

Construcción de un Sistema de Certificación de Competencias Laborales para Chile 1999-2009

**Olaya Cambiaso Tomic
Diego Richard Marchant**

Junio 2011

innovum
centro de innovación en capital humano



Índice

- Orígenes del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales
- Desarrollo del SNCCL (1999-2009)
- Avances y logros

- Orígenes del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales

APRENDIZAJE / EMPLEABILIDAD A LO LARGO DE LA VIDA

“La empleabilidad de por vida -la capacidad de ser productivo y mantenerse empleado- no está garantizada por la educación y entrenamientos recibidos en la niñez y juventud. Cambios estructurales que afectan la economía han aumentado la importancia de actualizar destrezas y competencias. Responder a estos requerimientos supone desarrollar estrategias efectivas de aprendizaje a lo largo de la vida”. (The OECD Observer, 1999).

POR QUÉ SISTEMA DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS

- Reducción costos de transacción gestión de recursos humanos (reclutamiento, selección)
- Movilidad laboral de trabajadores competentes pero con bajas / sin calificaciones
- Mejor pertinencia y calidad de oferta de capacitación / formación
- Eficiencia de inversión en recursos humanos
- Lenguaje común empleadores, trabajadores, capacitadores

LECCIONES DE OTROS PAISES

NO

Desarrollar certificación desde la oferta de capacitación

Cobertura total de sectores y ocupaciones

Certificación como resultado terminal de cursos y programas

Múltiples certificaciones sin lenguaje ni criterios comunes

Sistema anclado en sector público

SI

Liderazgo mundo productivo

Levantar sistema en sectores y ocupaciones en que realmente agregue valor

Evaluación y certificación en el trabajo, no en aulas

Certificación de competencias como herramienta de capacitación permanente

Sistema privado, flexible con reglas del juego compartidas

PRINCIPIOS BASICOS DEL SISTEMA

1. Centrado en la demanda y focalizado en output
2. Certificación en mundo privado, por organismos sectoriales.
3. Separación de funciones capacitación – certificación
4. Institucionalidad privada, encargada de expansión, aseguramiento de calidad, mejoramiento continuo
5. Estándares de competencia de validez nacional: transferibilidad de competencias
6. Subsidios SENCE
Empresas: ampliación cobertura franquicia tributaria
Personas: instrumentos FONCAP
7. Vínculo con sistema educativo (formación técnica secundaria y postsecundaria): Programa Educación y Capacitación Permanente

La oportunidad / problema

¿Estamos generando las condiciones adecuadas para alinear la oferta de desarrollo de competencias, con los requerimientos de los trabajadores y con las necesidades de productividad (innovación) y competitividad de las empresas y sectores?

La propuesta

Identificar los requerimientos de capital humano de sectores productivos claves de Chile y traducirlos en Perfiles de Competencias Laborales aplicables para fines de (i) mejorar la pertinencia de la educación, formación y capacitación; (ii) mejorar la gestión de recursos humanos en las empresas (iii) reconocer las capacidades de trabajadores sin importar como las adquirieron. Factores claves: liderazgo privado (empresarial), apoyo público para inversión inicial, pilotos lo más exitoso posibles, política pública para escalamiento, masificación y estímulo a la demanda de certificación por empresas y trabajadores.

Competencia Laboral

- ❖ La competencia laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo.
- ❖ Las competencias abarcan los conocimientos (**Saber**), actitudes (**Saber Ser**) y habilidades (**Saber Hacer**) de un individuo.
- ❖ Una persona es competente cuando sabe movilizar recursos personales (**conocimientos, habilidades, actitudes**) y del entorno (tecnología, organización, otros) para responder a situaciones complejas, y cuando realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados

A quiénes beneficia?

Empresas

- Hacer más rentable la inversión en el desarrollo de Sistemas de Calidad, mantención, etc.
- Mejorar los sistemas de Gestión de Recursos Humanos a partir de las competencias laborales requeridas.
- Hacer eficiente el Retorno a la inversión en Capacitación.
- Herramienta para mejorar la gestión de contratistas.

Trabajadores

- Conocer lo que se espera de ellos en términos de desempeño, productividad y contribución al negocio y al clima laboral.
- Contar con un mecanismo para certificar conocimientos y habilidades adquiridos en su vida laboral.
- Proporcionarles herramientas para el autoaprendizaje
- Facilitar la comprensión laboral de normativas referidas a Calidad, Seguridad, Higiene, etc.
- Mejorar relación con jefe directo y pares.

Inst.Capacitación

- Mejorar la calidad, pertinencia y flexibilidad en la oferta de los cursos de capacitación laboral
- Contar con información generada y validada por las empresas para orientar la oferta de programas
- Acercar la oferta de educación formal y de capacitación al sistema de competencias laborales y las necesidades del mundo laboral.

La propuesta de valor.....Modelo Virtuoso de Certificación

PERSONAS

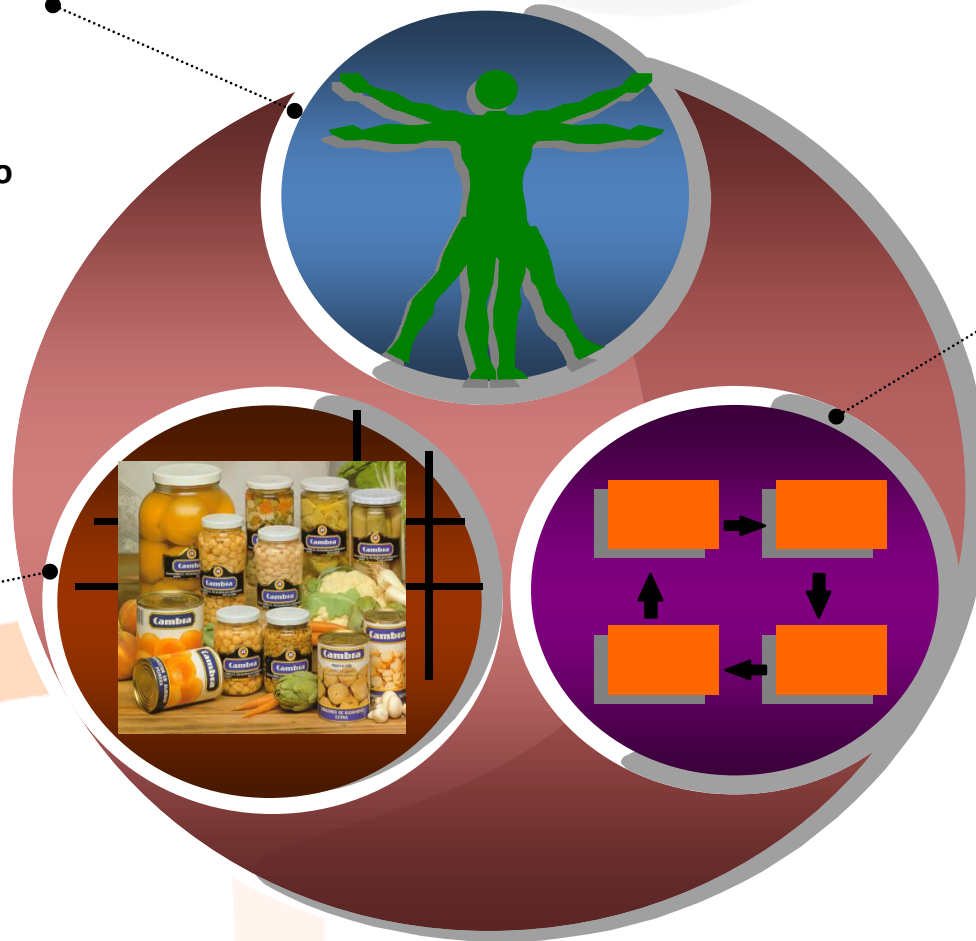
- Asegura que la persona sea capaz de dominar y demostrar un determinado desempeño
- Se evalúa rendimiento, competencias y experiencia previa del trabajador con terceros expertos
- Se reconoce a la persona

PRODUCTOS

- Asegura un producto válido y confiable
- Permite determinar su origen y seguimiento
- El sello determina la seguridad y garantía en el tiempo
- Permite servicio de postventa para el cliente

PROCESOS

- Permite acceso a los mercados internacionales
- Describe cómo debe hacerse la operación en toda la cadena
- Documenta el perfil del procesos otorgando claridad y pertinencia
- Asegura la calidad de procedimientos en el procesos vinculado al producto final
- Es auditable



Áreas de Intervención

Actualizar y dar pertinencia a oferta formativa

Mejorar calidad y pertinencia de la oferta de capacitación laboral.

Sistema de Formación Técnica

Sistema de Capacitación Laboral

Sistema Nacional de Certificación De Competencias Laborales

Políticas de Empleo Intermediación Laboral

Sistemas de Administración de RRHH

Optimizar eficiencia e impacto de políticas de empleo e intermediación

Mejorar en procesos internos y optimizar administración de RRHH

- Desarrollo del Sistema durante el periodo 1999-2009

¿Qué se Busca Generar?

Generar un mercado de trabajadores certificados, que entreguen mayores garantías a las empresas sobre la calidad de los servicios prestados, independientemente donde se desempeña actualmente ese trabajador.

Estrategia del proyecto

- Alianza privado-pública
- Fuerte involucramiento del mundo empresarial
- Sistema de Certificación distinto de Sistema de Formación y Capacitación
- Marco metodológico común, estrategia estable
- Diseño institucionalidad en régimen en base a pilotos demostrativos
- Pilotos demostrativos con sectores claves de la economía (vs. instalación de un marco institucional)
- Fundación Chile como catalizador y articulador
- Transferencia de avances de otros países

Ruta Crítica



Criterios de selección de sectores

- Sectores con un nivel de asociatividad que permitiera comprometer participación de empresas suficientes para el levantamiento de estándares y participación de n trabajadores. Rol de gremios.
- Gremios de representatividad nacional
- Sectores claves para la economía: turismo, minería, agroalimentario
- Enfoque de competencias soluciona problema real del sector:
 - Accidentabilidad: gas y electricidad
 - Certificaciones como elementos competitivos: agroalimentario
 - Homogenizar base de mano de obra temporal: construcción, agrícola, acuícola
 - Reconocer “calificación” mano de obra: vitivinícola, metalmecánico
 - Mejorar ROI sobre capacitación: Minería, vitivinícola, logística
 - Sistematizar catálogo ocupacional: logística, construcción, acuícola

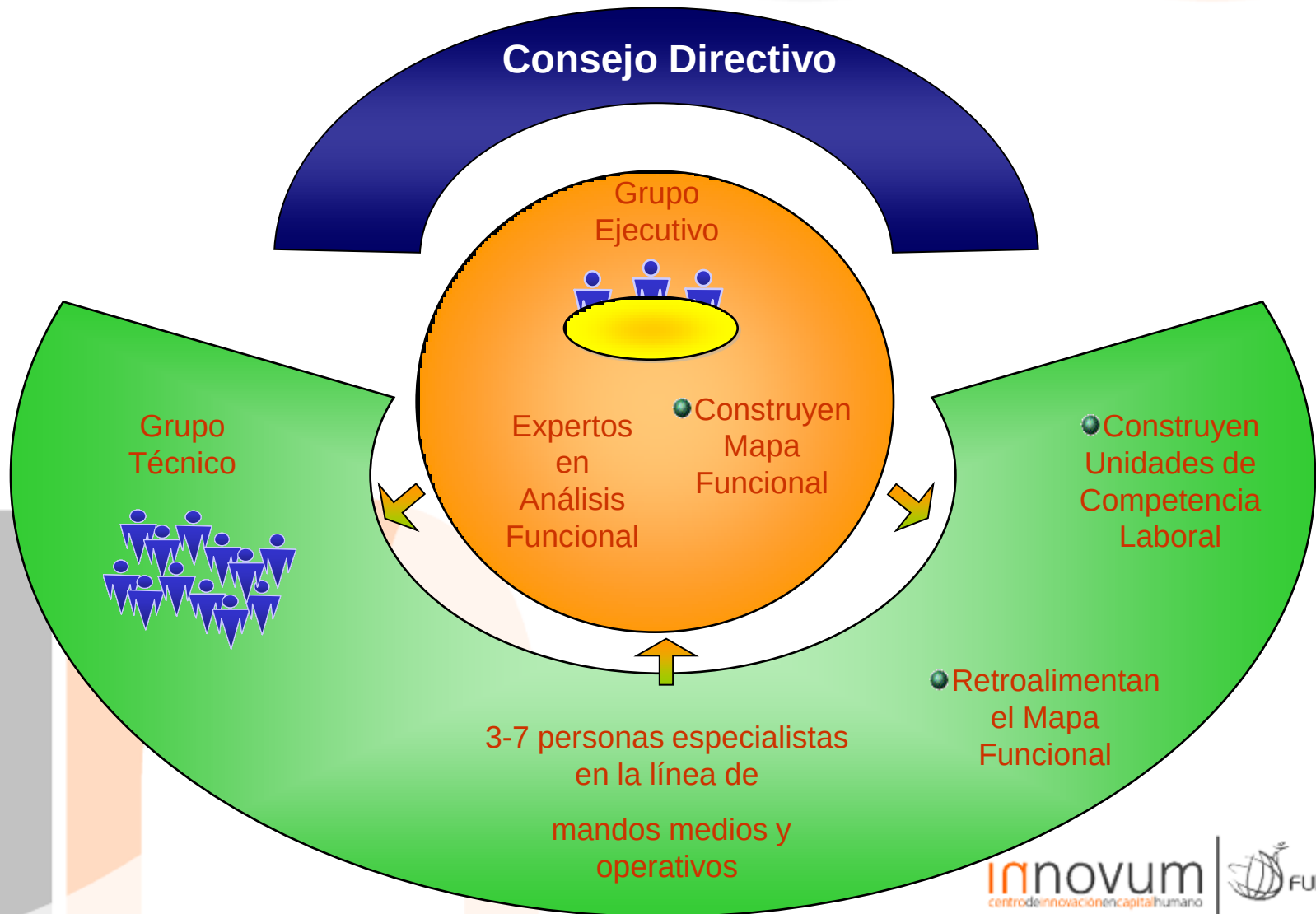
Sectores Participantes

- ❖ Turismo (gastronomía, hotelería, empresas de turismo, turismo receptivo)
- ❖ Gas y electricidad
- ❖ Gran Minería
- ❖ Comercio (Supermercados)
- ❖ Frutícola de Exportación (cosecha, packing, frigorífico)
- ❖ Vitivinícola (viñas, vinificación, envasado, guarda)
- ❖ Semillas, hortalizas, flores, cereales, industria del pan
- ❖ Alimentos (congelados, deshidratados, jugos, pulpas, enlatados, pastas, conservas, aceite de oliva)
- ❖ Pecuario (ovinos, bovinos, aves y cerdos)
- ❖ Metalmecánica
- ❖ Logística y transporte
- ❖ Acuicultura y pesca artesanal
- ❖ Construcción
- ❖ Microempresa y Agricultura Familiar Campesina
- ❖ Radiodifusión

Socios del Proyecto

- ❖ Comité Nacional de Productores de Hortalizas (HORTACH)
- ❖ Confederación de la Producción y el Comercio
- ❖ Cámara Chilena de la Construcción
- ❖ Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo (Consetur)
- ❖ Consejo Minero
- ❖ Asociación de Empresas de Tecnologías de Información
- ❖ Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánica A. G.
- ❖ Superintendencia de Electricidad y Combustibles
- ❖ Asociación Logística de Chile (Alog A.G.)
- ❖ Salmón Chile A.G.
- ❖ Asociación de Exportadores de Chile (ASOEX A.G.)
- ❖ Vinos de Chile A.G.
- ❖ Asociación de Empresas de Alimentos de Chile (Chilealimentos A.G.)
- ❖ Asociación de Productores de Aceite de Oliva A.G. (ChileOliva A.G.)
- ❖ Asociación de Productores y Exportadores Agrícolas del Valle de Copiapó (APECO A.G.)
- ❖ Asociación Gremial de Plantas Faenadoras Frigoríficas de Carnes de Chile (FAENACAR A.G.)
- ❖ Asociación de Exportadores de Productos Lácteos (EXPORLAC Chile A.G.)
- ❖ Federación de Productores de Leche (FEDELECHE F.G.)
- ❖ Sociedad Agrícola y Ganadera de Osorno A.G. (SAGO A.G.)
- ❖ Asociación de Ganaderos de Magallanes (ASOGAMA A.G.)
- ❖ Asociación Nacional de Productores de Semillas (ANPROS A.G.)
- ❖ Asociación Gremial de Agricultores de la Provincia de Arica (AGAPA A.G.)

Esquema de Trabajo



- Avances y logros del proyecto

Logros del proyecto

- Cobertura nacional de experiencias de evaluación/certificación con más de 30.000 trabajadores
- Sectores del proyecto corresponden con clusters seleccionados por el CINC para diseñar la Estrategia Nacional de Innovación para la Competitividad.
- Interacción con empresas facilita la adopción del modelo de competencias en selección, evaluación de desempeño y compra de capacitación
- Sectores de servicios claves con estándares validados: turismo, logística y transporte, capacitación, comercio
- Instalación de metodología común de identificación y levantamiento de estándares de competencias
- Accesibilidad de estándares para pequeñas y medianas empresas

Logros del proyecto

- Cobertura nacional de experiencias de evaluación/certificación con más de Desarrollo de perfiles ocupacionales transversales a varios sectores: higiene y seguridad, eficiencia energética, gestión
- Perfiles de competencias para operación del Sistema: Evaluador de competencias, Auditor de procesos de evaluación de competencias
- Construcción de Catálogo de Perfiles Ocupacionales y estándares de competencias laborales
- Construcción de Registros de Certificados, Estándares, Evaluadores y Certificadores
- Material Didáctico y Plan de Formación para Capacitación Basada en Competencias

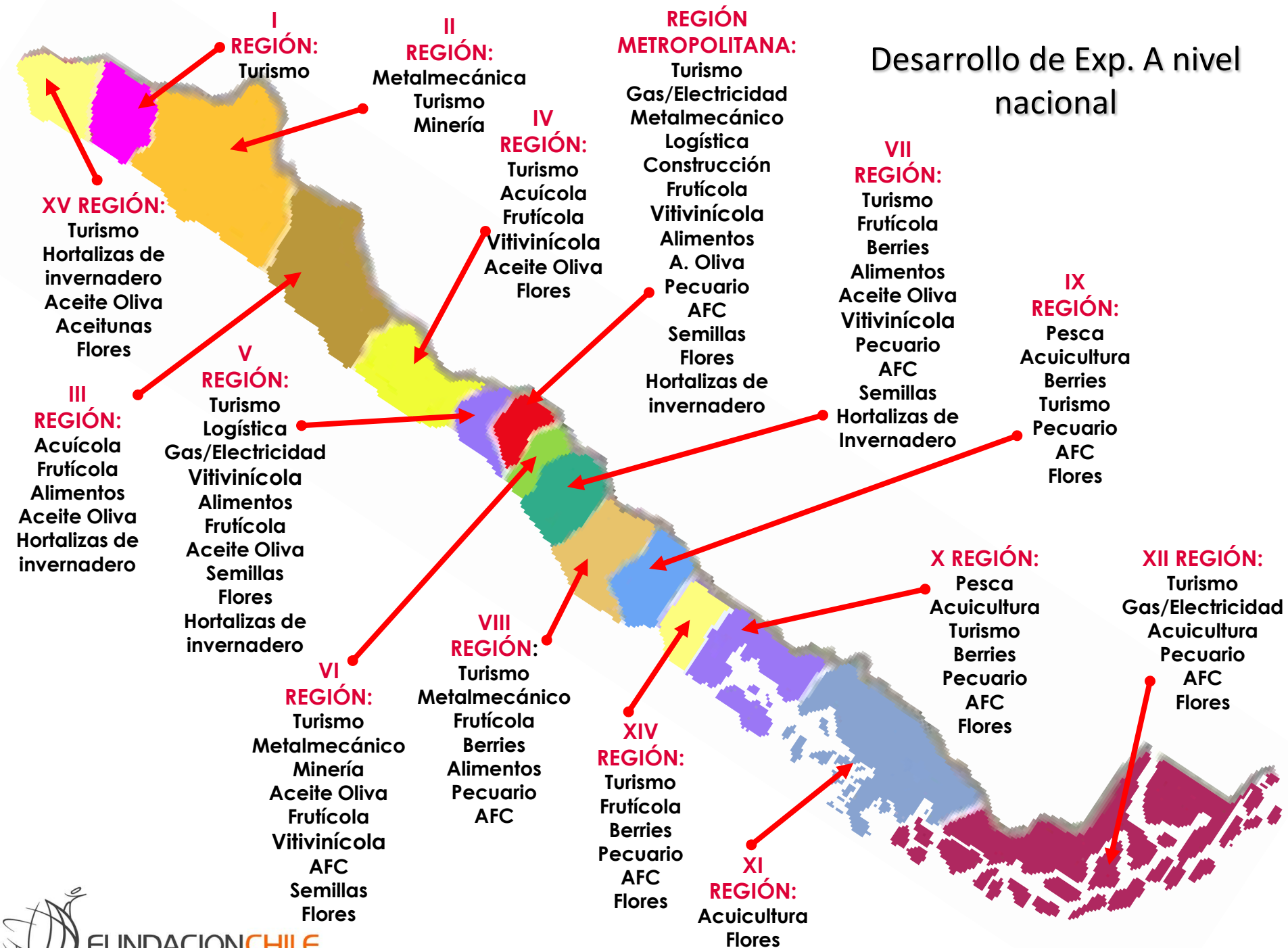
PERFILES DE COMPETENCIAS DESARROLLADOS

SECTOR PRODUCTIVO	N° PERFILES	N° UCL
Acuícola Pesquero	18	71
Agroindustrial	160	417
Pecuario	49	109
Gas y Electricidad	4	15
Logística y Transporte	19	49
Metalúrgico Metalmecánico	16	34
Minería		144
Turismo	19	55
Comercio (Supermercados)	4	10
Construcción	20	60
Mype	1	3
Radiodifusión	4	11
TOTAL	314	978

SECTORES/ SUBSECTORES	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
TURISMO	722	245	152	231	1.021	988	294	1.000	4.653
GAS/ELECTRICIDAD	1.032	301			48				1.381
FRUTICOLA		284	1.390	1.023	491	1.967	255	1.200	6.610
VITIVINICOLA				782	408	32	131	500	1.853
ACEITE DE OLIVA						245	23		268
ACEITUNAS PROCESADAS							148		148
ALIMENTOS					587	781	209	950	2.527
HORTALIZAS BAJO INVERNADERO							190	100	290
FLORES DE CORTE							143		143
PECUARIO						454		1.185	1.639
METALMECANICO			685	47	492	70			1.294
LOGISTICA					1.704	1.053	800	1.000	4.557
PESCA Y ACUICULTURA					529	242			771
CONSTRUCCION							476	500	976
SEMILLAS								375	375
MYPE								200	200
AVES Y CERDOS								900	900
PANADERIA Y PASTELERIA								200	200
SUPERMERCADOS								200	200
RADIODIFUSORES								200	200
TOTAL	1.754	830	2.227	2.083	5.280	5.832	2.669	8.510	29.185

30.000 trabajadores certificados

Desarrollo de Exp. A nivel nacional



CERTIFICADO DE COMPETENCIAS LABORALES

SECTOR VITIVINICOLA

La Asociación de Viñas de Chile certifica que:

ha sido evaluado en el Perfil Ocupacional de:

Resultando Competente en las unidades de competencia laboral que a continuación se indican:

- | | |
|---|---|
| ☐ 001 Realizar la poda | ☐ 010 Realizar la mantención de estructuras |
| ☐ 008 Realizar labores de manejo de follaje | ☐ 007 Realizar la cosecha de la fruta |
| ☐ 009 Realizar amarras | |

mediante evaluación realizada según modelo de Fundación Chile en el marco del Proyecto Piloto de Certificación de Competencias Laborales en el Sector Vitivinícola.

Santiago, Diciembre de 2005

Aníbal Ariztía
Presidente
Asociación de Viñas de Chile A.G.

SECTOR TURISMO

CERTIFICADO DE COMPETENCIAS LABORALES

La Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile certifica que:

Evelin Ximena Reyes Espinoza

ha sido evaluado durante el segundo semestre de 2007 en el Perfil Ocupacional:

Garzón



habiendo demostrado de Competencia Laboral en las siguientes unidades de competencia:

- GG 001 Preparar Comedores
- GG 002 Atender a los clientes
- GG 003 Mantener la presentación personal y comedores

mediante evaluación realizada por la Fundación Chile en el marco del Proyecto Piloto de Certificación de Competencias Laborales vigente al año 2010

Presidente

Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Chile

Presidente

Consejo Superior de Turismo de Chile


CAMARA NACIONAL DE COMERCIO
SERVICIOS Y TURISMO DE CHILE

 **Chilecalifica**
SISTEMA DE FORMACION PROFESIONAL


GOBIERNO DE CHILE
2007

 **FUNDACIONCHILE**

 **ConseTur**
CONSEJO SUPERIOR DE TURISMO DE CHILE

“Somos competentes en nuestro trabajo
y nuestro sector empleador nos ha certificado”







LIDER



San Francisco



EL HIPER DE FALABELLA



UNIMARC



HUGO JOFRE E HIJOS S.A.







Hotel Marina del Rey



