



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

Manual de Gestión de Proyectos de Competencias Laborales

Área de Competencias Laborales



2020

PRESENTACIÓN CHILEVALORA

GLOSARIO

1. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE COMPETENCIAS LABORALES

- 1.1 OBJETIVO DEL ÁREA
- 1.2 ACTIVIDADES DEL ÁREA

2. CARACTERÍSTICAS DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES

- 2.1 ¿QUÉ ES UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES?
- 2.2 ¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES?
- 2.3 ¿QUIÉNES INTERVIENEN EN UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES?
- 2.4. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS
- 2.5 COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE COMPETENCIAS.

3. PROCESO DE EJECUCIÓN DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES

- 3.1 FLUJO DEL PROCESO DE EJECUCIÓN DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES
- 3.2 ETAPA 1: INSTALACIÓN DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES
- 3.2 ETAPA 2: DESARROLLO DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES
- 3.3 ETAPA 3: FORMALIZACIÓN DE RESULTADOS DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES

4. CONSIDERACIONES RELEVANTES PARA LA EJECUCIÓN DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES

- 4.1 CONSIDERACIONES GENERALES PARA EL DESARROLLO DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES
- 4.2 CONSIDERACIONES PARA EL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

5. CONTROL DE GESTIÓN DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS

- 5.1 CONTROL DE LOS DOCUMENTOS
- 5.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE EQUIPO INTERNO Y EQUIPO SECTORIAL EXPERTO
- 5.3 CONTROL DE PROCESOS Y DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO
 - 5.3.1 MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO
 - 5.3.2 ACCIONES CORRECTIVAS
 - 5.3.3 ACCIONES PREVENTIVAS

6. ANEXOS

ChileValora un servicio público cuya misión es el “reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización”.

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales-ChileValora, nace con la Ley 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, que entra en vigencia en agosto del año 2008, como la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

ChileValora, a través de la certificación, promueve el reconocimiento formal de las competencias, proceso mediante el cual una entidad independiente, acreditada por ChileValora, evalúa el desarrollo de las competencias de una persona, en concordancia con un estándar de competencias previamente levantado y acreditado por la Comisión.

Para la construcción de un estándar de competencia, ChileValora desarrolla proyectos de competencias laborales, los cuales, por medio de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales - OSCL, permiten identificar cuáles son las competencias clave requeridas por un determinado sector productivo y materializarlas en perfiles ocupacionales.

Este trabajo se desarrolla específicamente en el área de Competencias Laborales. La ejecución de proyectos de competencias laborales - PCL, constituyen el principal quehacer del área y se define como “un conjunto de actividades coordinadas que se desarrollan en un período de tiempo y presupuesto definido, con el objetivo de levantar, actualizar y/o adquirir uno o varios perfiles ocupacionales en el marco del Sistema” .

Un PCL puede considerar además “el diseño de los módulos de formación que permitan a las personas incorporarse al mercado de trabajo y/o cerrar las brechas que surjan como resultado de los procesos de evaluación de competencias, a través de planes formativos alineados con la descripción de cada perfil ocupacional” . Del mismo modo, tanto el levantamiento de estándares de competencias como el diseño los planes formativos, podrán ser el insumo para la creación de rutas formativo - laborales, que permitan a los trabajadores identificar sus 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.

¹Ley N° 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 25 de junio del 2008.

² Resolución Exenta N° 136: Reglamento que regula el desarrollo de Proyectos de Competencias Laborales y el funcionamiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 06 de diciembre del 2010.

³ Ibíd 2.

- Certificación de competencias: corresponde al proceso de reconocimiento formal, por una entidad independiente, de las competencias laborales demostradas por un individuo en el proceso de evaluación.
- Competencias laborales: son el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser) que moviliza un trabajador, en un contexto específico, para lograr el desempeño de una función laboral.
- Directorio ChileValora: es un órgano colegiado de dirección superior, integrado en forma tripartita, paritaria y con carácter resolutivo, por nueve miembros: tres representantes de trabajadores, tres representantes de empleadores y tres del sector público (Ministerios de Educación, Trabajo y Economía).
- Diálogo social: Es una metodología que busca, a través de compartir información y debatir en conjunto, llegar a acuerdos entre quienes legítimamente tienen posiciones distintas, pero buscan un bien mayor. Se sustenta en el intercambio de información, negociación y consenso sobre temáticas sociales de interés entre distintos actores representativos de la sociedad, incluido el Estado, con el propósito de acordar acciones y soluciones considerando la perspectiva de los diversos actores involucrados.

Puede ser entendida como una estrategia de relación horizontal (bilateral, trilateral o multilateral), entre los distintos actores sociales, incluido el Estado, a fin abordar de manera conjunta los problemas sociales y contribuir a elaborar soluciones base al

consenso. En el contexto de ChileValora, el diálogo social se promueve principalmente a través de la estructura tripartita de su Directorio y de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales - OSCL, donde concurren representantes del Estado, empleadores y trabajadores.

- Equipo sectorial experto (ESE): en el marco de un proyecto de competencias laborales, es el conjunto de apoyos que colaboran en la estandarización de competencias laborales y poseen amplia experiencia práctica y teórica en el sector productivo a trabajar.
- Estandarización de competencias: Es un proceso participativo, de acuerdos y consensos, entre los distintos agentes involucrados en un sector productivo, como empresas, trabajadores e instituciones públicas, con el propósito de establecer un estándar acerca de las competencias que son representativas de una determinada área productiva. En el marco de ChileValora, la estandarización de competencias laborales se desarrolla través de proyectos de competencias laborales, en condiciones de diálogo social.
- Estándar de competencia laboral: Es el resultado del proceso de estandarización de competencias y corresponde a la expresión escrita y formalizada de un referente válido acerca de los conocimientos, habilidades y actitudes que se deben movilizar para el óptimo desempeño de una actividad laboral. Un estándar de competencias, en el marco de ChileValora, se definen de manera consensuada mediante la metodología de diálogo social.

- Experto sectorial: Apoyo del proyecto que colabora en la estandarización de competencias laborales y poseen amplia experiencia práctica y teórica en el sector productivo a trabajar.
- Organismo Sectorial de Competencias Laborales - OSCL: instancia estratégica de coordinación y consenso, conformada por los actores más representativos de un sector productivo, cuyo objetivo es definir y proyectar la participación del sector en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, identificar los perfiles ocupacionales prioritarios para dicho sector, validarlos, solicitar a ChileValora su acreditación y velar por la vigencia y actualización de los mismos, cuando corresponda.

Los organismos sectoriales deberán estar compuestos, al menos, por representantes de la Administración Central del Estado, de los empleadores y de los trabajadores relacionados con un sector productivo.

- Perfil ocupacional: es una agrupación de Unidades de Competencia Laboral relevantes para una determinada área ocupacional u oficio .

- Unidades de competencia laboral - UCL: En el contexto de ChileValora, “es un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y actitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado” .
- Tripartismo: es el concepto que se utiliza para describir la participación de 3 actores en la toma de decisiones respecto de temas que los involucran. Estos tres actores están representados, principalmente, por: empleadores y sus organizaciones; trabajadores y sus sindicatos; y la organización central del Estado.

⁴ Ibíd 1.
⁵ Ibíd 2.
⁶ Ibíd 2.
⁷ Ibíd 1.

1

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE COMPETENCIAS LABORALES

1.1 OBJETIVO DEL ÁREA

El área de Competencias Laborales tiene como principal objetivo el desarrollo del proceso de estandarización de competencias laborales requeridas por los distintos sectores productivos, a través de la ejecución de proyectos de competencias conducentes al levantamiento, actualización y/o adquisición de las competencias.

1.2 ACTIVIDADES DEL ÁREA

Las actividades que desarrolla el área de Competencias Laborales, que permiten cumplir con el objetivo del área, se pueden agrupar en los siguientes dos ámbitos:

1. Estandarización de competencias, a través de proyectos sectoriales
2. Optimización de procesos internos

Estandarización de competencias

- Desarrollo del estándar de competencias laborales, por medio de metodologías de investigación cualitativa, gestionando la validación técnica de los productos en mesas técnicas.
- Gestión de mesas técnicas: mapeo de actores técnicos relevantes de un determinado sector productivo, conformación de la mesa técnica, coordinación de mesa técnica y validación de productos (perfiles, y/o rutas formativo-laborales) con mesa técnica.

- Transferencia metodológica a distintos actores del sistema en proyectos de estandarización de competencias.

- Auditoría metodológica a estándares de competencias levantados en proyectos externos.

Optimización de procesos internos

- Elaboración y actualización de pautas e instrumentos para la estandarización de competencias.
- Actualización protocolos y procedimientos internos para la ejecución de proyectos de estandarización de competencias.
- Administración del Catálogo Nacional de Competencias laborales: gestión y monitoreo de la información relevante de los estándares de competencias en el Catálogo para su actualización.

2

CARACTERÍSTICAS DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES

2.1 ¿QUÉ ES UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES?

Un proyecto de competencias laborales - PCL, es un conjunto de actividades coordinadas que se desarrollan en un período de tiempo y presupuesto definidos, con el objetivo principal de levantar, actualizar y/o adquirir uno o varios perfiles ocupacionales en el marco del Sistema.

La ejecución de un proyecto de competencias laborales se desarrolla en contexto de diálogo social, el cual se promueve a través de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales - OSCL, instancia estratégica de coordinación y consenso, conformada por los actores más representativos de un sector productivo, en condiciones de tripartismo.

2.2 ¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES?

Como se señala en el punto anterior, el objetivo principal de un PCL es levantar, actualizar y/o adquirir uno o varios perfiles ocupacionales en el marco de ChileValora, para lo cual se desarrolla el proceso de estandarización de competencias, que permite además la elaboración de otros productos a partir del estándar de competencias.

Un proyecto de competencias podrá tener como objetivo, además de la construcción del estándar de competencias, el desarrollo de módulos de formación basados en el estándar de competencias levantado, para orientar la oferta de capacitación del SENCE a través de planes formativos.

Del mismo modo, en un PCL se podrán diseñar, además, si un sector productivo así lo requiere, rutas formativo - laborales, herramientas que permiten visualizar las posibilidades de desarrollo laboral y/o formativo de un trabajador en un contexto productivo, ya sea mediante el reconocimiento de la experiencia laboral o procesos de capacitación, respectivamente.

2.3 ¿QUIÉNES INTERVIENEN EN UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES?

En un proyecto de competencias laborales interactúan al menos dos actores relevantes:

Sector productivo

A través de un Organismo sectorial de Competencias Laborales - OSCL, un sector productivo podrá contar con representación tripartita en la toma de acuerdos en relación a los estándares de competencias que la industria requiere, convocando a las asociaciones gremiales, organizaciones de trabajadores e instituciones públicas que corresponda.

Los OSCL podrán promover iniciativas para el desarrollo de proyectos de competencias, teniendo que generar las acciones necesarias para cofinanciar, a lo menos el diez por ciento del costo total del proyecto propuesto.

ChileValora

ChileValora por su parte, deberá velar por la calidad, la transparencia y el resguardo de la fe pública del Sistema, fijando las metodologías y procedimientos para los procesos que se desarrollan al interior de la institución.

En concreto, ChileValora en relación con los proyectos de competencias laborales deberá:

- Prospectar el mercado laboral para la detección de brechas de capital humano.
- Identificar perfiles ocupacionales que demandan los sectores productivos y de los que carece la actual oferta de trabajo.
- Conformar los OSCL e identificar actores claves de los sectores (gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, etc.)
- Construir perfiles ocupacionales, planes formativos y rutas formativo-laborales, de acuerdo a las necesidades de los sectores productivos
- Relacionarse con las empresas, para la gestión de las actividades de levantamiento de información, para el diseño de los productos a generar.
- Gestionar la acreditar los estándares de competencias validados por los OSCL y mantener un registro público.

En un proyecto de competencias, además podrán participar actores vinculados al sector productivo que no participen directamente en el OSCL, tales como empresas o entidades de formación y la academia.

2.4. ESTRUCTURA DE FINANCIAMIENTO DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS

De acuerdo a la estructura de financiamiento actual de la institución, el área Competencias Laborales cuenta con tres fuentes de financiamiento la cuales provienen de:

- El convenio de desempeño entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social – MINTRAB y la Comisión del Sistema Nacional Certificación de Competencias (anual).
- El convenio de colaboración y transferencia de recursos entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo –SENCE y la Comisión del Sistema Nacional Certificación de Competencias (anual).
- El Convenio de colaboración y transferencia de recursos entre la Comisión del Sistema Nacional Certificación de Competencias y la entidad proponente del proyecto que corresponda.

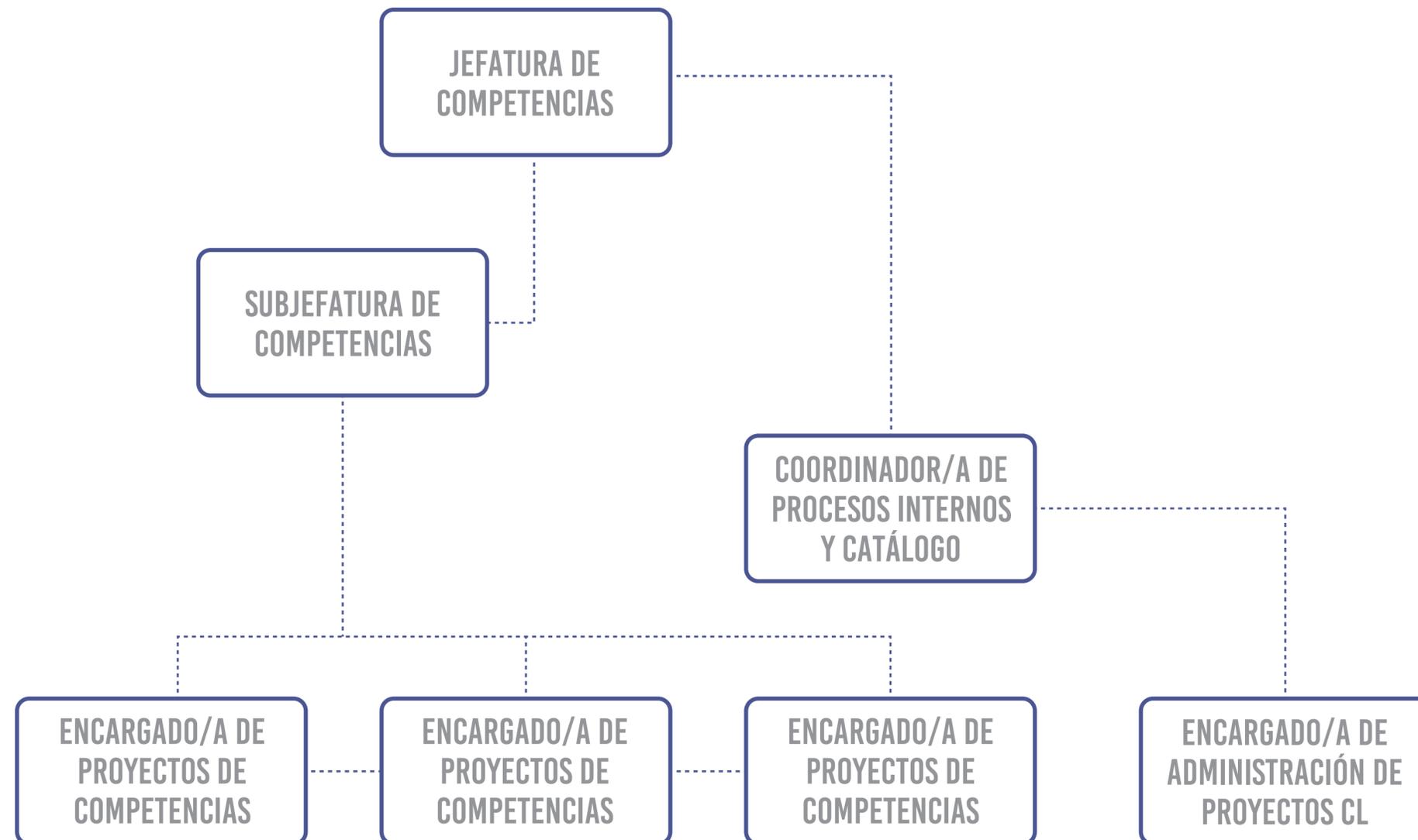
De estas fuentes de financiamientos, la últimas dos se utilizan para la financiación de la ejecución de actividades asociadas al desarrollo de proyectos de competencias laborales, a saber, los recursos provenientes del convenio SENCE y los recursos provenientes de los convenios de colaboración con las entidades proponentes de los proyectos.

El convenio de colaboración y transferencia de recursos con SENCE, establece la temporalidad global en que los recursos deben ejecutarse, además de establecer el tipo de contrataciones que pueden efectuarse para el desarrollo de proyecto y sus restricciones. Asimismo, establece los plazos y mecanismos de reportabilidad en relación a la ejecución de proyectos de competencias.

El convenio de colaboración y transferencia de recursos con la entidad proponente, tiene como primer objetivo garantizar el aporte del diez por ciento que debe, por ley, proveer un sector productivo para posibilitar el desarrollo de un proyecto de competencias laborales. Este convenio suele establecer, además, las características globales del proyecto (objetivos, productos, plazos y mecanismos de reportabilidad en relación a la ejecución de proyectos de competencias, etc.).

De modo general, el diez por ciento del presupuesto para ejecución de proyectos de competencias laborales proviene entonces del convenio de colaboración y transferencia de recursos con la entidad proponente del proyecto, pudiendo ser mayor ese porcentaje (o inclusive pudiendo financiar la totalidad del proyecto); y el porcentaje restante, usualmente el noventa por ciento, proviene del convenio de colaboración y transferencia de recursos con SENCE.

2.5 COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE COMPETENCIAS



Resumen de los roles del equipo

Jefatura: Liderar los procesos de estandarización de competencias, articulando la estrategia del área de Competencias Laborales, con clientes externos e internos, definiendo las condiciones de ejecución presupuestaria de los proyectos y resguardando la calidad de los productos de acuerdo a lineamientos institucionales.

Subjefatura: Gestionar los proyectos de estandarización de competencias, resguardando metodología, calidad y compromiso de ejecución de los productos del área de Competencias Laborales, a su vez dar cumplimiento de la ejecución presupuestaria definida por Jefatura del área, de acuerdo a los lineamientos institucionales.

Coordinador(a) de procesos internos y catálogo: Controlar y asegurar el desarrollo de proyectos para la estandarización de competencias en articulación con procesos internos, monitoreando el cumplimiento de la ejecución presupuestaria definida para cada proyecto, verificando la información para el proceso de acreditación de competencias y el funcionamiento del Catálogo Nacional.

Encargado(a) de administración de proyectos CL: Asegurar el cumplimiento de los procesos administrativos del área de competencias laborales bajo el nuevo modelo de trabajo y realizar el seguimiento de notificaciones a OSCL, en lo relativo a ampliaciones de vigencia.

Encargado (a) de proyectos de competencias laborales: Desarrollar productos (perfiles, rutas formativo - laborales, etc.) bajo la metodología establecida por ChileValora y coordinar todas las actividades necesarias para resguardar la calidad de los productos, en el contexto de proyectos de competencias.

3

COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE COMPETENCIAS

Las actividades que permiten la ejecución de un proyecto de competencias laborales se pueden organizar y describir a través de tres etapas, a saber: **instalación de proyecto, desarrollo de proyecto y formalización de resultados** del proyecto. Estas etapas y sus respectivas subetapas se encuentran descritas en los subtítulos siguientes, sin embargo, de modo general es posible relevar lo siguiente:

La **instalación de proyecto** corresponde a la primera etapa del proceso de ejecución de un proyecto de competencias laborales, que permite gestionar las condiciones técnicas y logísticas para la ejecución del proyecto y se organiza a través de tres subetapas: Recepción del requerimiento de proyecto, Planificación de proyecto y Coordinación del inicio de proyecto.

El conjunto de actividades que comprende esta etapa se desarrolla por distintas áreas de ChileValora, con el fin de asegurar las condiciones internas para la ejecución de un proyecto de competencias laborales. Esta etapa comienza a partir de la derivación del requerimiento de proyecto del área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones al área de Competencias Laborales y culmina con el hito de inicio de proyecto.

El desarrollo de proyecto corresponde a la segunda etapa del proceso de ejecución de un proyecto de competencias laborales y permite generar los productos asociados al proceso de estandarización de competencias laborales y se organiza a través de cuatro subetapas: Coordinación de actividades, Ejecución de actividades de levantamiento de información, Formulación de productos y Validación técnica de productos.

El conjunto de actividades que comprende esta etapa se desarrolla principalmente por el área de Competencias Laborales y son las actividades acá descritas las que permiten la ejecución del proceso de estandarización de competencias. Esta etapa es la única que tiene una temporalidad asociada en el proceso global de ejecución de un proyecto de competencias y ésta corresponde a tres a cuatro meses de ejecución, los cuales dependen de las características del proyecto en desarrollo.

Esta etapa comienza a partir de la ejecución del hito de inicio de proyectos y culmina con la validación técnica de los productos.

Finalmente, la **formalización de resultados** de proyecto, corresponde a la última etapa del proceso de ejecución de un proyecto de competencias laborales y permite poner a disposición de los actores relevantes, los productos validados y evidencias del proyecto realizado y se organiza a través de tres subetapas: Elaboración documentación de validación OSCL y acreditación, Validación con Organismo Sectorial de Competencias Laborales y Entrega de insumos para presentación a Directorio.

El conjunto de actividades que comprenden esta etapa se desarrolla por distintas áreas de ChileValora, con el fin de asegurar la validación sectorial de los estándares de competencias levantados por el área de Competencias Laborales, a través de la validación del Organismo Sectorial de Competencias Laborales - OSCL.

Con todo, esta etapa comienza a partir de la entrega de los productos desarrollados por el área de Competencias Laborales al área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones y culmina con la entrega de insumos por parte del área de Competencias Laborales al área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, para que ésta presente los estándares de competencias al Directorio de ChileValora para su acreditación.

3.1 FLUJO DEL PROCESO DE EJECUCIÓN DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES



3.2 ETAPA 1: INSTALACIÓN DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES

Descripción de la etapa: La **instalación de proyecto** corresponde a la primera etapa del proceso que desencadena la ejecución del proyecto de competencias laborales en ChileValora. De esta etapa, participan el área de Competencias Laborales y el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones. Pese a ello, las actividades descritas para cada una de las subetapas de esta etapa, se centran en aquellas actividades que propicia y desarrolla el área de Competencias Laborales.

Esta etapa no tiene un tiempo desarrollo asociado al área de Competencias Laborales, dado que, si bien las actividades que se describen son generadas desde el área de Competencias Laborales, su secuencia global, depende de acciones desarrolladas por el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, bajo sus protocolos de trabajo.

La etapa de **instalación de proyecto**, permite el ingreso de un requerimiento de proyecto al área de Competencia Laborales, la planificación y coordinación del inicio de éste, en atención a las consideraciones de carácter estratégico que pueda efectuar tanto el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, como la entidad que actúa representante del sector productivo como requirente del proyecto de competencias laborales (proponente del proyecto).

La etapa de **instalación de proyecto** constará entonces de tres subetapas, a saber: Recepción de requerimiento de proyecto, Planificación de proyecto y Coordinación de inicio de proyecto.



SUB ETAPA N° 1: RECEPCIÓN REQUERIMIENTO DE PROYECTO

Descripción de la subetapa: comienza con la recepción y evaluación de la ficha de requerimiento de proyecto (ficha de proyecto), que es derivada por el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones al área de Competencias Laborales.

El área de Competencias Laborales procederá a rastrear y organizar toda aquella información secundaria relevante que se encuentre disponible y que permita encuadrar las actividades de planificación del proyecto, teniendo como principal insumo la información generada por los proyectos de competencias laborales que hayan sido ejecutados previamente en el sector.

Del mismo modo, este rastreo de información tendrá como objetivo, el permitir establecer los criterios técnicos básicos para la conformación del equipo sectorial experto (ESE) y en específico para la contratación del experto sectorial requerido, para la ejecución del proyecto de competencias laborales.

Con estos dos principales insumos, que se materializan en una ficha de sistematización de información secundaria disponible y una ficha de requerimiento para la contratación de servicios de apoyo, el área de Competencias Laborales podrá avanzar hacia la subetapa de planificación de proyecto.

Actividades:

• Recopilación de antecedentes del sector:

- Levantamiento estado de arte de organismos vinculados.
- Identificación y revisión estudios disponibles del sector y subsector.
- Levantamiento estado del arte de perfiles internacionales vinculados.
- Revisión de antecedentes formativos y de capacitación de sector.
- Identificación y recopilación de antecedentes de proyectos de ChileValora vinculados.
- Identificación de actores de interés relevantes del sector.

• Elaboración de ficha de sistematización de información secundaria disponible.

• Elaboración de propuesta de red de actores de interés del OSCL.

• Definición de la propuesta de equipo sectorial experto (ESE).

• Elaboración de la ficha de requerimiento para la contratación de servicios de apoyo.

Responsables:

• Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.

• Subjefatura de Competencias Laborales

• Coordinador (a) de procesos internos y Catálogo.

Productos:

- Ficha de sistematización de información secundaria disponible.
- Ficha de requerimiento para la contratación de servicios de apoyo.

SUB ETAPA N° 2: PLANIFICACIÓN DE PROYECTO

Descripción de la subetapa: comienza con el análisis de ficha de sistematización de información secundaria disponible y la ficha de requerimiento para la contratación de servicios de apoyo, para la elaboración de una propuesta de plan de trabajo para la ejecución del proyecto de competencias laborales.

El área de Competencias Laborales procederá a generar las instancias de coordinación internas (de ChileValora), para que la propuesta de plan de trabajo sea validada por los actores internos y externos que se defina, en acuerdo con el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.

Del mismo modo, de acuerdo a los criterios técnicos establecidos, se validará la propuesta del equipo sectorial experto (ESE) y en específico el experto sectorial requerido para la ejecución de un proyecto, con los actores internos y externos que se defina, en acuerdo con el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.

Con el plan de trabajo del proyecto y el equipo sectorial experto del proyecto validados por los actores definidos, el área de Competencias Laborales podrá implementar las actividades necesarias para ajustar y dar respuesta a la ficha de requerimiento para la contratación de servicios de apoyo y avanzar así, hacia la subetapa de Coordinación de inicio de proyecto.

Actividades:

- Elaboración de la propuesta de plan de trabajo.
- Validación de la propuesta de plan de trabajo.
- Validación del equipo sectorial experto (ESE)
- Derivación requerimiento para la contratación de servicios de apoyo.

Responsables:

- Subjefatura de Competencias Laborales.
- Jefatura de Competencias Laborales.
- Coordinador (a) de procesos internos y Catálogo.

Productos:

- Propuesta de plan de trabajo.
- Plan de trabajo validado.
- Propuesta de equipo sectorial experto (ESE) validado.

SUB ETAPA N° 3: COORDNACIÓN DE INICIO DE PROYECTO

Descripción de la subetapa: comienza una vez fijados los parámetros de desarrollo del proyecto, así como aseguradas las condiciones internas para la ejecución de éste, y tendrá por objetivo desarrollar las actividades de coordinación necesarias para efectuar el hito de inicio de proyecto.

El hito de inicio de proyecto, tener corresponden a dos estrategias de trabajo distintas:

1. Una reunión de presentación general del proyecto al Organismo Sectorial de Competencias Laborales - OSCL bajo el cual se ejecutará el proyecto, debiendo ser el coordinador de esta instancia el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.
- 2.. Una reunión de presentación general del proyecto en la que participe solo la entidad requirente del proyecto (proponente). El coordinador de esta instancia será en primer término el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, pudiendo cumplir también este rol el área de Competencias.

A todo evento, deberán participar de esta instancia, indistintamente de la estrategia de hito de inicio que se desarrolle, tanto el equipo de ejecución del proyecto del área de Competencias Laborales, como el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.

La definición respecto de la pertinencia de implementar cualquiera de las dos estrategias de hito de inicio de proyecto, será validada con los actores que se defina en acuerdo con el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.

En cualquiera de las dos instancias que se implemente, el objetivo será socializar/validar los aspectos más relevantes del proyecto, así como las características globales del plan de trabajo del proyecto, a fin de desplegar las actividades propias del proyecto que corresponden al ámbito de responsabilidad del área de Competencias.

Si la estrategia de hito de inicio de proyecto a implementar es la primera, es decir, la presentación del proyecto y el plan de trabajo al OSCL, el rol del área de Competencias Laborales será brindar los apoyos que sean requeridos al área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, como coordinador de la instancia.

En paralelo, se deberá desarrollar la contratación de los servicios de apoyo que sean requeridos de acuerdo a la ficha de requerimiento para la contratación de servicios de apoyo. Con el plan de trabajo del proyecto conocido/validado por los actores que participen del hito de inicio de proyecto, el área de Competencias Laborales podrá implementar las actividades necesarias para ajustar el plan de trabajo del proyecto si fuera necesario y avanzar así, hacia la etapa de DESARROLLO DE PROYECTO.

SUB ETAPA N° 3: COORDNACIÓN DE INICIO DE PROYECTO

Actividades:

- Coordinación o apoyo a la coordinación del hito de inicio de proyecto.
- Elaboración del acta de inicio de proyecto.
- Elaboración de ficha de presentación del proyecto en ejecución.
- Ajuste al plan de trabajo del proyecto.
- Actividades de contratación de servicios de apoyo: Definición de términos de referencia, gestión de firma de contratos, gestión de cotizaciones y órdenes de compra.

Responsables:

- Jefatura de Competencias Laborales.
- Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.
- Subjefatura de Competencias Laborales.
- Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.
- Coordinador (a) de procesos internos y Catálogo.
- Encargado(a) de administración de proyectos CL.

Productos:

- Plan de trabajo del proyecto conocido/validado.
- Ficha de presentación del proyecto en ejecución.
- Acta de inicio de proyecto.
- Servicios de apoyo requeridos contratados.

3.2 ETAPA 2: DESARROLLO DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES

Descripción de la etapa: El desarrollo de proyecto corresponde a la segunda etapa del proceso que desencadena la ejecución del proyecto de competencias laborales en ChileValora. Esta etapa, corresponde a la ejecución de la estandarización de competencias en sí. Por lo anterior, esta es la etapa de la cuál área de Competencias pasa a ser la principal responsable.

Con todo, la etapa de **desarrollo de proyecto** permite implementar las actividades planificadas en el programa de trabajo, que podrán ser modificadas en atención a las consideraciones de carácter estratégico que pueda efectuar tanto el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, como la entidad que actúa representante del sector productivo como requirente del proyecto de competencias laborales (proponente del proyecto).

Por lo anterior, las actividades que se describen para esta etapa son generadas exclusivamente desde el área de Competencias Laborales y su secuencia global, si bien requieren de la articulación con actores externos, son del ámbito de responsabilidad del área de Competencias. Para esta etapa, se propone un rango de duración de tres a cuatro meses, dependiendo de las características del requerimiento de proyecto (cantidad de productos, alcance geográfico, disponibilidad de actores de interés del OSCL, etc.) y de los recursos financieros que se encuentren a disposición del proyecto.

La etapa de **desarrollo de proyecto** consta de cuatro sub-etapas, a saber: Coordinación de actividades, Ejecución de actividades de levantamiento de información, Formulación de productos y Validación técnica de productos.



SUB ETAPA N° 4: COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES

Descripción de la subetapa: comienza con el análisis del plan de trabajo de proyecto definido, a fin de desglosar y programar de las actividades e hitos necesarios para el desarrollo del proyecto.

El área de Competencias Laborales y en específico el/la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales, procederá a coordinar los aspectos técnicos y logísticos que permitan la ejecución de las actividades de levantamiento de información primaria y secundaria que el proyecto considere: reuniones de coordinación, entrevistas, observaciones en terreno, mesas técnicas, mesas técnicas de validación, etcétera.

El objetivo de esta sub-etapa es asegurar las condiciones necesarias para la ejecución de actividades de levantamiento de información y apalancar con ello, el cumplimiento de los tiempos definidos en la programación del proyecto. Del mismo modo, esta sub-etapa permite advertir los ajustes necesarios al plan de trabajo del proyecto, en caso de requerirlo.

Con el plan de trabajo del proyecto ajustado, cuando sea necesario, y la programación de actividades de levantamiento realizada, el área de Competencias Laborales y en específico el/la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales, podrá avanzar hacia la sub-etapa de Ejecución de actividades de levantamiento.

Aquellas actividades que no sean posible coordinar por factores externos, podrán quedar pendiente y programarse de manera paralela en la sub-etapa de Ejecución de actividades de levantamiento de información.

Por otra parte, el el/la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales deberá generar los insumos técnicos y requerimientos de servicios logísticos que sean necesarios para el desarrollo de las actividades de levantamiento de información, haciendo uso de los formularios y herramientas de gestión interna que el área disponga para estos efectos.

Actividades:

• Ajuste del plan de trabajo, si procede.

• Programación de actividades de levantamiento.

• Elaboración de ficha de requerimiento de servicios logísticos.

Responsables:

• Subjefatura de Competencias Laborales.

• Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.

• Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.

• Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales

Productos:

• Plan de trabajo ajustado, si procede.

• Descripción de actividades de levantamiento programadas.

• Ficha de requerimiento de servicios logísticos.

SUB ETAPA N° 5: EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN

Descripción de la subetapa: corresponde a la ejecución de actividades de levantamiento de información y deberá ceñirse al plan de trabajo del proyecto y la programación de actividades.

En relación a la organización interna del área de Competencias Laborales, será el/la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales, quien deberá ejecutar las actividades y solicitar los apoyos que requiera.

El/la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales será responsable de coordinar las instancias de trabajo, los aspectos logísticos de dichas instancias y realizar el seguimiento de los procesos de apoyo técnico involucrados.

Del mismo modo, deberá articular la ejecución de actividades de levantamiento de información con el desarrollo de planes formativos, cuando proceda; para lo cual deberá coordinarse con el/la Encargado(a) de Área de Centros, Evaluadores y Articulación TP.

Para facilitar el reporte del cumplimiento de las actividades programadas, el avance global del proyecto, así como para entregar información que permita monitorear el cumplimiento presupuestario del proyecto, el /la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales deberá reportar a la Subjefatura de Competencias Laborales y al Coordinador (a) de proceso internos y Catálogo, respectivamente.

Actividades:

- Sistematización de información, si procede.
- Observaciones en terreno, si procede
- Entrevistas, si procede.
- Ejecución de mesas técnicas, si procede.
- Elaboración de minutas de registro de actividades.
- Elaboración de minutas de avance.
- Elaboración de propuesta preliminar de productos (los que procedan).
- Actividades monitoreo y reportabilidad (ejecución de actividades).
- Actividades monitoreo y reportabilidad (ejecución de presupuesto).

Responsables:

- Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.
- Subjefatura de Competencias Laborales.
- Coordinador (a) de procesos internos y Catálogo.
- Encargado(a) de administración de proyectos CL.

Productos:

- Minutas de registro de actividades.
- Minutas de avance.
- Propuesta preliminar de productos (los que procedan).
- Reportes de avance de proyecto.

SUB ETAPA N° 6: FORMULACIÓN DE PRODUCTOS

Descripción de la subetapa: corresponde a la formulación de los productos para su entrega de carácter final, previo a la validación técnica de productos, sub etapa con la que concluye la etapa de DESARROLLO DE PROYECTO de competencias laborales.

En relación a la organización interna del área de Competencias Laborales, será el/la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales, quien deberá formular la versión final de los productos y/o coordinar todas las actividades que permitan asegurar el cumplimiento de los estándares metodológicos de ChileValora.

Del mismo modo, el/la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales deberá monitorear el desarrollo de planes formativos, cuando proceda; para lo cual deberá coordinarse con el/la Encargado(a) de Área de Centros, Evaluadores y Articulación TP.

Para facilitar el reporte del cumplimiento de las actividades programadas, el avance global del proyecto, así como para entregar información que permita monitorear el cumplimiento presupuestario del proyecto, el /la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales deberá reportar a la Subjefatura de Competencias Laborales y al Coordinador (a) de procesos internos y Catálogo, respectivamente.

Actividades:

- Elaboración de minutas de registro de actividades.
- Elaboración de minutas de avance.
- Formulación de productos.
- Revisión de productos.
- Actividades monitoreo y reportabilidad (ejecución de actividades).
- Actividades monitoreo y reportabilidad (ejecución de presupuesto).

Responsables:

- Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.
- Subjefatura de Competencias Laborales.
- Subjefatura de Competencias Laborales.
- Coordinador (a) de procesos internos y Catálogo.
- Encargado(a) de administración de proyectos CL.

Productos:

- Minutas de registro de actividades.
- Minutas de avance.
- Productos finales (los que procedan).
- Reportes de avance de proyecto.

SUB ETAPA N° 7: VALIDACIÓN TÉCNICA DE PRODUCTOS

Descripción de la subetapa: corresponde a la validación técnica de los productos para su entrega al área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, aquí concluye la etapa de DESARROLLO DE PROYECTO, que corresponde a la ejecución del proceso de estandarización de competencias.

El área de Competencias Laborales procederá a coordinar los aspectos técnicos y logísticos que permitan la ejecución de las actividades e instancias que sean necesarias para la validación técnica de los productos del proyecto. La instancia de validación técnica, deberá considerar a los actores internos y externos que se defina, en acuerdo con el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.

El/la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales deberá generar los insumos técnicos y requerimientos de servicios logísticos necesarios, para el desarrollo de las actividades e instancias de la validación técnica de los productos. Esta instancia deberá considerar la presentación de resultados obtenidos del proceso de levantamiento, a los actores de interés técnico que participen del proyecto y debiendo existir evidencia documental de esta instancia.

Tras la validación técnica, se deberán realizar los ajustes a los productos, cuando proceda, y realizar una entrega formal el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, así también coordinar una instancia posterior para completar la entrega, si el área ya indicada lo requiriese.

Para facilitar el reporte del cumplimiento de las actividades programadas, el avance global del proyecto, así como para entregar información que permita monitorear el cumplimiento presupuestario del proyecto, el /la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales deberá reportar a la Subjefatura de Competencias Laborales y al Coordinador (a) de procesos internos y Catálogo, respectivamente.

SUB ETAPA N° 7: VALIDACIÓN TÉCNICA DE PRODUCTOS

Actividades:

- Elaboración de minutas de registro de actividades.
- Elaboración de minutas de avance.
- Elaboración de presentación de validación técnica de productos.
- Elaboración de documento de evidencia de validación técnica.
- Actualización de ficha de presentación del proyecto ejecutado.
- Ajuste de productos, si procede.
- Actividades monitoreo y reportabilidad (ejecución de actividades).
- Actividades monitoreo y reportabilidad (ejecución de presupuesto).
- Elaboración de informe de cierre del proyecto de competencias.

Responsables:

- Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.
- Subjefatura de Competencias Laborales.
- Coordinador(a) de procesos internos y Catálogo.
- Encargado(a) de administración de proyectos CL.
- Subjefatura de Competencias Laborales.
- Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.

Productos:

- Minutas de registro de actividades.
- Minutas de avance.
- Productos finales (los que procedan), validados técnicamente.
- Reportes de avance.
- Ficha de presentación del proyecto ejecutado.
- Informe de cierre del proyecto de competencias.

3.3 ETAPA 3: FORMALIZACIÓN DE RESULTADOS DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES

Descripción de la etapa: La **Formalización de resultados de proyecto** corresponde a la etapa de cierre del proceso de ejecución de un proyecto de competencias laborales en ChileValora. De esta etapa, participan el área de Competencias Laborales y el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, de forma articulada para consecución de validación sectorial de los productos, a través de la validación del Organismo Sectorial de Competencias Laborales - OSCL.

En esta etapa del proyecto de competencias laborales, el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones es quien coordina la instancia de validación de productos con el OSCL, en su rol de articulador del trabajo de estratégico de los OSCL.

Por su parte, el área de Competencias Laborales brinda los apoyos que sean requeridos por el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones y elabora los insumos técnicos necesarios para que los productos, en específico los estándares de competencias, sean presentados por el área de Relaciones Institucionales al Directorio de ChileValora, para su acreditación.

Por lo anterior, al igual que la etapa de INSTALACIÓN DE PROYECTO, ésta no tiene un tiempo de desarrollo estimado, dado que, si bien las actividades que a continuación se describen son generadas por el área de Competencias Laborales, su secuencia global, depende de acciones desarrolladas por el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, bajo sus protocolos de trabajo.

Con todo, la etapa de **Formalización de resultados de proyecto** permite el cierre del proceso ejecución de un proyecto de Competencia Laborales y proporciona, a través de la acreditación de los estándares de competencias levantados en la etapa de DESARROLLO DE PROYECTO, respuesta al requerimiento del sector que impulsó el desarrollo de un proyecto.

La etapa de **Formalización de resultados de proyecto**, consta de tres sub-etapas, a saber: Elaboración documentación de validación OSCL y acreditación, Validación con organismo sectorial de competencias laborales y Entrega insumos para presentación a Directorio.



SUB ETAPA N° 8: ELABORACIÓN DOCUMENTACIÓN DE VALIDACIÓN OSCL Y ACREDITACIÓN

Descripción de la subetapa: corresponde a la elaboración documentación de validación OSCL y acreditación y corresponde a la antesala de la sub-etapa de Validación con Organismo Sectorial de Competencias Laborales. El desarrollo es absolutamente back office y tiene como objetivo articular los productos del proyecto con el proceso de acreditación de estándares de competencias (perfiles ocupacionales).

Será el/la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales del área de Competencias Laborales, quien deberá formular la documentación que permita validar los productos del proyecto que proceda con el OSCL. Del mismo modo, deberá elaborar la propuesta de la documentación que permita que el OSCL solicite a ChileValora la acreditación de los estándares de competencias desarrollados en el proyecto.

Para facilitar el reporte del cumplimiento de las actividades antes descritas, el /la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales podrá requerir los apoyos necesario a la Jefatura de Competencias Laborales, a la Subjefatura de Competencias Laborales y al Coordinador (a) de procesos internos y Catálogo.

Actividades:

- Elaboración de minutas de registro de actividades.
- Elaboración de documentación para validación de productos con OSCL.
- Elaboración de documentación para la solicitud de acreditación de estándares de competencia por OSCL.
- Elaboración de presentación de validación de productos.
- Actividades monitoreo y reportabilidad (ejecución de actividades).
- Actividades monitoreo y reportabilidad (ejecución de presupuesto).

Responsables:

- Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.
- Subjefatura de Competencias Laborales.
- Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.
- Subjefatura de Competencias Laborales.
- Coordinador (a) de procesos internos y Catálogo.
- Encargado(a) de administración de proyectos CL.

Productos:

- Minutas de registro de actividades.
- Reportes de avance de proyecto.
- Documentación para validación de productos con OSCL.
- Documentación para la solicitud de acreditación de estándares de competencia por OSCL.
- Presentación de validación de productos.

SUB ETAPA N° 9: VALIDACIÓN CON ORGANISMO SECTORIAL DE COMPETENCIAS LABORALES

Descripción de la subetapa: corresponde a la validación con el Organismo Sectorial de Competencias Laborales, instancia que es gestionada por el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.

El área de Competencias Laborales podrá apoyar en el diseño de la estrategia y de los insumos necesarios para la presentación de los productos para su validación por parte del OSCL, en acuerdo con el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.

Para la validación del OSCL, el área de Competencias Laborales hará entrega al área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, de la documentación para validación de productos y una propuesta de la documentación para la solicitud de acreditación de estándares de competencia por el OSCL.

En caso de que surjan requerimientos de ajuste a los productos por parte del OSCL, será el/la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales quien deberá efectuar y/o coordinar las actividades que permitan realizar los ajustes solicitados, para contar con la versión final de los productos, asegurando el cumplimiento de los estándares metodológicos de ChileValora.

Para facilitar el reporte del cumplimiento de las actividades antes descritas, el /la Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales podrá requerir los apoyos necesarios de la Jefatura de Competencias Laborales, de la Subjefatura de Competencias Laborales y del Coordinador (a) de procesos internos y Catálogo.

Actividades:

• **Elaboración de minutas de registro de actividades.**

• **Ajuste de productos, si procede.**

• **Actividades monitoreo y reportabilidad (ejecución de actividades).**

• **Actividades monitoreo y reportabilidad (ejecución de presupuesto).**

Responsables:

• **Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.**

• **Subjefatura de Competencias Laborales.**

• **Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.**

• **Subjefatura de Competencias Laborales.**

• **Coordinador (a) de procesos internos y Catálogo.**

• **Encargado(a) de administración de proyectos CL.**

Productos:

• Minutas de registro de actividades.

• Reportes de avance de proyecto.

• Productos finales validados por el OSCL (los que procedan).

• Documentación de validación de productos, firmada por OSCL.

• Documentación de la solicitud de acreditación de estándares de competencia, firmada por OSCL.

SUB ETAPA N° 10: ENTREGA INSUMOS PARA PRESENTACIÓN A DIRECTORIO

Descripción de la subetapa: corresponde a la última sub-etapa que concluye el proceso de ejecución de un proyecto de competencias laborales y refiere a la entrega formal de los productos e insumos para acreditación validados por el OSCL, al área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, por parte del área de Competencias Laborales.

En esta sub-etapa, el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones podrá requerir apoyos al área de Competencias Laborales, para cumplimentar la presentación que debe realizar al Directorio de ChileValora, a fin de acreditar los estándares de competencias levantados en el proyecto de competencias laborales.

Si bien existen acciones posteriores en las que el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones y área de Competencias Laborales se articulan en relación al proceso de acreditación de estándares de competencias, dichas actividades no forman parte del proceso de ejecución de un proyecto de competencias laborales y se relaciona con la gestión del Catálogo Nacional de Competencias.

Actividades:

- Elaboración de minutas de registro de actividades.
- Preparación de documentación de entrega de insumos para acreditación, al área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.
- Actividades monitoreo y reportabilidad (ejecución de actividades y ejecución de presupuesto).
- Elaboración del informe de cierre de actividades.

Responsables:

- Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.
- Subjefatura de Competencias Laborales.
- Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.
- Subjefatura de Competencias Laborales.
- Coordinador (a) de procesos internos y Catálogo.
- Jefatura de Competencias Laborales.
- Encargado(a) de proyectos de Competencias Laborales.

Productos:

- Minutas de registro de actividades.
- Productos finales validados por el OSCL (los que procedan).
- Documentación de validación de productos, firmada por OSCL.
- Documentación de la solicitud de acreditación de estándares de competencia, firmada por OSCL.
- Minuta de entrega de productos e insumos para acreditación al área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.
- Informe de cierre de actividades.

4

CONSIDERACIONES RELEVANTES PARA LA EJECUCIÓN DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES

A continuación, se presentan consideraciones relevantes para la ejecución de un proyecto de competencias laborales referidas al financiamiento, interacción inter áreas y validación sectorial. Del mismo modo, se detallan de manera más amplia, las consideraciones para el proceso de actualización establecidas en el “Protocolo que regula los efectos de la actualización de competencias laborales, del Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales del Sistema Nacional de Certificación de Competencias - ChileValora”.

4.1 CONSIDERACIONES GENERALES PARA EL DESARROLLO DE UN PROYECTO DE COMPETENCIAS LABORALES

FINANCIAMIENTO

La ejecución de las actividades contempladas en un proyecto de competencias laborales se asocia a un presupuesto que es definido por ChileValora, en específico por el área de Competencias Laborales, en concordancia con las características del requerimiento proyecto y del sector productivo en cual se desarrollará el mismo, así como en atención a la disponibilidad presupuestaria de la institución.

De acuerdo a lo que establece la Ley N° 20.267, en su título segundo, acerca del financiamiento de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación Competencias Laborales, el sector productivo deberá cofinanciar al menos el diez por ciento, del gasto total en el que se deba incurrir para la generación y/o actualización de las unidades de competencias laborales (estándares de competencia).

Por lo anterior, ChileValora podrá financiar como máximo el noventa por ciento del gasto total asociado a una iniciativa de estandarización de competencias (proyecto de competencias laborales).

Para que ChileValora disponibilice los recursos, el sector deberá requerir éstos a través de una propuesta que ingresará en un proceso de convocatoria que coordina el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones de ChileValora, el cual establecerá de manera discrecional los mecanismos de evaluación de las propuestas recepcionadas, para la asignación de recursos. A todo evento, deberá celebrarse un convenio de colaboración y transferencia de recursos entre ChileValora y la entidad que presente la propuesta (entidad requirente o entidad proponente), a fin de garantizar la disponibilidad de los recursos financieros previo al inicio del proyecto de competencias.

INTERACCIÓN INTER-ÁREAS

Para la ejecución del desarrollo de un proyecto de competencias laborales, el área de Competencias Laborales, se debe articular con las distintas áreas de ChileValora, particularmente con el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones, que es la encargada de gestionar el funcionamiento de los Organismos de Competencias Laborales - OSCL.

A continuación, se relevan las principales actividades en las cuales el área de Competencias Laborales se relaciona con otras áreas, a fin de instalar, desarrollar y formalizar los resultados de la ejecución de un proyecto de competencias laborales, las cuales se pueden organizar en tres ámbitos: Estratégico, Operativo y Soporte.

Estratégico:

- La ejecución de un proyecto de competencias laborales se deberá alinear a las brechas de capital humano que sean detectadas por el área de Estudios y Prospección del Mercado Laboral.
- La ejecución de un proyecto de competencias laborales se deberá orientar a la demanda de los sectores productivos para conformar los OSCL, que deberá ser informada al Directorio de ChileValora por el área de Estudios y Prospección del Mercado Laboral.
- La ejecución de un proyecto de competencias laborales se deberá propender la estandarización de las competencias asociadas a los perfiles ocupacionales que demandan los sectores productivos y de los que carece la actual oferta de trabajo, los cuales deberán ser identificados por el área de Estudios y Prospección del Mercado Laboral.
- La ejecución de un proyecto de competencias laborales se deberá desarrollar al alero de un OSCL y de los actores claves de los sectores (gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, etc.), los cuales deberán ser conformados e identificados, respectivamente, por el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.

Operativo:

- La ejecución de un proyecto de competencias laborales se deberá desarrollar en el marco de un convenio de colaboración y transferencias de recursos entre ChileValora y un representante del sector, incluyendo los aportes de financiamiento para su ejecución, el cual deberá gestionado por el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.
- La ejecución de un proyecto de competencias laborales se deberá desarrollar en concordancia con un requerimiento de perfiles, planes y rutas formativo - laborales, según corresponda, el cual deberá ser elaborado y presentando al área de Competencias Laborales por el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.
- Se deberá verificar la factibilidad técnica del requerimiento de perfiles, planes y rutas formativo - laborales, según corresponda, análisis que deberá ser elaborado por el área

de Competencias Laborales en conjunto con el área de Centros, Evaluadores y Articulación TP, a fin de determinar disponibilidad de centros, evaluadores y salida de los perfiles solicitados a la vinculación con la educación técnico profesional.

- Los productos resultantes de la ejecución de un proyecto de competencias laborales, se deberán validar con los OSCL (en particular los perfiles ocupacionales), para su acreditación e incorporación al catálogo, instancia que deberá ser gestionada por el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.
- Los productos resultantes de la ejecución de un proyecto de competencias laborales, se deberán presentar al Directorio de ChileValora, para su acreditación e incorporación al catálogo, presentación que deberá realizar el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones.

El área de Competencias Laborales deberá, cuando proceda, coordinarse con el área de Centros, Evaluadores y Articulación TP para desarrollo de planes formativos en el contexto de los proyectos de competencia laborales. Para ello, se deberá facilitar la participación del área de Centros, Evaluadores y Articulación TP, en las actividades de levantamiento de información que se generen en el proceso de estandarización de competencias.

Soporte:

- La ejecución de un proyecto de competencias laborales, como ya se señaló, se deberá desarrollar en el marco de un convenio de colaboración y transferencias de recursos entre ChileValora y un representante del sector, el cual deberá ser gestionado por el área de Relaciones Institucionales y Comunicaciones. Para la elaboración de dicho convenio será indispensable la asesoría del área de Fiscalía.
- Del mismo modo, dado que el convenio de colaboración define también transferencia de recursos, para el monitoreo y reporte la ejecución presupuestaria del proyecto de competencias, de acuerdo a los protocolos de trabajo de la institución, se deberá contar con el apoyo del área de Administración, Finanzas y Personas.
- Finalmente, para la contratación de los servicios de apoyo y logísticos que se requieran para la ejecución del proyecto de competencias laborales, se deberá contar también con el apoyo del área de Administración, Finanzas y Personas.

VALIDACIÓN SECTORIAL

Los productos que se generan en el marco del desarrollo de un proyecto de competencias laborales, y en específico los perfiles ocupacionales, deberán ser validados técnicamente por la instancia técnica que se defina y por el Organismo Sectorial de Competencias Laborales - OSCL que corresponda, para otorgar a los productos validez sectorial. Lo anterior demandará un trabajo articulado entre las áreas de Competencias Laborales y Relaciones Institucionales y Comunicaciones.

Finalmente, en el marco de un proyecto de competencias laborales, si bien la normativa de ChileValora solo establece como necesaria la validación del OSCL para los perfiles ocupacionales y sus Unidades de Competencia (estándares de competencia), es deseable que todos los productos resultantes del proyecto sean validados por el OSCL (planes formativos y rutas formativo - laborales, por ejemplo).

En ese sentido, la validación por parte del OSCL a los productos de un proyecto, distintos de los perfiles ocupacionales, queda sujeta a las condiciones de financiamiento del proyecto, la cuales se establecen en el convenio de colaboración entre ChileValora y el proponente sectorial, y de manera más amplia, en el convenio de colaboración anual entre ChileValora y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - SENCE, que disponibiliza recursos para que ChileValora ejecute proyectos de competencias.

4.2 CONSIDERACIONES PARA EL PROCESO DE ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

La actualización de competencias es el proceso de revisión de perfiles previamente acreditados por ChileValora, para el análisis de su vigencia y la realización de los ajustes necesarios en función de los cambios tecnológicos, del proceso de trabajo, del mercado laboral u otros.

En ese entendido, la diferencia más sustantiva con el proceso de levantamiento de competencias (perfiles nuevos), radica en que se trata de perfiles ya acreditados en el Catálogo Nacional de Competencias (Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales). Por lo anterior, se debe tener en consideración si el perfil en actualización se encuentra dentro del alcance de habilitación de un evaluador de competencias habilitado por ChileValora o si se encuentra en el alcance de evaluación de un Centro de Evaluación y Certificación de Competencia Laborales, acreditado por ChileValora.

Si un perfil es actualizado sin tener en consideración los aspectos antes referidos, se incumple el Protocolo que regula los efectos de la actualización de competencias laborales, del Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales del Sistema Nacional de Certificación de Competencias - ChileValora, aprobado el 28 de diciembre del 2018, a través de la resolución exenta N°347.

En dicho protocolo se establece, en líneas generales, lo siguiente:

- Si un proyecto de competencias laborales considera la actualización de competencias, el área de Centros, Evaluadores y Articulación TP, deberá ser informada.
- Durante el proceso de actualización de competencias, deberá desarrollarse una matriz de actualización que permita visualizar los cambios que se realizarán al perfil en concordancia con las actividades de levantamiento de información desarrolladas por el área de Competencias Laborales.
- La matriz antes referida, deberá ser puesta a disposición del área de Centros, Evaluadores y Articulación TP, a fin de que ésta pueda determinar las posibles implicancias que la actualización del perfil, tengan en evaluadores habilitados y centros acreditados.
- Dicha información deberá ser puesta a disposición del Organismo Sectorial de Competencias Laborales OSCL, a fin de que se determine si la actualización efectuada al perfil implica o no un cambio a las funciones laborales descritas en éste.
- En caso de que el OSCL determine que la actualización efectuada al perfil no implica un cambio a las funciones laborales descritas en éste, podrá recomendar a ChileValora, durante el proceso de acreditación de la competencia actualizada, la actualización del alcance de habilitación de los evaluadores que proceda y la

actualización del alcance de los centros que proceda. Esta acción será fundamental abordarla durante la sub-etapa ocho, "Elaboración documentación de validación OSCL y acreditación", para zanjarlo durante la sub-etapa nueve, "Validación con Organismo Sectorial de Competencias Laborales".

- Por el contrario, si el OSCL no determina y solicita a ChileValora lo descrito en punto anterior, el perfil, una vez acreditada la versión actualizada, dejará de formar parte del alcance de habilitación de evaluadores y del alcance de los centros que proceda, afectando así el desarrollo de los eventuales procesos de certificación que puedan desarrollarse o estar en curso.

Para mayor información revisar el Protocolo que regula los efectos de la actualización de competencias laborales, del Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales del Sistema Nacional de Certificación de Competencias - ChileValora, disponible en el anexo N° 13.

5

CONTROL DE GESTIÓN DE UN PROYECTO COMPETENCIAS

Para generar un proceso de control de la calidad de la gestión interna de los proyectos del área, se han establecido, documentado, implementado y mantenido un sistema de control basado en el seguimiento continuo según lo requerido por los protocolos internos de ChileValora y de los estándares propios del área.

Para ello, el área de Competencias Laborales:

- Demuestra la ejecución de todos los procesos declarados dentro del manual de gestión, incluyendo la ejecución de cada proyecto y el cumplimiento de los requisitos legales; lo anterior mediante indicadores de procesos, controles de calidad, objetivos de calidad y medios de verificación que permiten analizar el cumplimiento de los requisitos aplicables.
- Identifica los procesos y etapas necesarios para el sistema de gestión de la calidad (flujograma de procesos del área).
- Determina la secuencia de los procesos y sus responsables, mediante una matriz general que determina las etapas, sub-etapas y actividades requeridas en un proyecto.
- Determina los criterios y métodos necesarios para asegurar que tanto la operación como el control de los procesos sean eficaces mediante un manual metodológico complementario.
- Asegura la disponibilidad de recursos financieros mediante los distintos aportes entregados por SENCE o MINTRAB.
- Realiza el seguimiento, la medición y el análisis de estos procesos mediante los indicadores de procesos y la evaluación de sus resultados. (matrices de seguimiento y control de procesos - fichas de seguimientos).

▸ Implementa las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y mejorar continuamente los procesos. Cuando no se logren los resultados planificados se plantean correcciones y/o acciones correctivas para mejorar las debilidades que pudieran surgir producto de la ejecución de un proyecto.

- Gestiona los procesos de acuerdo con los requisitos de ChileValora. Ello es verificado mediante los resultados obtenidos de auditorías internas.
- El área tiene la facultad de contratar externamente las actividades correspondientes a servicios de apoyo de Equipo Sectorial Experto (ESE) y otros proveedores externos. El tipo y grado de control a aplicar sobre dichos procesos está definido mediante una ficha de admisibilidad y selección para incorporación de ESE y sistemas de evaluación por categorías de proveedores.

5.1 CONTROL DE LOS DOCUMENTOS

Los documentos, fichas y registros requeridos dentro del área, estarán bajo control de actualización, mediante una planilla de registro de documentos, los cuales tendrán fecha de emisión, años de vigencia y estados de actualización, el cual indicará responsables y lugar de ubicación dentro de la plataforma de resguardo de la información de ChileValora.

Para la incorporación y actualización de documentos, fichas y registros, es necesario tener en consideración:

- Aprobar documentos antes de su emisión, revisar, actualizar y re-aprobar los documentos, identificar los cambios y la condición de la edición vigente de los documentos;
- Asegurar que las ediciones vigentes estén disponibles en sus puntos de uso;
- Asegurar que los documentos se mantienen legibles e identificables;
- Asegurar que los documentos de origen externo sean identificados y su vigencia sea verificada, de esta forma evitar el uso de documentos obsoletos, aplicándoles una identificación apropiada cuando se retienen con algún propósito.

5.2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE EQUIPO INTERNO Y EQUIPO SECTORIAL EXPERTO

Mediante los distintos perfiles de cargos internos del área (de acuerdo con organigrama en 2.5), se realizarán evaluaciones de desempeño del equipo interno, entregando los resultados referidos a los indicadores asociados a las actividades de cada cargo. Estas evaluaciones serán realizadas por medio de la jefatura directa, evaluación del equipo y autoevaluación, mediante ficha de registro de evaluación y de acuerdo con los resultados obtenidos de los proyectos realizados dentro del año evaluado.

Los ESE seleccionados para los proyectos, serán ingresados automáticamente al Listado de proveedores de servicios, dentro de una Ficha de evaluación de proveedores, en la cual se integrarán otros servicios tales como: hotelería y transporte, con una calificación ponderada de 100% relativa al nivel de satisfacción del equipo, y en distintas categorías de asignación porcentual. Luego del primer año, habrá una reevaluación del comportamiento de estos proveedores para futuros proyectos.

Para el ingreso de nuevos servicios, se considerará un criterio de selección basado en un proceso de análisis de referencias. Los proveedores de insumos y servicios (no ESE) serán evaluados de acuerdo con los criterios asignados en la ficha de admisibilidad de proveedores.

La selección del ESE se efectúa, por una parte, en función del objetivo del proyecto y el respectivo plan de trabajo, y por otra parte por el proceso de admisibilidad y de referencias.

La decisión para reemplazar a un proveedor se tomará cuando la evaluación resultante no cumpla con el mínimo requerido, de acuerdo con los criterios, porcentajes asociados y categorías vinculadas. La responsabilidad para determinar el reemplazo del proveedor será mediante la evaluación entre el usuario del servicio y la Jefatura del área de Competencias Laborales.

5.3 CONTROL DE PROCESOS Y DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

Este manual determina los procesos de gestión interna dentro del área de Competencias Laborales, el cual planifica y efectúa cada etapa bajo condiciones controladas. Al aviso de inicio de un proyecto, comienza la planificación operativa para asegurar que todo lo necesario estará disponible oportunamente, en cantidad y en la calidad pactada o requerida. Para esta actividad se genera una ficha de plan de trabajo que chequea aspectos fundamentales para dar inicio al proyecto (anexo N° 2: Formato ficha de plan de trabajo).

Esta información también se mantiene en la Gantt de monitoreo de actividades, la cual será controlada por la parte responsable de la coordinación del proyecto, verificando el cumplimiento de cada etapa asociada mediante estados de avances semanales entregados por la parte ejecutora del proyecto.

5.3.1 MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO

El área de Competencias Laborales, planifica e implementa los procesos de seguimiento, medición, análisis y mejoramiento necesarios para:

- Demostrar la conformidad del servicio y productos asociados.
- Asegurar la conformidad del servicio y productos asociados.
- Mejorar continuamente la eficacia del servicio y productos asociados.

Lo anterior considera la determinación de métodos aplicables, incluyendo las técnicas que en el manual metodológico del área se manifiesten.

5.3.2 ACCIONES CORRECTIVAS

Las jefaturas determinarán las medidas correctivas en los casos que las evaluaciones de los servicios internos y externos no cumplieren con los estándares requeridos por el área (categorías asociadas a la evaluación de desempeño). En el caso de evaluaciones del equipo interno, estas consideran medidas de capacitación, reforzamiento metodológico, y acompañamiento en las actividades de menor desempeño. En el caso de ESE, estas medidas apuntan a cancelación de contratos y menor consideración para posteriores proyectos. En el caso de proveedores externos de servicios, los proveedores de menor calificación, no serán consideradas para próximos proyectos.

5.3.3 ACCIONES PREVENTIVAS

Las acciones preventivas para el mejoramiento continuo, considera una retroalimentación para cada prestador de servicio, ya sea de carácter interno como externo, la cual se basa en la muestra de sus resultados de evaluación de desempeño y servicios, involucrando un informe con recomendaciones y aspectos de mejoras.

6

ANEXOS

- ANEXO N° 1: Formato Ficha de sistematización de información secundaria disponible.
- ANEXO N°2: Formato de ficha de identificación de actores claves
- ANEXO N° 3: Formato Ficha de plan de trabajo.
- ANEXO N° 4: Formato Gantt de monitoreo de actividades.
- ANEXO N° 5: Formato Ficha de requerimiento para la contratación de servicios de apoyo.
- ANEXO N° 6: Formato Ficha de requerimiento de servicios logísticos.
- ANEXO N° 7: Formato Lista de asistencia (mesas técnicas, reunión de coordinación y reunión de validación).
- ANEXO N° 8: Formato de minuta de registro de actividades de proyecto.
- ANEXO N° 9: Formato Registro de actividades.
- ANEXO N° 10: Formato de Reporte de avance de proyecto.
- ANEXO N° 11: Formato Acta para validación técnica de productos
- ANEXO N° 12: Formato Ficha de presentación del proyecto ejecutado.
- ANEXO N° 13: Formato Acta para validación de productos por OSCL
- ANEXO N° 14: Protocolo que regula los efectos de la actualización de competencias laborales, del Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales del Sistema Nacional de Certificación de Competencias - ChileValora.



Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

Manual de Gestión de Proyectos de Competencias Laborales

Área de Competencias Laborales



2020