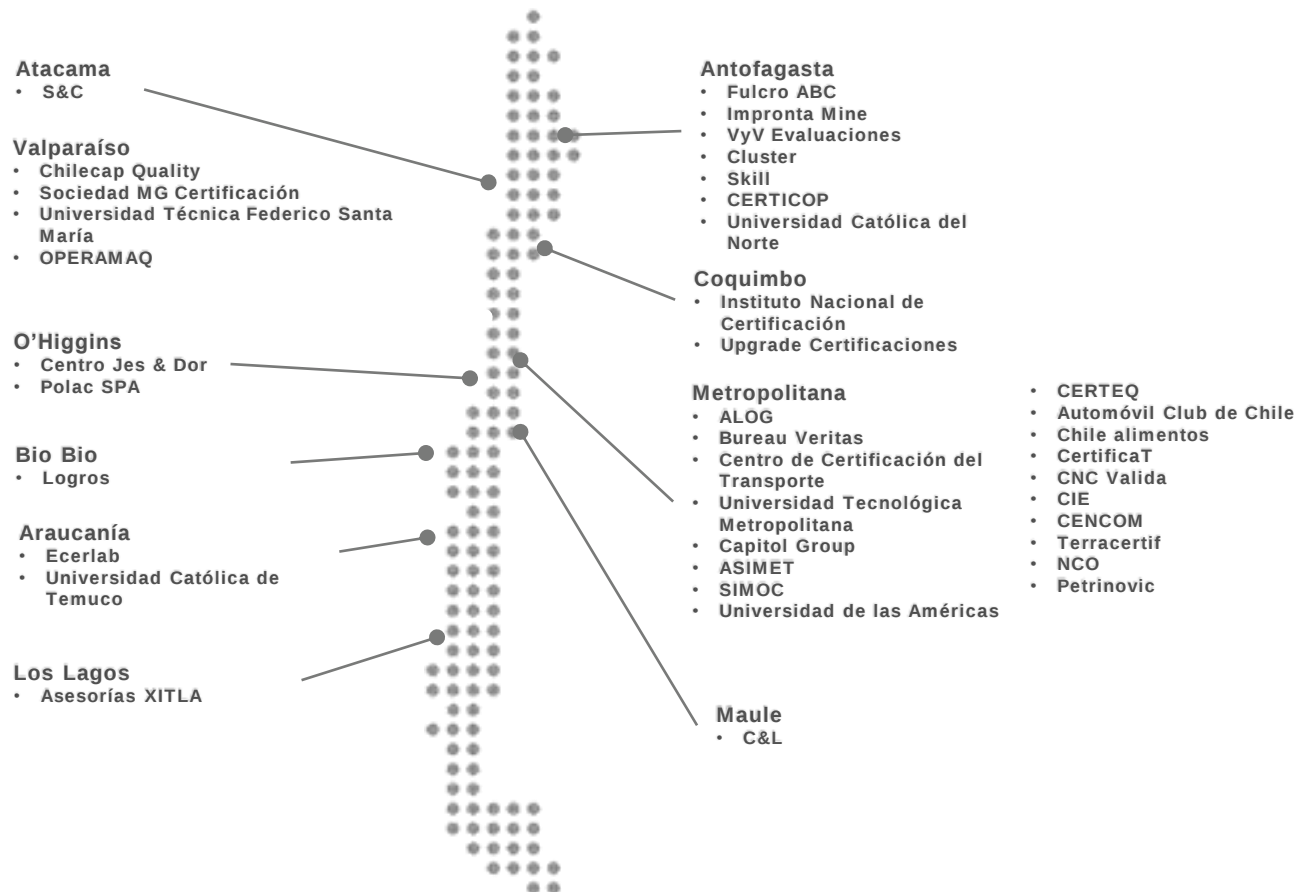
Centros y Evaluadores

39

**Centros
Acreditados.**

1.692

**Evaluadores y
evaluadoras
habilitados en total
en el sistema.**



► Cifras a nivel histórico (abril 2025)

EVALUACIONES	229.267
CERTIFICACIONES OTORGADAS	207.426
% CERTIFICACIONES OTORGADAS	90,5%



Metodología de elaboración de estándares laborales ChileValora



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales





► TEMÁTICAS DE LA PRESENTACIÓN

- ❖ Equipo de trabajo
- ❖ 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.
- ❖ Caso de aplicación metodológica en un proyecto de competencias.
- ❖ Resumen de propuestas metodológicas específicas.



Equipo de trabajo

Levantamiento y actualización
perfiles ocupacionales

Revisión y auditoría de perfiles de
proyectos externos

Gestión del Catálogo de perfiles de
ChileValora

JEFATURA DE ÁREA
Eduardo Soto Sánchez



Liderar el área de competencias, asegurando el desarrollo de los procesos de estandarización de competencias laborales y su alineación con la estrategia institucional. Asegurando el cumplimiento de la ejecución presupuestaria.

Supervisar la ejecución de los proyectos de competencias laborales, garantizando la calidad de los productos, el cumplimiento de plazos y la correcta utilización de los recursos.

SUB JEFATURA DE ÁREA
Rafael González Sepúlveda



ENCARGADA DE ADMINISTRACIÓN
Carolina Ramos Flores



Supervisar los procesos administrativos y logísticos del Área de Competencias Laborales, asegurando el cumplimiento de los plazos, los procedimientos internos y las normativas vigentes.

COORDINADOR METODOLÓGICO
Nicolás Navarrete Betancourt



Monitorear el cumplimiento de los criterios metodológicos definidos por ChileValora en el desarrollo de los proyectos de competencias laborales.

ENCARGADA DE PROYECTO
Amanda Torres Solís



Gestionar el desarrollo de proyectos de competencias laborales, coordinando las actividades necesarias para la elaboración de los productos (perfiles y rutas formativo - laborales) y el aseguramiento de los estándares técnicos y metodológicos de ChileValora para el proceso de estandarización de competencias.

ENCARGADA(O) DE PROYECTO
Rafaela Torres Arriagada

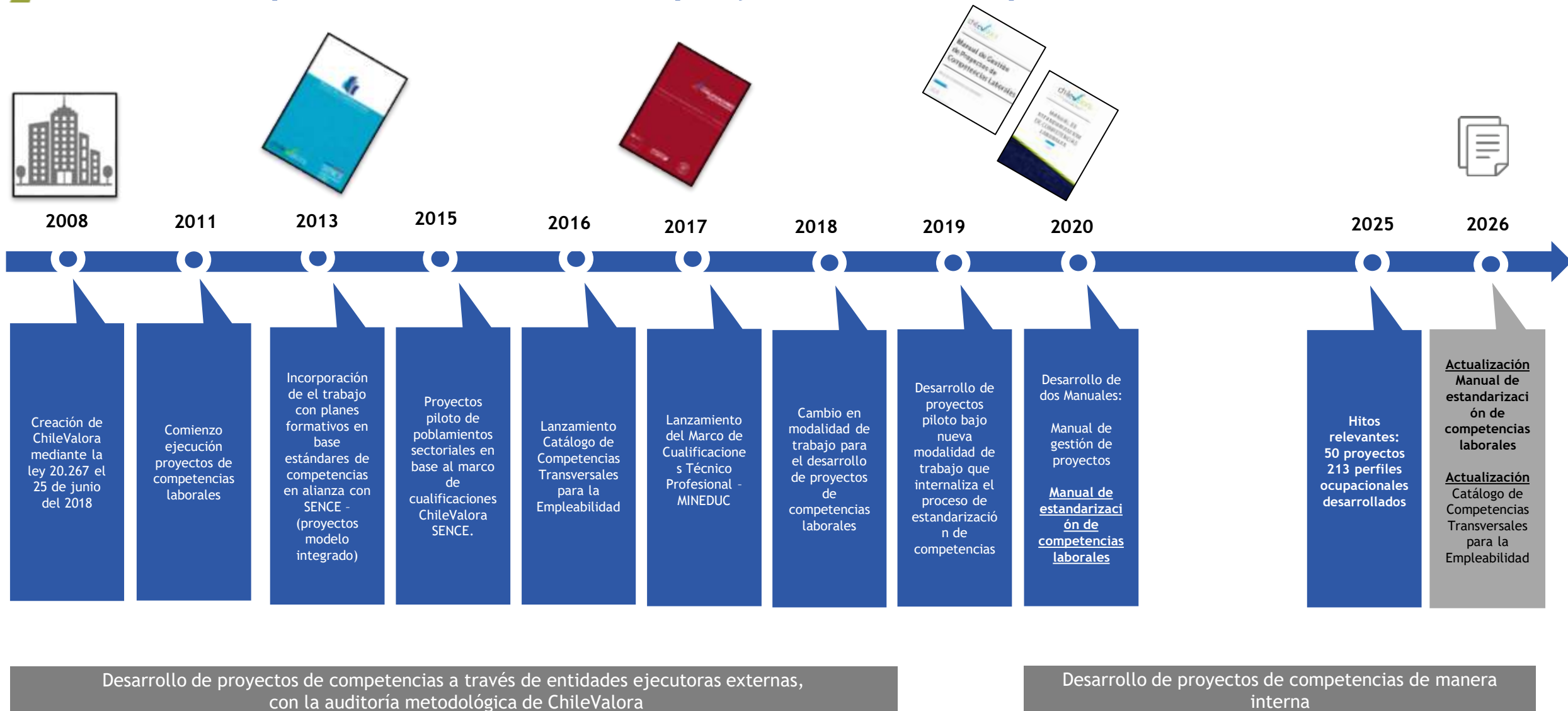


ENCARGADA(O) DE PROYECTO Y GESTIÓN DE CATÁLOGO
Cristóbal Nuñez González



Gestionar el desarrollo de proyectos de competencias laborales, coordinando las actividades para la elaboración de los productos y el aseguramiento de los estándares. Administrar y supervisar el Catálogo Nacional de Competencias Laborales.

► Estructura para el desarrollo de proyectos de competencias laborales



► Estructura para el desarrollo de proyectos de competencias laborales

Principios de un proyecto de competencias laborales

• 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.

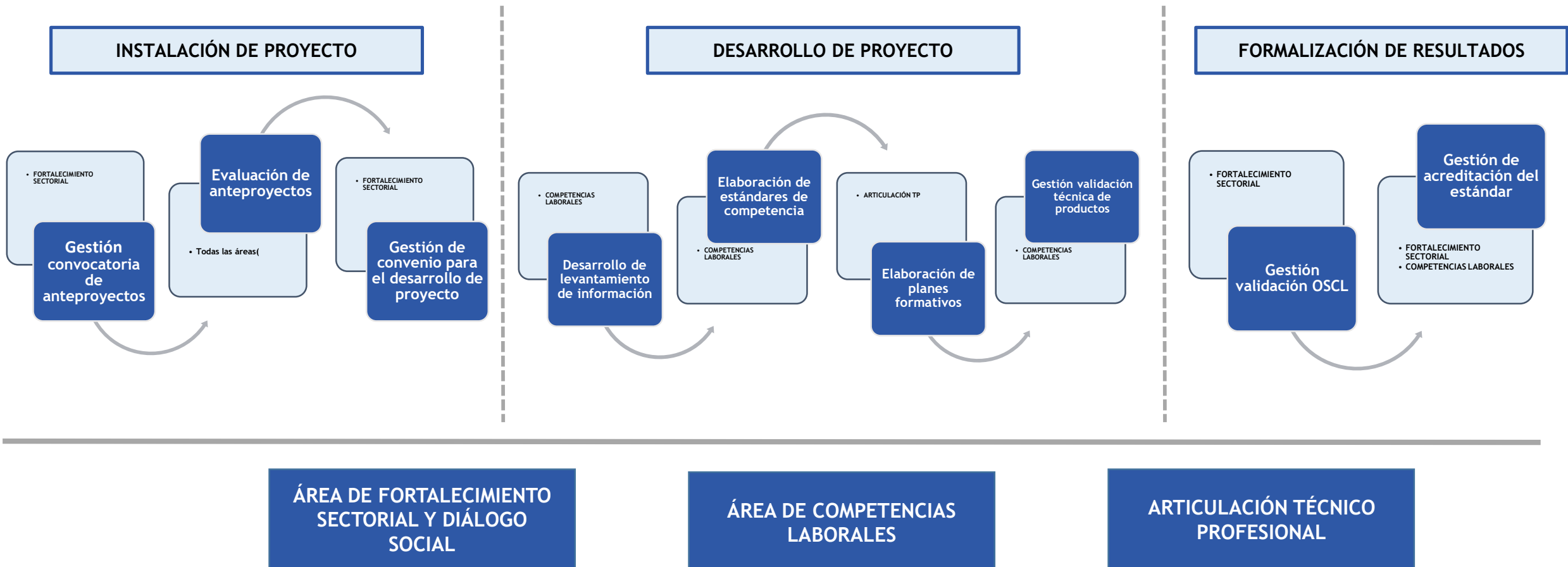
• Transparencia

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.

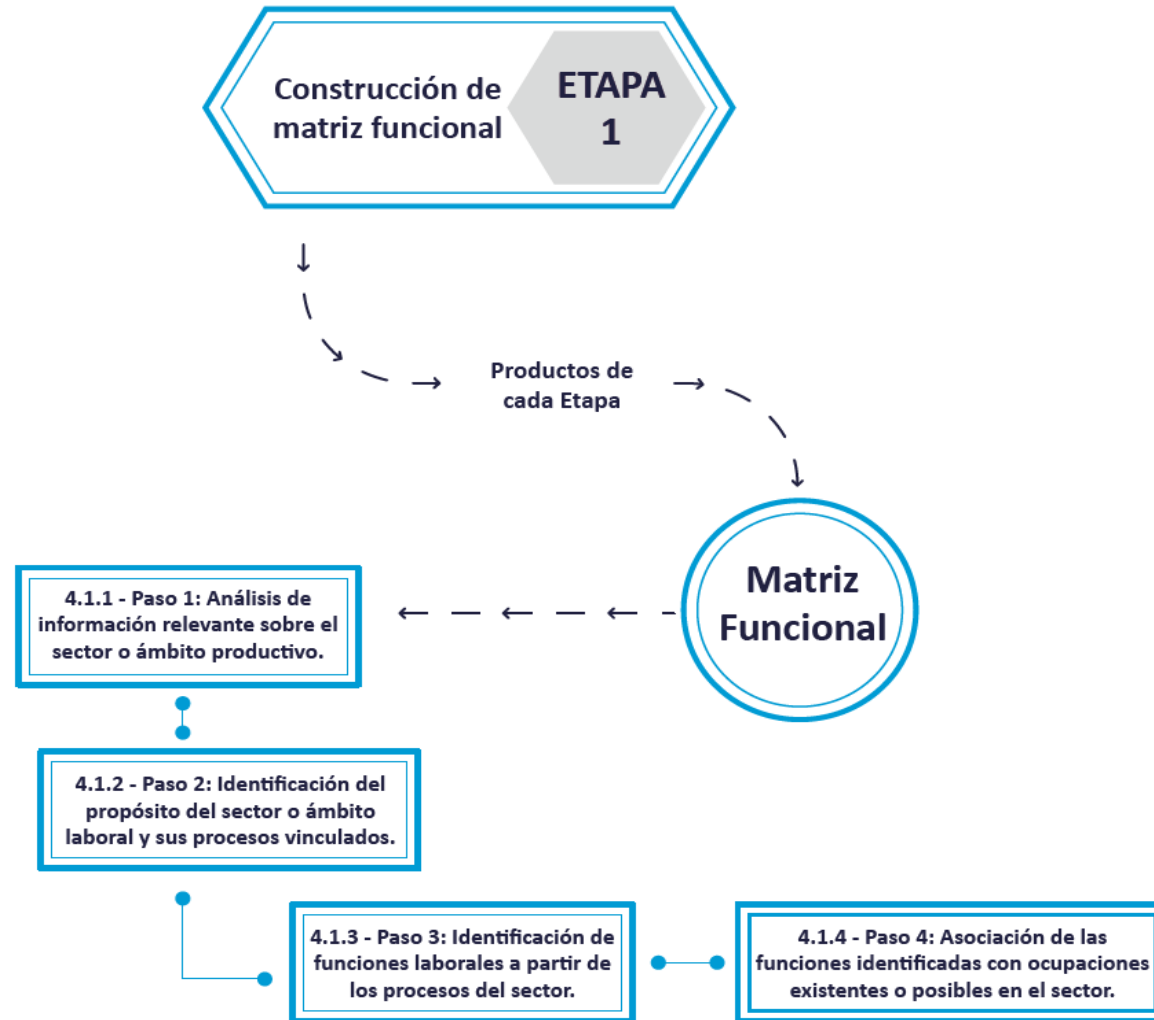
► Estructura para el desarrollo de proyectos de competencias laborales



► Flujo metodológico para el desarrollo de un proyecto de competencias laborales



Etapa 1. Construcción de matriz funcional



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.

- ✓ Análisis documental y diagnóstico sectorial
- ✓ Definición del propósito productivo y procesos asociados
- ✓ Desagregación en funciones → ocupaciones

Etapa 2. Identificación de competencias



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.

► Técnicas de levantamiento de información para la construcción del estándar desde el diálogo social



Revisión material secundario



Mesas técnicas



Entrevistas



Observación en terreno

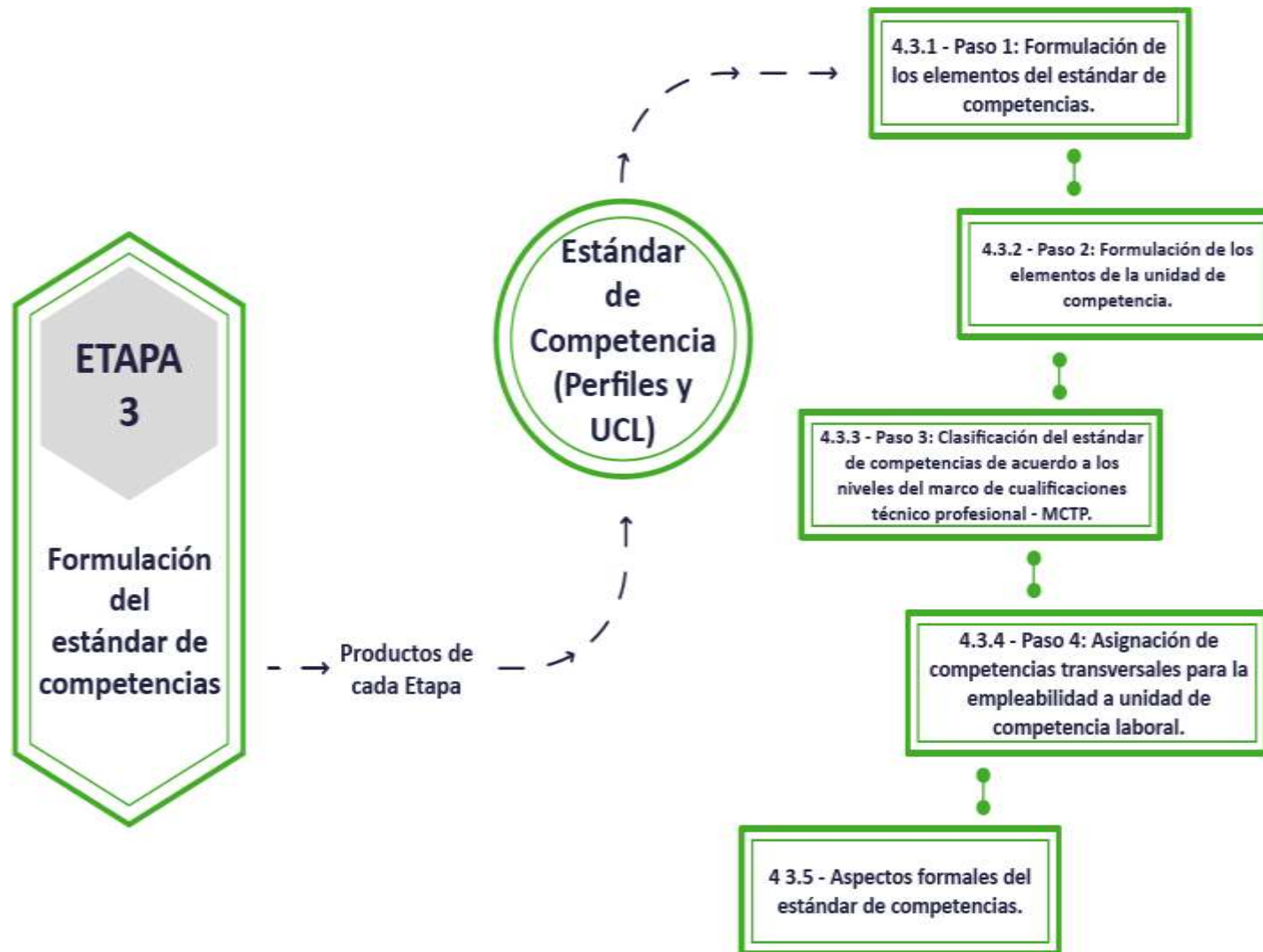
Informantes claves

- Pueden ser derivados desde los representantes del OSCL asociado al perfil (organizaciones de trabajadores, empleadores y el Estado).

Características

- Personas que se desempeñan en la función laboral.
- Personas que cumplen un rol de supervisión sobre quienes desempeñan la función laboral.
- Expertos en regulaciones o normativas que se relacionan al desempeño de la función laboral.
- Personas que fiscalizan el desempeño de la función laboral.
- De manera complementaria, se recomienda la participación de entidades de formación afines, para incorporar así la mirada del estándar de competencias desde su perspectiva formativa.

Etapa 3. Formulación del estándar de competencias



Consiste en la **elaboración o formulación del estándar de competencia**, a partir de la información obtenida durante la etapa de construcción de la matriz funcional. Por lo tanto, el énfasis de esta etapa se centra en la estructuración formal de los elementos que componen un estándar de competencias.

- ✓ Estructuración formal de Perfiles y UCL
- ✓ Redacción clara: verbo + objeto + condición

► Elementos del formato de perfil ocupacional o estándar de competencia

Perfil ocupacional

- Nombre de la ocupación
- Propósito principal de la ocupación
- Ámbito ocupacional
- Ámbito normativo de la ocupación
- Modalidad de evaluación
- Nivel del MCTP asociado al perfil
- Unidades de competencia laboral - UCL

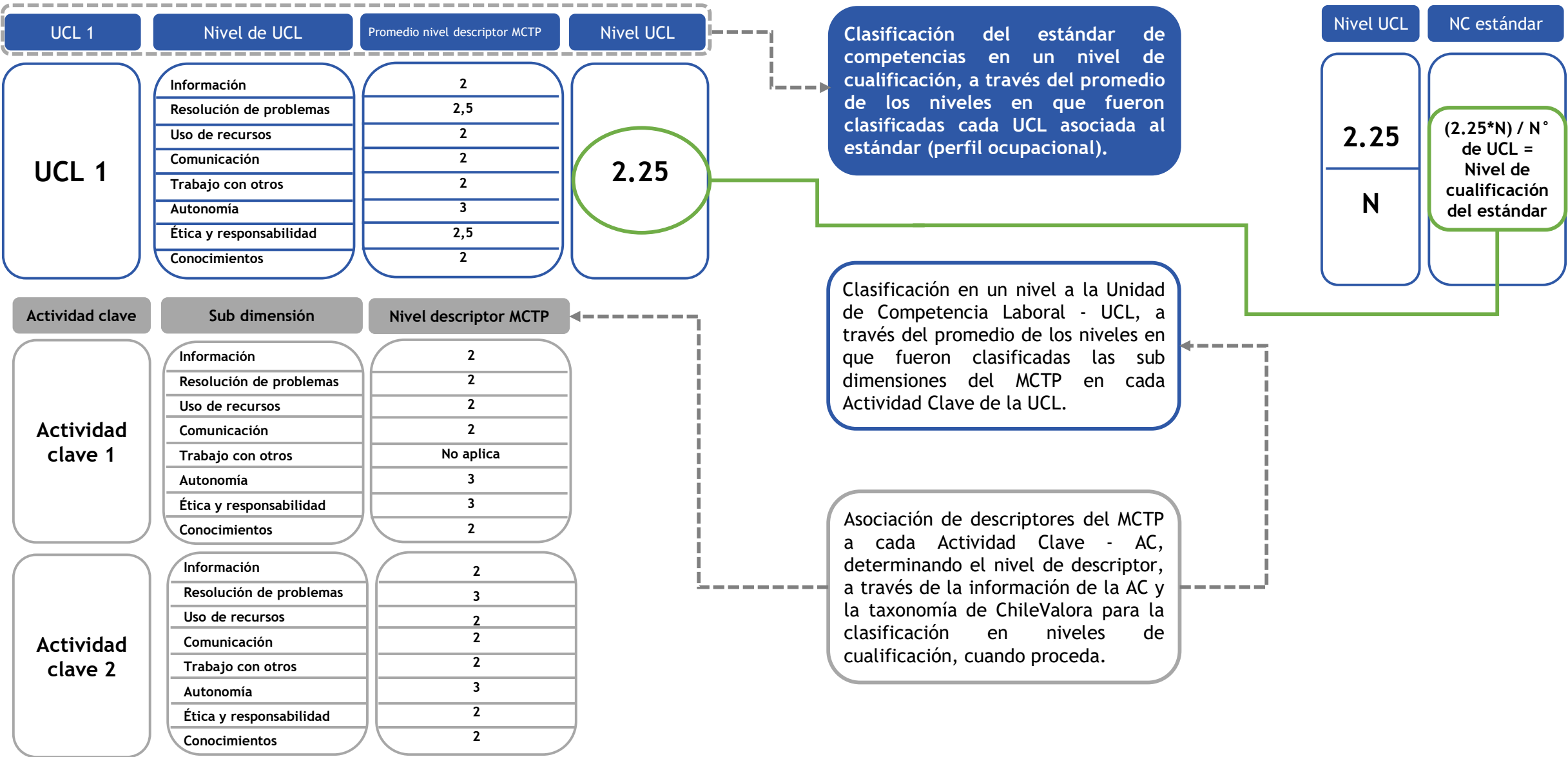
Unidad de Competencia Laboral - UCL

- Actividades claves
- Criterios de desempeños
- Conocimientos generales
- Conocimientos específicos
- Competencias transversales para la empleabilidad
- Equipos, herramientas, materiales y EPP



Proceso de estandarización de competencias alineado a un marco de calificaciones

- Se realiza la clasificación del estándar de competencias en un nivel de calificación de MCTP.



Modelo de trabajo de competencias transversales

- Son habilidades conductuales clave para la empleabilidad en diversos contextos laborales. Se encuentran definidas en el “Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad” utilizado y compartido por ChileValora, SENCE y en Ministerio de Educación.
- Cada competencia transversal tiene: Definición estandarizada y validada por actores tripartitos, Indicadores de desempeño por nivel, Estándares observables y medibles coherentes con los descriptores del MCTP.
- Se incluyen en cada Unidad de Competencia Laboral (UCL) de los perfiles levantados, y se utilizan criterios de asociación: deben ser pertinentes al contenido funcional de la UCL y coherentes con el nivel de cualificación asignado a la UCL. En este proceso 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.



Perspectiva de aseguramiento de calidad

- ❖ Construcción del perfil nace de la participación de los distintos actores técnicos derivados desde instituciones de empleadores, trabajadores y el Estado.
- ❖ Se realizan una “Mesa de validación técnica” donde los informantes clave declaran su aprobación técnica al perfil en su fase final.
- ❖ Validación técnica, estratégica y sectorial del estándar levantado en Organismos Sectoriales de Competencias Laborales OSCL (instancia sectorial tripartita y estratégica en 18 sectores productivos).
- ❖ Revisión metódica de coherencia y pertinencia.
- ❖ Actualización y mejora continua del Catálogo.



Caso práctico: Perfil Especialista en instalación y reparación de servicios de internet a clientes

- Requerimiento SUBTEL y apoyado OSCL de telecomunicaciones para levantar este estándar, especialmente motivado por el ingreso de la tecnología de fibra óptica y la nueva normativa (Ley de ductos)

OSCL TELECOMUNICACIONES

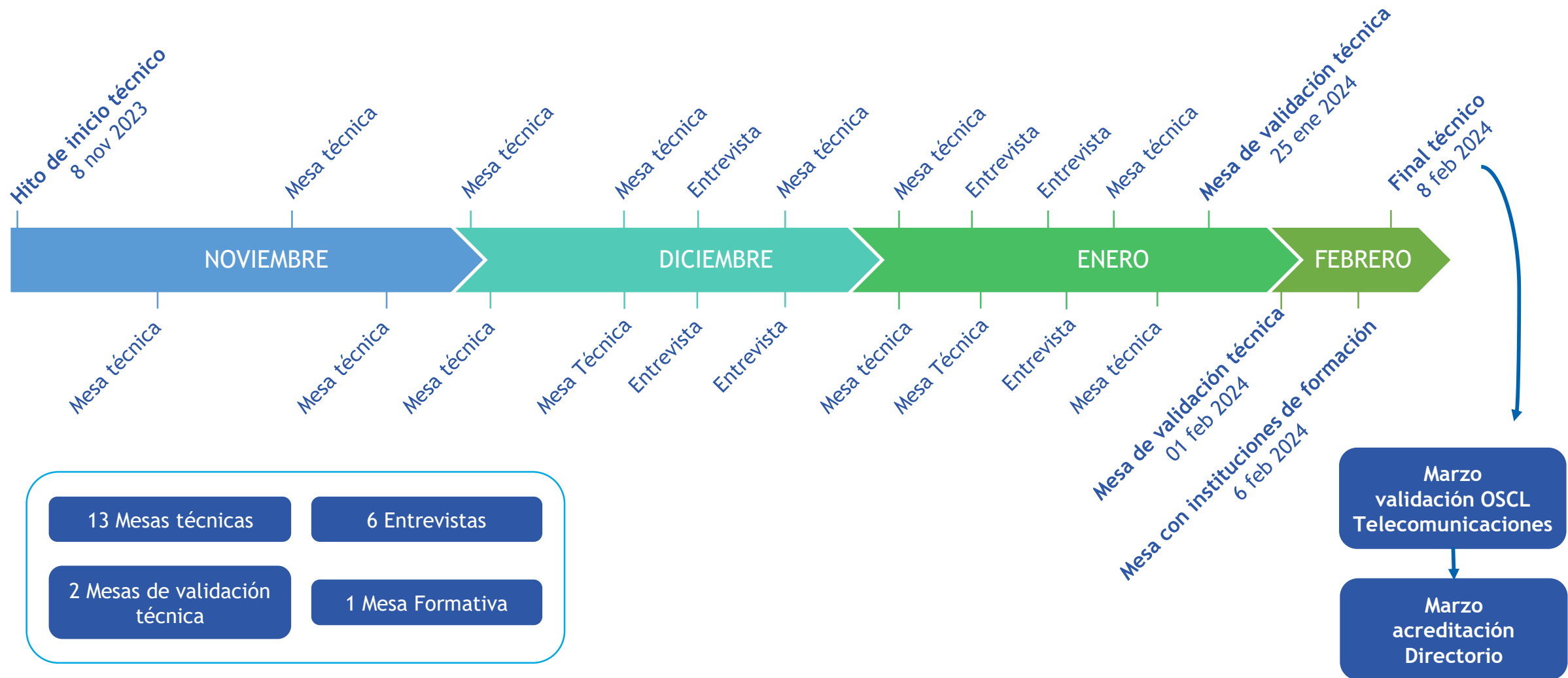
ESTAMENTO	INSTITUCIÓN
Estado	Subsecretaría de Telecomunicaciones de Chile - SUBTEL
Trabajadores	Sindicato María Rozas
Empleadores	Cámara Chilena de Infraestructura Digital - IDICAM
	Asociación Chilena de Telecomunicaciones - Chile Telcos (Claro, Movistar, Mundo, Entel, entre otras)
	Jastel



► Instituciones participantes de mesas técnicas



Resumen de actividades realizadas en la ejecución técnica de proyecto





Especialista en instalación y reparación de servicios de internet a clientes

► PROPÓSITO PRINCIPAL

Realizar la instalación y reparación de redes de servicios internet, voz (VoIP) y tv (IPTV) en hogares, empresas y eventos de acuerdo a estándares técnicos y de seguridad, atención de clientes y apego a las normativas legales vigentes.

Nivel de
Cualificación
3

► UNIDADES DE COMPETENCIA LABORAL (UCL)

1. Instalar servicio de red de internet a clientes, de acuerdo a la normativa técnica y de seguridad.
2. Reparar servicio de red de internet a clientes, de acuerdo a la normativa técnica y de seguridad.

Actividades
clave

Criterios de
desempeño

Conocimientos
generales y
específicos

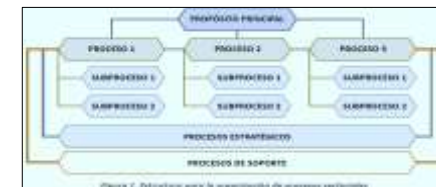
Competencias
transversales
para la
empleabilidad

Equipos,
herramientas,
materiales y
EPP

Resumen de propuestas metodológicas específicas

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

- Comprender el propósito y la relación de los procesos y subprocesos de un sector o ámbito productivo.
- Delimitar los procesos que son propios del sector o ámbito productivo, funciones (detectar duplicidades).



Técnicas cualitativas en la elaboración de estándares

- Hemos integrado herramientas cualitativas a nuestra metodología, **complementando el análisis funcional** y recogiendo información del mundo del trabajo para vincularla al MCTP y **facilitar el diálogo social en la definición de competencias**.



Proceso de estandarización de competencias alineado a un marco de calificaciones

- La estrategia metodológica 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.

	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									

Modelo de trabajo de competencias transversales

- Contamos con un catálogo de 6 Competencias transversales para la empleabilidad. Asignadas a cada UCL según matriz de equivalencia: Las competencias transversales se asignan a las UCL según su estándar de desempeño y nivel del MCTP, garantizando coherencia con la complejidad requerida. Esta vinculación asegura consistencia entre conducta evaluada y nivel de cualificación aplicado.



chile✓alora

Gracias

