

Informe Final



Entidad/es Colaboradora/as



Organización
de Estados
Iberoamericanos
Para la Educación,
la Ciencia
y la Cultura



Consorcio Liderado por



Socios Coordinadores



Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



PROGRAMA FINANCIADO
POR LA UNIÓN EUROPEA

Participan más de 80 Socios Operativos y Entidades Colaboradoras de Europa y América Latina

CHILE: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

Autor: Gloria Arredondo

Organización: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Fecha: Agosto 2012

Sitioweb: www.programaeurosocial.eu

©

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del autor y en ningún caso se debe considerar que refleje la opinión de la Unión Europea”

Índice	I. BREVE PRESENTACIÓN DEL INFORME	4
	II. METODOLOGÍA	5
	III. CONTEXTO GENERAL	8
	3.1.- Datos Generales	8
	3.2.- Datos generales en cuanto a la población joven:.....	9
	3.3.- Contexto normativo:	10
	3.4.- Organismos implicados en el SNCP:.....	10
	3.4.1.- Sistema de Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL).	10
	3.4.2.- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).....	12
	3.4.3.- Educación Técnica en Chile.	13
	IV. SITUACIÓN ACTUAL DEL SNCP EN CHILE	14
	4.1.- Sistema de Cualificaciones Profesionales: catalogo de ocupaciones y reconocimientos de competencias	15
	4.2.- Sistema de Formación y Educación Técnica profesional (reglado y no reglado)	22
	4.3.- Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional	26
	V. DESAFÍOS ACTUALES DEL PAÍS EN RELACIÓN A SU SNCP	27
	VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA EUROSOCIAL	30
	6.1.- Conclusiones.....	30
	6.2.- Acciones Eurosocial: programa de trabajo preliminar	31
	VII. BIBLIOGRAFÍA	33

I. BREVE PRESENTACIÓN DEL INFORME

El informe que se presenta a continuación, forma parte de la acción sobre Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales del programa Eurosociat (empleo).

Esta acción, contribuye a fortalecer los Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales basados en competencias, con el fin de mejorar la formación profesional de los jóvenes y avanzar en la validación de los aprendizajes obtenidos en espacios no formales.

Con el objetivo de conocer la realidad de los 8 países que forman parte de la acción sobre SNCP y elaborar una programación y puesta en marcha de las acciones acorde a la realidad, se ha realizado un primer informe diagnóstico de cada uno de los países participantes en la acción, basado en un mapa de necesidades y logros que constituirá un informe consolidado, y la base de la línea de intervención y estrategia que se va a utilizar en el marco del programa durante los próximos años 2013 y 2014.

El informe está desarrollado siguiendo el esquema siguiente:

- En un primer lugar, la metodología de trabajo, describe a partir de qué, cómo y cuándo se han desarrollado las entrevistas a través de las cuales se obtiene la información, y cuáles han sido las demás fuentes secundarias.
- Descripción del contexto general, normativo y definición de los organismos que están implicados en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. A partir de la documentación facilitada por los puntos focales en cada uno de los países, y recogida de información en la web, se obtiene la información necesaria para la elaboración de un contexto que describa la situación del país en cuanto a normativa y estrategia de las instituciones relacionadas con el SNCP (generalmente Min empleo y Min educación), y obtener un conocimiento general sobre la misión y visión del país en cuanto al Sistema.
- Análisis sobre los componentes del SNCP: a partir de las entrevistas realizadas en el país y los cuestionarios completados por los puntos focales; se ha realizado un análisis operativo sobre los componentes que forman parte del SNCP. El análisis, está basado en cuatro puntos fundamentales, que completan el sistema y que dan respuesta a las fortalezas y necesidades que tiene el país, a partir de las cuales se realizan los siguientes apartados.
- Desafíos del país: objetivos del país a corto y medio plazo, relacionados con la consolidación del SNCP y sus componentes.
- Conclusiones y propuestas Eurosociat: A partir de la tipología de las acciones que el programa realiza, desde la OEI se proponen algunas actividades para realizar, en lineamiento con la estrategia y desafíos del país,

A partir de esta información, el informe quiere dar respuesta varios de los objetivos de la acción SNCP que son: conocer la realidad existente de cada uno de los países que forman parte de esta actuación, elaborar un análisis de recogida de información y generar propuestas de trabajo, que enmarquen y defina las acciones del programa.

II. METODOLOGÍA

Este informe se ha elaborado en base a un proceso sistemático de recogida, análisis y elaboración de información. El proceso pretendía recabar información cualitativa, contrastar opiniones, ratificar propuestas y, prioritariamente, detectar los resultados que cada país se propone lograr en el marco de sus políticas de Cualificaciones, Competencias Profesionales y Formación Profesional. Para ello se le propuso a los puntos focales en las áreas de Educación y Empleo (acción intersectorial) la realización de entrevistas de, aproximadamente, 1 hora y 30 minutos de duración para la obtención de información de tipo cualitativo.. La realización de estas entrevistas estuvo precedida por dos momentos:

- a) El envío y cumplimentación de un cuestionario semicerrado y con preguntas de desarrollo para obtener una primera, y actualizada, mirada sobre la situación en el país respecto del SNCP. Este cuestionario fue cumplimentado coordinadamente por los equipos de ambos puntos focales y enviado a la OEI. Tiene información muy detallada y actualizada de la situación del país y así, contribuyó directamente a perfilar preguntas en profundidad pertinentes a la realidad chilena.
- b) La solicitud, por parte de equipo técnico de la OEI, de organizar una agenda de entrevistas en el país en las fechas inicialmente pactadas con los puntos focales y respondiendo a los siguientes perfiles referenciales: a) Responsable de SNCP por parte de Empleo; b) Responsable de SNCP por parte de Educación (director /a de ETP); c) Representante de trabajadores para SNCP; d) Representantes de empresarios para SNCP; e) Responsable de validación de competencias (si lo había) y/o; f) Director de Centro de FP, Instituto de Capacitación y/o Liceo Técnico Profesional. Con estos perfiles desde Chile trabajaron una agenda que se pone a continuación y se sumaron otros perfiles que el propio equipo del país valoró positivo entrevistar.

La técnica responsable de esta misión fue Gloria Arredondo contando con el apoyo de la directora de la oficina de la OEI en Chile, Rosa Blanco, en aquellas entrevistas con cargos institucionales. También apoyó Mónica Gomariz (técnica OEI de la Secretaría General y responsable las misiones en Ecuador y Perú) que estuvo presente los dos últimos días de entrevistas.

La siguiente tabla describe los días y horas exactas de entrevistas, los cargos y personas entrevistadas y en lugar de realización:

AGENDA DE ENTREVISTAS/ TRABAJO EN CHILE

Día	Hora	Nombre Entrevistado	ROL	Lugar y dirección
Lunes 11 junio	10 a 12 AM	Paola Sevilla	Investigadora Centro de estudio del MINEDUC. Punto focal para Programa Eurosociat	Teatino 20. Piso 7, oficina 77.
		Alejandro Weinstein	Secretario Ejecutivo de la Comisión de Educación Técnico Profesional y Director de ChileValora (Representante del Ministerio de Educación MINEDUC)	
Martes 12 junio	9 a 10:30 AM	Juan Bennett	Director Nacional SENCE (Servicio Nacional de Empleo) Director ChileValora (Representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, MINTRAB)	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE Huérfanos 1273
Jueves 14 junio	11:00 a 12:00 AM	Victor Ulloa	Presidente ChileValora (Representante de los Trabajadores, designado por la Central Unitaria de Trabajadores de Chile, CUT)	ChileValora Miraflores 130 piso 14
Jueves 14 junio	15:30 a 16:30 PM	Arturo Lyon (Vicepresidente)	ChileValora (Representante del sector empleadores y miembro de la Confederación de la Producción y el Comercio, CPC)	ChileValora Miraflores 130 piso 14
Viernes 15 junio	11:30 a 13:00 AM	Ximena Concha	Secretaria Ejecutiva ChileValora	ChileValora Miraflores 130 piso 14
Lunes 18 junio	9.00 a 11.00	Entrevista colectiva: Rodrigo Saavedra, Ricardo Ruiz y Francisco Carrillo. Asesores Gabinete Ministra Evelyn Mattei (Ministra de Trabajo)	Responsables de Vínculos entre Educación y Empleo a través de los Skill Councils	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE Huérfanos 1273

Lunes 18 junio	12.00- 13.30	Entrevista Colectiva: Directores de Centros de ETP: Siria Islame del Liceo José de San Martín (alimentación). Loenella Schmidt, Liceo Comercial Javiera y José Luis Carrera y Franz Sieber, Liceo de Artes Gráficas.	Entrevista grupal con 3 directores TP (liceos técnicos e industriales)	Teatino 20. Piso 7, oficina 77.
----------------	--------------	--	--	---------------------------------

Se quiere destacar la seriedad y compromiso con el trabajo por parte de los interlocutores del país tanto para cerrar las agendas con directores generales y asesores ministeriales de alto rango, como por la generosidad en la entrega de información y documentación adhoc. Las personas entrevistadas fueron, en todos los casos, aquellos que tenía la máxima responsabilidad en cada organismo o programa y, por lo tanto, los interlocutores idóneos para el Eurosociat. También destaca que frente a una primera solicitud, por parte de la OEI, sobre los perfiles a entrevistar, 5 personas, en Chile cerraron 8 entrevistas siendo dos de ellas colectivas (3 personas en cada una) y así, se entrevistó a un total de 12 personas.

III. CONTEXTO GENERAL

3.1.- Datos Generales

“Según datos del INE –Instituto nacional de Estadísticas-, Chile cuenta al año 2011 con una fuerza de trabajo de aproximadamente 8 millones de personas y, aunque su tasa actual de desempleo es de aproximadamente el 7%, el país enfrenta varios desafíos en cuanto al mercado del trabajo. En primer lugar, se observan menores tasas de desempleo en los jóvenes y las mujeres en comparación con los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) e incluso con los demás países de la región. En el 2009, la tasa de empleo de las mujeres entre 25 y 64 años en Chile fue de 49,3%, mientras que en los países de la OCDE esta alcanzó un promedio de 61,3% y, en los de América Latina, uno de 54,2%. En el caso de los jóvenes, la tasa de empleo de aquellos entre 15 y 24 años es de 25,8%, mientras que en los países de la OCDE alcanza un promedio de 40,4%, lo que evidencia que, en Chile, tanto jóvenes como mujeres aún cuentan con tasas de desempleos mayores y por lo tanto deberían poder incrementar significativamente sus niveles de incorporación al mercado del trabajo” (Fuerza Laboral en la Gran Minería Chilena. Diagnóstico y Recomendaciones entre el 2011 y 2020. Fundación Chile)

PIB	U\$ 14.614 per cápita
Crecimiento económico.	5,6 para 2012
Población total	17.504.450 personas
Población activa (15 años y más)	13.148.180
Población en Edad de Trabajar	8.181.810 personas (*)
Tasa de desocupación	6,2%
Escolaridad promedio	10,4 años
Principales sectores de producción (contribución al PIB)	- Servicios Empresariales (12,9%) - Minería (11,7%) - Servicios Personales (10,6%)

Fuente: Base de datos estadísticos. Banco Central de Chile. 2012. *NENE trimestral (sep - nov 2012)

3.2.-Datos generales en cuanto a la población joven:

Población menor de 30 años	Mujeres	49,4%	
	hombres	50,6%	
	Urbano	86,6 %	
	Rural	13,4 %	
	Total	46,1%	7.005.936
Escolaridad juvenil.	Secundaria o inferior	64,7 %	
	Técnico Superior	12,0 %	
	Universitaria Superior	23,2 %	
	No Responde	0,1 %	
Jóvenes en el mercado laboral (Respecto al total de jóvenes)	Trabajando	41,3%	
	Desempleado.	7,1%	
	Buscando trabajo por primera vez	1,2%	
	Inactivos	51,6%	

Fuente: Sistema de Información Laboral Chile. 2010.

Ramas de ocupación:	Comercio	19,7%
	Servicios comunales, sociales y personales	33,8%
	Industria manufacturera	11,5%
	Agricultura, caza, pesca	9,2%
	Minería	3,3%

Fuente: INE, NENE sep – nov 2012.

3.3.- Contexto normativo:

- Ley N° 18.962, *Orgánica Constitucional de Enseñanza* (LOCE)

- Decreto de Educación Nro. 130/88 establece los planes de estudio para la Educación Media técnico-Profesional.

- Ley 20.129 de 2006 establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad en la Educación superior.

- Ley N° 20.267, del 2008 por la que se establece el *Sistema Nacional de Certificación de competencias Laborales*.

el Decreto que establece el marco curricular para la EMTP es el DE 220/2005: Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios de la Enseñanza Media."

-Decreto DE 220/2005. (MINEDUC) establece el marco curricular para la EMTP es el: Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios de la Enseñanza Media.

Sobre el Sistema de Capacitación:

- Ley 1446, 1976. *Estatuto de Capacitación y Empleo*.

- Ley 19.518, 1997. *Modifica el Estatuto de Capacitación y Empleo*.

- Ley 19.765, de 2001, *que le agrega nuevas disposiciones*.

Todo organismo técnico de capacitación que desee formar parte del Registro Nacional de OTEC debía estar certificado por la *Norma Chilena de Calidad N° 272813* como requisito principal.

3.4.- Organismos implicados en el SNCP:

3.4.1.- ChileValora

Sistema de Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCL).

Este sistema es producto de un proyecto que comienza en el año 1999 a raíz de un estudio realizado por la Fundación Chile y titulado "Competencias Laborales 1999-2004". A través de este informe se pusieron en marcha mecanismo de medición y certificación de competencias laborales que operaban de manera paralela a los certificados otorgados por la educación formal. Durante los años 2000-2004 se desarrollaron proyectos piloto de evaluación y certificación de competencias en diversos sectores. En estos proyectos colaboraron instituciones del sector público y privado: El fondo de Desarrollo e Innovación de la CORFO, el Fondo Multilateral de Inversiones del BID, el servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) del Ministerio de Trabajo y CIDA (Canadá) y de las áreas de Recursos Humanos de los sectores productivos. En el año 2004 se presenta un proyecto de ley que será sancionado en 2008 con la ley 20.267, promulgada

por la subsecretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por la que se creaba el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL).

Según lo establecido en la ley, “este sistema tiene como objetivo *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*”.

Se establece la Comisión del SNCCCL, que se materializa en ChileValora, organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio que se relaciona con la Presidencia de la República por intermedio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (art.3), que se ocupará de poner en marcha el Sistema de Certificación de las Competencias Laborales. Propone las políticas globales del SNCCCL que permitan, a los organismos correspondientes, diseñar una oferta de capacitación laboral basada en competencias que esté alineada con las demandas del mercado de trabajo e interviniendo frente a las autoridades competentes. ChileValora se encargará de autorizar a los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias y de la supervisión de sus criterios y procedimientos. Así mismo, es objeto de ChileValora la aprobación y desarrollo de las propuestas presentadas por los Organismos Sectoriales de Competencias laborales y la acreditación de las Unidades de Competencias Laborales que se aplicarán en el sistema.

La participación de los sectores productivos relacionados se produce por medio de los Organismos sectoriales de competencias laborales (OSCL). Deberán estar compuestos por representantes de la Administración Central del Estado, del sector productivo y de los trabajadores (art.14). Los OSCL son los encargados de elaborar las orientaciones estratégicas para identificar y desarrollar los perfiles ocupacionales y sus respectivas Unidades de Competencias Laborales

Los Centros de Evaluación y certificación de Competencias Laborales son las entidades acreditadas encargadas de los procesos de evaluación de las personas que lo soliciten aplicando las unidades de competencias laborales acreditadas por la Comisión y de otorgar la certificación correspondiente de acuerdo al Catálogo de Competencias Laborales administrado por ChileValora (art. 15).



Fuente: www.Chilevalora.cl

Hasta el año 2012 ChileValora, ha acreditado cerca de 597 perfiles ocupacionales en 21 sectores productivos. De estos perfiles la mayor parte se agrupa en el sector Minero con 95 perfiles acreditados (15,9%); sigue el sector agrícola con 105 perfiles acreditados (17,6%); y en tercer lugar en cantidad se encuentra el sector Pecuario con 60 perfiles (10,1%).

3.4.2.- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Se trata de un organismo del Estado que implementa las políticas públicas de formación permanente y de apoyo a la empleabilidad de las personas en el marco de la educación no formal. Es el organismo rector del sistema de capacitación. Debe articular así como proponer las demandas de capacitación e inserción laboral con la oferta de formación existente y las necesidades de competitividad y productividad del país. Fue creado en 1976 en el marco de la aprobación del Estatuto de Capacitación y Empleo y depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Así pues, el SENCE debe monitorear el sistema de capacitación acreditando a los organismos que imparten formación para la capacitación de la población trabajadora, proveer información especializada y brindar apoyo técnico a los agentes privados, a los trabajadores y a los distintos organismos implicados (OTEC, OTIC, OMIL), autorizar y distribuir los fondos para la capacitación (franquicia tributaria), administrar programas públicos de capacitación del FONCAP y otros programas especiales de capacitación y empleo así como participar en diversos programas de combate a la pobreza y el desempleo junto a otras instituciones del Estado.

El SENCE opera a través de varias instituciones:

OTEC (Organismos Técnicos de Capacitación) que son las instituciones autorizadas por el SENCE para impartir cursos de capacitación. Los CFT (Centros de Formación Técnica), las Universidades y los Institutos profesionales también pueden ofrecer servicios de capacitación.

OTICS (Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación), corporaciones privadas sin fines de lucro que organizan y supervisan los programas de capacitación destinados a empresas asociadas por sectores o regiones. Ellas por sí solas no pueden ofrecer servicios de capacitación por lo que sirven de nexo entre las empresas afiliadas y las OTEC.

OMIL, Oficinas Municipales de Información Laboral son las encargadas de informar y gestionar los recursos de capacitación y empleo en los municipios. Las empresas también reciben ayudas directas del SENCE para la capacitación directa de sus empleados con cursos internos. Estas participan junto a los representantes de los trabajadores en los Comités bipartitos, cuyo fin es discutir y dialogar respecto de la política de capacitación de la empresa.

SENCE está a cargo del financiamiento de la política de capacitación que depende principalmente de 2 instrumentos. Por un lado opera a través de la Franquicia tributaria esto es, un incentivo tributario que permite a las empresas descontar una parte del total del dinero invertido en capacitación de sus empleados, socios o propietarios (Hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones de la empresa). Permite también

destinar fondos a la capacitación de las empresas a través de convenios de capacitación con personas que no son empleados de la empresa por medio de programas de pre-contrato y post contrato.

Por otro lado, existe un sistema de financiamiento que opera vía Ley de Presupuesto, el cual se aprueba anualmente y se llama Fondo Nacional de Capacitación, por medio del cual SENCE financia directamente programas de capacitación dirigidos a diversas poblaciones objetivo, como: desempleados/as, trabajadores/as de baja calificación y microempresarios/as y/o trabajadores/as independientes, y que ejecutan los OTEC.

Las facultades del SENCE también abarcan políticas de incentivos al empleo a través de programas de bonificación a la contratación, programas aprendizajes o programas para la reinserción, por ejemplo, de mayores de 40 años. Mujeres y jóvenes son los grupos vulnerables sobre los que el SENCE pone especial atención y para los que existe un creciente número de programas de capacitación en marcha.

3.4.3.- Organismos responsables de la Educación Técnico-Profesional en Chile

La Educación Media Técnico-Profesional.

En Chile la Educación Media cubre del grado 9 al 12 del sistema escolar. Al terminar el grado 10 los estudiantes deben optar por la modalidad técnico-profesional (TP) o por la modalidad científico-humanista (CH). Los datos referentes al 2007 indican un porcentaje de matriculación del 38% habiendo disminuido con respecto a finales de la década de los 90. Esto es debido a que las ventajas de la educación TP en cuanto a empleabilidad e inserción laboral de los egresados son marginales y se mantienen dentro del empleo precario, sumado al desprestigio social del sistema de formación técnico profesional.

La cobertura de la matrícula EMTP en los dos últimos años de enseñanza media es de 44% (dato del 2011); el balance con entre matrícula EMTP y EMCH se ha mantenido relativamente estable en los últimos 10 años, la mayor parte de los docentes técnicos de la EMTP son titulados en áreas distintas a la pedagogía, presumiblemente relacionadas con la especialidad que imparten."

Desde el punto de vista socioeconómico se percibe un mayor porcentaje de alumnos provenientes de los dos menores quintiles de ingresos en la Educación TP (63%) llegando al 83,5% cuando se agrega el tercer quintil. De la misma manera el 61% de los liceos que ofrecen enseñanza técnico-profesional en su mayoría municipales y particulares subvencionados, se encuentran en el decil de mayor vulnerabilidad (90-100) según el índice de vulnerabilidad elaborado por la JUNAEB (Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas).

En educación existen problemas de calidad y pertinencia así como insuficiencias en las capacidades de los liceos técnico-profesionales derivadas de la falta de recursos, incluso hay un alto porcentaje de docentes que corresponde a egresados de las mismas especialidades que enseñan en estos liceos y que en la gran mayoría de los casos no poseen calificaciones adicionales. Existe una falta de oferta para formación inicial de docentes de FP y la formación continua de docentes ejecutada actualmente por el Centro de Perfeccionamiento de Profesores (CPEIP) tiene una cobertura insuficiente para resolver el déficit de stock para la modalidad técnico-profesional.

Formación técnico-profesional de nivel terciario o postsecundario.

Existen tres tipos de instituciones que ofrecen enseñanza de tipo técnico-profesional a nivel postsecundario: las Universidades, los Institutos Profesionales (IP) y los Centros de Formación Técnica. De las tres la matrícula de las Universidades seguida de la matrícula de los IP han mostrado una mayor expansión que la de los CFT. Sin embargo, el total de matriculados en este tipo de formación independientemente de la institución ha aumentado un 20% en el periodo 1990-2007. Es relevante la información reflejada en el informe ejecutivo de las bases para una política de formación técnico-profesional y ofrecida por el Consejo Superior de Educación que resalta la acentuada concentración que presenta la matrícula en un número reducido de instituciones. 53,8% de la matrícula de los CFT se concentra en 3 instituciones, un 51% de los alumnos de IP asisten a 3 establecimientos y 9 IP, de un total de 44, concentran el 85,4% de la matrícula.

Desde el punto de vista socioeconómico los tres primeros quintiles de ingreso son mayoritarios en las instituciones de Formación profesional, y si se excluye a las universidades, el 50% de los matriculados pertenecen al 60% más pobre de la población.

Los centros de formación técnica (CFT) pueden acceder desde el 2001 a los fondos de la franquicia tributaria al poder ofertar cursos de capacitación laboral. De este modo los CFT podían estructurar sus mallas curriculares en módulos independientes y de este modo ser elegidos para utilizar la franquicia. Según el informe del BID esto prefiguraba un sistema de formación permanente, pero la lentitud en el diseño de los programas curriculares y la inexistencia de un sistema de financiamiento específico han dificultado su puesta en marcha.

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior.

Existen varias entidades con diversos marcos normativos y niveles de exigencia variados lo que ha permitido la existencia de instituciones de FP terciaria de niveles de calidad muy heterogéneos. La trayectoria que debieran seguir todas las instituciones desde su creación (licenciamiento, autonomía y acreditación) se ve frecuentemente interrumpida por diversos factores: deficiencias normativas del sistema de supervisión del Ministerio de Educación, restricciones financieras para incorporarse en el proceso de acreditación, falta de resultados vinculantes de la acreditación y que el actual sistema de acreditación de la calidad no es obligatorio.

Las instituciones que acreditan la formación son en este caso el Consejo Superior de Educación, el Ministerio de Educación (Mineduc) y la Comisión Nacional de Acreditación (CNA). De acuerdo con los datos proporcionados por estas instituciones un total de 30 IP son autónomos. De éstos, 12 instituciones se han presentado al proceso de acreditación, de los cuales solamente uno no se ha acreditado y 18 nunca se han presentado al proceso. En cuanto a los CFT, de un universo de 28 CFT autónomos, hay 9 instituciones acreditadas, 2 no acreditadas y que no se han vuelto a presentar al proceso y 17 que están fuera del mismo.

IV. SITUACIÓN ACTUAL DEL SNCP EN CHILE

En teoría y en una lógica de “máximos” la estructura de un Sistema Nacional de Cualificaciones profesionales articula 3 subsistemas o componentes:

- El Sistema de Cualificaciones Profesionales (propriadamente dicho), cuyos dos instrumentos principales son:
 - El Catálogo de perfiles ocupacionales.
 - El Sistema (dispositivo y procedimiento) de Evaluación y Reconocimiento de la competencia profesional (adquirida mediante la experiencia laboral, la formación no formal y/o la formación informal).
- El Sistema o los Sistemas Formativos (que oferten formación asociada a las cualificaciones profesionales). Sea el sistema educacional regulado por el Ministerio de Educación y conducentes a la obtención de títulos, u otros sistemas de capacitación, regulados por otras instancias, conducentes a la obtención de certificaciones y/o acreditaciones laborales o profesionales.
- El Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional (cuya función es informar y facilitar el acceso de la población activa al Sistema de Cualificaciones Profesionales y a los Sistemas Formativos que procuran la adquisición de competencias y cualificaciones profesionales).

La descripción que a continuación se hace sobre el SNCP en Chile, está enmarcada en el esquema anterior.

4.1.- Sistema de Cualificaciones Profesionales: catálogo de ocupaciones/cualificaciones y sistema de evaluación y reconocimientos de competencias

En Chile, aún, no se puede hablar de un sistema de cualificaciones profesionales propiadamente tal, integrado por un Catálogo de Cualificaciones Profesionales y un dispositivo con procedimiento de evaluación y reconocimiento de la competencia profesional adquirida en espacios no formales; al menos no de forma unívoca o general agrupando a todas las profesiones e irradiando al resto del sistema “un mandato” para que la formación profesional, la evaluación de la formación y las competencias identificadas respondan a sus exigencias (catálogo y reconocimientos de competencias). En el país se han realizado importantes avances al respecto y de acuerdo a la opinión de responsables públicos de alto nivel de organismos vinculados a las cualificaciones profesionales (DGEMTP, SENCE, ChileValora), sería importante obtener en los próximos años un catálogo integrador y general que articule todo el sistema, permita establecer las cualificaciones prioritarias del país, homogenice criterios de certificación y calidad y haga coherente las demandas del mercado de trabajo con la oferta formativa. A la vez, un catálogo lo suficientemente flexible para ir incorporando la tipología de profesiones que el mercado de trabajo en Chile –en expansión y cambiante– requiere, es decir, la identificación de nuevas competencias laborales. Se contaría, así, con un marco de referencia para la Educación Media Técnica profesional (EMTP), la FP, la capacitación para el empleo y la validación de competencias adquiridas a lo largo de la vida.

Evidentemente y casi como una condición fundamental o punto de partida, este catálogo debería construirse con participación de todos los actores implicados: Estado: Educación, Empleo (aunque también Ministerios de diferentes sectores productivo), Sector de Trabajadores y Sector Empresarial, y debiera estar siempre orientado a la demanda del mercado, relativamente acotado (que no tenga 5000 perfiles que luego ni siquiera se utilicen) y ser lo suficientemente ágil para adaptarse y mejorar constantemente.

De hecho, en Chile, existe un acuerdo explícito y normativo para que en los próximos 10 años se avance considerablemente en un catálogo de profesiones y ocupaciones que integre la oferta formativa con las necesidades del mercado de manera coherente y común a todos los sectores. Mientras se avanza en esta línea, el país se guía por 3 sistemas de clasificación de perfiles y ocupaciones.

El primero de ellos es el Clasificador Internacional Unificado de Ocupación, CIUO 88, publicada por la Organización Internacional de Trabajo en 1988 el cual reemplaza la CIUO-68, y que permite establecer una clasificación nacional y realizar comparaciones internacionales. Los grandes grupos de categorías laborales que se definen son los siguientes:

- Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas
- Profesionales científicos e intelectuales
- Técnicos y profesionales de nivel medio
- Empleados de oficina
- Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
- Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros
- Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
- Operadores de instalaciones y máquinas y montadores
- Trabajadores no calificados
- Otros no Identificados

Evidentemente esta clasificación no baja a un nivel de perfiles por competencias, además se matiza o especifica a partir del Clasificador Internacional de Situación en el Empleo, CISE, el cual define los tipos de trabajadores dependientes o independientes de la siguiente manera:

- Dependientes o independientes.
- Cuenta Propia
- Asalariados
- Empleadores
- Personal de Servicio
- Familiar No remunerado

Este es el principal clasificador que se utiliza en términos generales en Chile aunque, como se puede apreciar, es muy vago y permite organizar las ocupaciones de forma muy poco definida desde la perspectiva de definición ocupacional, propiamente tal. En este contexto, según lo señalado por los responsables de distintos organismos, esta clasificación se va adaptando en diferentes mesas de trabajo y conferencias internacionales lideradas por OIT. Chile, va asumiendo las distintas clasificaciones que plantea OIT. Actualmente ChileValora está trabajando en el cruce del catálogo de perfiles, con el CIUO 88

En segundo lugar, el Sistema Nacional de Certificación de las Competencias Laborales (SNCCCL) desarrolló e implementó el levantamiento de perfiles y poblamiento del catálogo con el objetivo de establecer y actualizar las equivalencias para la formación general y técnica de distintos niveles educacionales con el mundo de la certificación y capacitación de competencias alcanzadas por la experiencia laboral. ChileValora cuenta con un listado de 597 perfiles ocupacionales que abarcan 1736 unidades de competencias laborales en 21

sectores productivos del país. Estos sectores son Minería, Construcción, Comercio, Actividades Agrícolas y Ganaderas, Vinicultura, Metal, Metalmecánica, Servicios, etc.

Este listado –catálogo- se va ampliando, mejorando y adaptando al mercado de trabajo y se comenzó a elaborar en el marco del programa Chile Califica.

De todas formas, por ahora, la clasificación manejada por ChileValora es utilizada a efectos de certificación de competencias adquiridas en espacios no formales, es decir, en espacios laborales, además resulta parcial dado que no considera todas las ramas de actividades productivas nacionales, aunque configura una base para el ordenamiento de los empleos en el mercado laboral. Asimismo, ChileValora actualmente está haciendo una reorganización del Catálogo de Competencias Laborales, orientado a optimizar su estructura en torno a las ocupaciones identificadas y demandadas por el mercado del trabajo. Este esfuerzo se hace a través de la puesta en marcha de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), que de manera funcional asumen la tarea del levantamiento, adquisición y/o actualización de nuevos perfiles ocupacionales y sus respectivas competencias.

Los OSCL son estructuras operativas y funcionales, estratégicas y de consenso que trabajan de forma tripartita con representación de empresarios del sector, de trabajadores y del gobierno representado, por lo general, por los Ministerios de la rama de actividad o del sector (Industria, Agricultura, Economía, Medioambiente, Vivienda, etc), o bien, por Direcciones Generales de cada Ministerios u organismos autónomos aunque gubernamentales tipo el INDAP (Instituto de Desarrollo Agropecuario) o INFOP (Instituto de Fomento Pesquero) entre otros. Los OSCL permanecen activos desde el momento en que preparan el proyecto para levantar los nuevos perfiles y sus competencias, adquirir y/o actualizarlas, se desarrolla el proceso y éstas son integradas en el catálogo que administra ChileValora una vez que son acreditadas por su Directorio. Trabajan en el marco de una subvención de ChileValora aunque el proponente que presenta el proyecto debe cofinanciar, al menos, el 10% del presupuesto total del proyecto. En la práctica, la cofinanciación de los sectores ha alcanzado, en promedio, el 14% del presupuesto invertido lo que es un buen indicador del compromiso de cada sector para con el proceso.

En tercer lugar, en el plano de la educación técnico profesional secundaria (ETP), se cuenta con el marco curricular con enfoque de competencias laborales de la educación media (Decreto 220, MINEDUC) que es obligatorio para todos los liceos técnicos que imparten esta modalidad de enseñanza. Este marco establece para la ETP una oferta de perfiles acotados que se organiza en 14 sectores económicos y 46 vías de especialidad. El Ministerio de Educación definió 46 especialidades que fueron identificadas (levantadas) por los propios equipo técnicos del Ministerio de Educación en consulta con los principales sectores productivos del país (por ejemplo en construcción, se convocó a la Cámara Chilena de la construcción y en un par de reuniones- talleres de trabajo, se levantaron los perfiles que el sector necesitaba).

En el caso de la educación técnico-profesional superior, a diferencia de la ETP, cada institución cuenta con autonomía para definir sus propios perfiles profesionales y por lo tanto la oferta de carreras y programas de estudio asociados. Hay tres tipologías de centros que la pueden ofertar: Universidades, Institutos profesionales y Centros de Formación Superior. Como resultado existe una amplia diversidad de perfiles profesionales (carreras técnicas y profesionales), con denominaciones distintas y con diferencias entre una institución y otra, y cuya calidad de enseñanza no siempre está asegurada. Existe libertad para proponer “nuevos” perfiles y así se obtiene una gran disparidad de títulos productos de la absoluta libertad que tienen universidades e institutos de formación profesional para otorgarlos. Existen perfiles de licenciados, técnicos

superiores, técnicos medios, etc, sin una articulación muy clara, por ejemplo, en una universidad o instituto un título se llama de una manera y en otra recibe un nombre distinto aunque sea el mismo perfil profesional. O, existen títulos de licenciados que, en rigor, son oficios técnicos-profesionales -ej. Licenciado en Publicidad- y se imparten en universidades. En definitiva, en el ámbito de la FP superior, la libertad de definición de perfiles profesionales es absoluta creando una gran disparidad de ofertas formativas, aumentando la baja integración de carreras para avanzar de un grado a otro o, mermando la calidad educativa. Contar con un catálogo integrador de ocupaciones sería, especialmente beneficioso para este ámbito de la formación. Desde SENCE se señala que para que eso ocurra, se requiere de reformas a la Ley de Educación

En relación a aquellas titulaciones exclusivas de universidades, se cuenta ya con un programa para el diseño de un Marco de Cualificaciones, Títulos y Grados de la Educación superior, el programa MECESUP, coordinado por ocho universidades del Consejo de Rectores CRUCH. En el marco del programa Mecesus se ejecutó un proyecto coordinado por el Consejo de Rectores CRUCH que tuvo como objeto avanzar en la conceptualización de un Marco de Cualificaciones para Chile, identificando los elementos clave que debiera contener y los aspectos reglamentarios que deben abordarse¹

Como puede observarse, la formación técnico profesional en Chile se desarrolla de acuerdo a diversos perfiles profesionales y, consecuentemente con ello, en diversos espacios, niveles y modalidades formativas y según los expertos, existe una escasa o nula interconexión tanto institucional como curricular que no permite, por tanto, las trayectorias progresivas entre las diversas modalidades y niveles formativos disponibles. Esta desarticulación es particularmente notoria entre los siguientes ámbitos:

- a) EMTP y la formación técnico-profesional terciaria. Esto es debido a la falta de un marco nacional de cualificaciones profesionales que involucre a todas las instituciones que ofertan formación técnica profesional. Además los estudiantes de EMTP cuentan con mayores restricciones para acceder a los programas universitarios debido a la selección en base a la Prueba de Selección Universitaria (PSU) por una insuficiencia de competencias de base (lenguaje, matemáticas, ciencia, inglés y uso de Tics, etc). En la EMTP no se les forma para enfrentarse a esta prueba y así, acceder a la enseñanza universitaria.
- b) No existe una articulación entre los diversos niveles que componen la educación terciaria y que conducen a la obtención de tres títulos distintos: Profesional Universitario, Profesional, Técnico de nivel superior. En la cúspide se sitúan las Universidades que pueden ofrecer los tres tipos de títulos. En segundo lugar los Institutos Profesionales (IP) pueden ofrecer tanto el título de profesional como el de técnico de nivel superior mientras que los Centros de Formación Técnica (CFT) sólo pueden ofrecer este último. Esto genera barreras a la movilidad vertical en parte por una falta de mecanismos y canales y la inexistencia de un esquema común de créditos. Un problema añadido es el sistema de valoración de la formación en función de su duración y no sobre el conjunto de competencias genéricas y específicas relevantes para un determinado sector profesional. Se entiende que si una carrera profesional dura más tiempo es mejor. En suma, la falta de un catálogo de ocupaciones profesionales contribuiría a esta articulación.

¹para su desarrollo" Ver Proyecto Mecesus UCN 0701: Bases para el diseño de un Marco de Cualificaciones, Títulos y Grados para el Sistema de Educación Superior Chileno, ejecutado por las Universidades del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas con recursos del Fondo de Innovación Académica (FIAC).

- c) La formación en oficios ofrecida por la modalidad de educación a adultos o capacitación para el empleo y en los niveles secundario y terciario de formación técnico-profesional, tampoco permita avanzar en un itinerario acumulativo y gradual de niveles profesionales precisamente por no existir este catálogo que permita hacer los puentes entre distintos niveles, también, en la capacitación para el empleo.

En definitiva en Chile no existe un marco general o catálogo de ocupaciones que permita integrar los distintos subsistemas de formación, cualificación, evaluación, certificación, etc, el país utiliza las clasificaciones anteriores que nacen, y responden, a las necesidades de distintos ámbitos: ámbito nacional con la clasificación de la OIT para organizar categorías a efectos de análisis, estudios, encuestas de población, etc, ámbito de validación de competencias adquiridas en espacios no formales y ámbito educativo y de formación profesional. Desde el punto de vista de avances en la articulación de Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales, la clasificación que mayores avances ha desarrollado atendiendo a perfiles por competencias profesionales es la que se aplica en ChileValora para la certificación/validación de competencias laborales. Éste avance se evidencia, básicamente, en dos aspectos:

- La obtención de un catálogo de ocupación y definición de competencias laborales vivo, es decir, que se actualiza, mejora y enriquece incorporando a nuevos sectores productivos,
- Los procedimientos para mantener activo y actualizado este catálogo que, entre otras cosas, se sustenta en un trabajo tripartito para la identificación y levantamientos de nuevas competencias laborales en el que están, en igualdad de condiciones, los empresarios del sector, el colectivo de trabajadores y el gobierno tal y como se ha descrito anteriormente.

En relación al sistema (dispositivo y procedimiento) de Evaluación y Reconocimiento de la competencia laboral adquirida mediante la experiencia o educación no formal, Chile aceleró el proceso para validar este tipo de competencias en el año 2002 con el Programa Chile Califica (entre 2002 y 2009). Éste programa se puso en marcha con apoyo de fondos del Banco Mundial y tenía múltiples objetivos como por ejemplo: nivelación de estudios, alinear la oferta formativa con la demanda del mercado de trabajo, o certificar las competencias laborales de trabajadores. En este último aspecto es dónde se consiguieron mayores logros comparativamente con los otros. En 7 años de ejecución se logró sensibilizar al sector productivo y a trabajadores sobre el enorme potencial que conlleva la certificación de las personas, se levantaron 251 perfiles por competencias de distintos sectores productivos y se certificó a cerca de 28.000 trabajadores. Todo esto constituyó la herencia con la que nació el actual ChileValora que a diferencia del Chile califica, no es un programa, ni se financia con fondos internacionales. ChileValora es un organismo público que goza de una institucionalidad que el anterior no tenía y se financia, básicamente, con fondos provenientes del presupuesto del Estado: 51% de fondos estatales y un 49% de autofinanciación. El mandato institucional que tiene ChileValora es la creación y aplicación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL) que se ampara en la ley N°20.267 que entra en vigencia en el año 2008. Esta ley, también perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo y crea la Comisión del Sistema como organismo con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ChileValora es un organismo público de carácter tripartito que cuenta dos órganos principales:

- Directorio: de carácter tripartito, con participación de representantes de los trabajadores, empleadores y sector público junto a una representación de los Ministerios de Educación, Trabajo y Economía.
- Secretaría Ejecutiva: que es el órgano de gestión encargado de implementar las acciones necesarias para el funcionamiento de ChileValora.

Aparte de estos dos órganos principales, operativamente el trabajo de ChileValora referido al levantamiento de perfiles competenciales se sostiene sobre los llamados Organismo Sectoriales de competencia laboral": Son órganos tripartitos: gobierno, empleadores de los distintos sectores productivos y trabajadores, que no tienen personalidad jurídica propia, si no que son un acuerdo de voluntades o comité de trabajo funcional, sin estructura permanente, de carácter operativo. Estos organismos identifican demandas de capital humano que pueden ser abordadas por la vía de la certificación y son los responsables de levantar los perfiles ocupacionales con apoyo de asistencia técnica específica que se contrata. Una vez terminado el perfil, esa estructura puede desaparecer salvo que haya algún proyecto específico que le dé continuidad. La ley dice que son estructuras transitorias, no permanentes. Este aspecto podría ser considerado como una debilidad del sistema ya que los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales profesionales podrían mantenerse como interlocutores válidos a la hora de participar en los procesos de alinear oferta formativa con competencias laborales demandadas. Además los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales forman parte del sistema

En el momento de elaboración de este informe (Julio 2012) existían 34 organismos sectoriales constituidos por 70 organizaciones de trabajadores, 66 organizaciones de empleadores y 30 entidades de la administración pública que han trabajado o están trabajando activamente en el levantamiento de competencias laborales.

Las Funciones del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, administradas por ChileValora, son:

- Velar por la calidad, transparencia y fe pública del Sistema.
- Acreditar perfiles de competencia laboral identificados por los sectores productivos, a través de la conformación de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales. Estos organismos son una instancia estratégica de coordinación y consenso, conformada por los actores más representativos de un sector productivo, y cuyo objetivo es definir y proyectar la participación del sector en el SNCCL, identificar los perfiles ocupacionales prioritarios para el sector, validarlos, solicitar su acreditación y velar por su actualización.
- Acreditar y supervisar a los Centros que realizarán los procesos de evaluación y certificación de personas.
- Crear y mantener un registro público de las certificaciones otorgadas por los centros y supervisarlos en el cumplimiento de las obligaciones definidas por la Ley.
- Mantener el Catálogo oficial de competencias laborales del Sistema.
- Educar y difundir sobre los beneficios de la evaluación y certificación de competencias laborales.

El procedimiento para el levantamiento de perfiles y acreditación de competencias, en términos generales se organiza de la siguiente manera:

Etapas I: Anteproyecto de Competencia Laborales

- ChileValora invita a los sectores productivos a presentar un anteproyecto de competencias laborales y poder acceder – previa evaluación - a recursos de cofinanciamiento.
- Uno o más representantes de un OSCL constituido o en proceso de constitución, a través de un Anteproyecto propone(n) a ChileValora los perfiles prioritarios a levantar, actualizar y/o adquirir para su sector, y los organismos representativos que constituyen o constituirán su OSCL.
- ChileValora realiza la revisión y evaluación de los Anteproyectos presentados por los representantes de los sectores productivos.
- El Directorio de ChileValora, resuelve sobre la asignación de recursos para el cofinanciamiento.
- Luego, ChileValora lleva a cabo un proceso de conversaciones con el Sector para acordar y/o ajustar los objetivos finales del Anteproyecto.
- A partir de esta instancia los Anteproyectos pasan a denominarse Proyectos de Competencias Laborales.

Etapas II: Proyecto de Competencias Laborales

- ChileValora y el Proponente del Anteproyecto, firman un convenio de Colaboración con el objetivo de formalizar los compromisos de las partes para la ejecución del Proyecto. En esta instancia el sector hace entrega de su aporte de cofinanciamiento (Mínimo 10% del costo total).
- ChileValora realiza un llamado de licitación pública – a través del Portal Mercado Público -, para que personas naturales o jurídicas especialistas en competencias laborales, presenten propuestas para ejecutar los Proyectos. El proceso concluye con la adjudicación y contratación de la entidad ejecutora.
- El OSCL se constituye e inicia su funcionamiento con el apoyo de la entidad ejecutora.
- La entidad ejecutora del Proyecto en conjunto con el OSCL y las empresas más representativas del sector, desarrollan el proceso de levantamiento, actualización y/o adquisición de los perfiles que son objeto del Proyecto.
- Los integrantes del OSCL llegan a consenso para validar los perfiles ocupacionales.

Etapas III : Acreditación y publicación Perfiles

- El OSCL solicita a ChileValora la Acreditación de los perfiles ocupacionales validados.
- La Secretaría Ejecutiva evalúa la solicitud de acreditación presentada.
- La solicitud evaluada es sancionada por el Directorio de ChileValora, teniendo en consideración el cumplimiento de los principios del Sistema y los criterios definidos para este proceso
- Una vez acreditados los perfiles, ingresan al Catálogo de Competencias Laborales de ChileValora.

Etapas IV : Mantenimiento de Vigencia de la Acreditación de los Perfiles

- ChileValora avisa al Organismo Sectorial del vencimiento de la vigencia del perfil y lo convoca para decidir
- El Organismo Sectorial se reúne y analiza si el perfil sigue vigente, requiere actualización o se debe eliminar del Catálogo.
- Cuando el perfil requiere ser actualizado o renovado sin cambios, se presenta una solicitud de ampliación de vigencia a ChileValora.
- Para los perfiles que requieren ser actualizados se presenta un nuevo anteproyecto a ChileValora.

En definitiva, el Sistema para el Reconocimiento y Validación de Competencias adquiridas en espacios no formales (prioritariamente laborales) es en Chile, el que mayor desarrollo tiene a la vista de la normativa que lo crea, la actuación de ChileValora, el catálogo de competencias activo y la actuación de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales. Así, se espera que este sistema arrastre y pilote los avances esperados por el país en cuanto a la articulación de un Sistema Nacional de Cualificaciones profesionales (SNCP). Es más, el país ha nombrado como principal “actor” e interlocutor técnico a ChileValora en las acciones del programa Eurososocial referidas a SNCP:

4.2.- Sistema de Formación y Educación Técnica profesional (reglado y no reglado) FETP

La FETP en Chile se divide, a grandes rasgos, en dos ámbitos:

- la FP reglada que a su vez se divide en aquella ofertada en secundaria en los liceos técnicos profesionales que operan en distintos regímenes, y la FP de grado superior que se oferta en Institutos profesionales (IP) y Centros de Formación Técnica (CFT) por lo general privados y pagada por las propias personas/familias o con distintos sistemas de crédito.
- la capacitación para el empleo que se puede dar en distintos ámbitos: fundaciones privadas, ONG, institutos de formación, incluso dentro de las mismas empresas, aunque la expresión más relevante y de amplia cobertura, a nivel nacional, es la que oferta el SENCE (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo) y que es costeadada mediante distintos fondos: franquicia tributaria que alcanza hasta el 1% de lo que las empresas pagan en salarios, fondos estatales para mejorar la capacitación de microempresarios, de mujeres desempleadas, etc. Dentro de éstos el que tiene más amplia cobertura es el de la franquicia tributaria. El SENCE está presente en todas las regiones del país y cuenta con distintos programas. Es importante destacar que el sistema de capacitación no apunta a la formación técnica profesional, si no a la formación en oficios y no tiende a la certificación formal del modelo educativo

La Formación Profesional secundaria en Chile se denomina Educación Media Técnico Profesional EMTP y se imparte en liceos técnicos profesionales, algunos de multiactividad y otros especializados en una rama de

actividad: liceos industriales, agrícolas, artes gráficas, etc. Los programas formativos se rigen por el decreto 220 del Ministerio de Educación que determina 46 perfiles profesionales o vías de especialidad en 14 sectores productivos y el colectivo al que atienden son jóvenes entre 14 y 18 años. La calidad de la formación en estos centros está muy marcada por la vinculación del centro al sector de productividad y a la interconexión entre formación y el mundo laboral, mediante la adaptación de los programas curriculares a las necesidades y demandas del sector y a las prácticas profesionales. Ambas cuestiones se dan con mayor fluidez cuando los centros son de titularidad privado/subvencionado (por el Estado) y están participados por las empresas de la rama correspondiente a la especialidad. Cuando los centros han nacido al amparo de las corporaciones productivas (artes gráficas, agrícola, industrial) o bien, se mantienen vinculados a estas corporaciones, las posibilidades de prácticas “in situ” y de mejora de los currículos formativos es, con diferencia, mucho mejor que en otros centros educativos, entre otras razones porque las posibilidades de desarrollar modelos tipo dual (como el alemán) son promovidas por las empresas del sector. Por el contrario, cuando los centros educativos no están vinculados a un sector productivo específico se da una gran variabilidad en la calidad y en las prácticas profesionales constatando que, incluso, se le llama prácticas profesionales a visitas a las empresas o trabajos de investigación u observación en las empresas, así, la calidad de la formación impartida es muy dudosa y, desde luego, poco valorada por el mercado de trabajo.

En la realidad chilena hay una enorme heterogeneidad entre los Liceos Medios Técnicos Profesionales que no están al amparo de un sector productivo específico y así la calidad de la formación dependerá de la tradición del centro, de la gestión de sus recursos, de la dirección del centro o, incluso de la región o provincia en la que se sitúen. Muchos de estos liceos EMTP son privados aunque subvencionados por el estado y pueden cobrar matrícula o mensualidades a las familias.

Independientemente de cuál sea el centro de EMTP, de su titularidad o calidad en la formación, la valoración general que tiene la sociedad chilena de este tipo de educación es regular, la consideran insuficiente para insertarse con relativo éxito en el mercado laboral, entendiendo por éxito una inserción temprana una vez obtenido el título en el sector para el cual se está formado y en condiciones laborales acordes al puesto de trabajo y que permitan una vida decente y autónoma. Desde luego el empresariado la considera muy insuficiente para cubrir necesidades laborales.

Desde MINNEDUC se afirma que “el porcentaje de egresados de técnico profesional que accede a la educación superior directamente, se ha incrementado en el tiempo, desde un 14% en 2006 hasta un 27% en 2001. En este último año de los egresados que continuaron estudios, el 75% lo hizo en carreras de no universitarias (Técnico de nivel Superior, o profesional sin licenciatura).”

La formación profesional de grado superior. Como se ha comentado anteriormente, la FP de grado superior está completamente liberalizada (la educación superior en general), es decir, existe libertad –cumpliendo determinados requisitos- para que los Institutos de Educación Superior puedan definir perfiles profesionales, el currículo formativo, evaluar y certificar la formación del alumnado. Así, se da una gran heterogeneidad de institutos, carreras, currículos, etc., incluso un mismo perfil profesional puede denominarse de forma muy distinta dependiendo del instituto que lo imparta. Es más, existen títulos de licenciados que, en rigor, son oficios técnicos-profesionales como por ejemplo, licenciado en Publicidad –entre muchos otros- que por el sólo hecho de denominarse “licenciatura” tiene la capacidad de atraer a mayor público joven y familias dispuestas a invertir en esa formación.

Incluso, algunas Universidades (aprovechando el status de ser “universidad” incorporan títulos de nivel técnico con grado universitario (como el ejemplo anterior) lo cual no pueden hacer los institutos de formación profesional que, de facto, tiene la experiencia en la formación técnica, los laboratorios, el equipamiento, el profesorado, etc. Así, la competencia por atraer alumnado que pueden ejercer las Universidades frente a los Institutos de Formación Técnica cuenta con una ventaja clara.

Este aspecto: ámbitos de actuación de Universidades y de Institutos profesionales es una “vieja” discusión en Chile sin solución hasta la fecha. Los procesos de acreditación de Universidades y de Institutos de FP superior podrán contribuir a equilibrar esta disparidad y heterogeneidad de títulos superiores ofertados, más aún, cuando la nueva normativa de acreditación Universitaria exija no sólo contar con esta credencial sino tenerla por lo menos en los últimos 3 años para poder participar en el proceso de financiación universitaria.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, responde a ciertas demandas específicas de las empresas y su funcionamiento se pone en marcha en la relación directa con el ámbito productivo utilizándose como sistema de financiamiento el de la Franquicia Tributaria

Por lo general el proceso se da de acuerdo a las siguientes fases: 1) la empresa define si la capacitación la hará la propia empresa o bien selecciona a una OTIC (Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación) como intermediario. Incluso las Asociaciones Gremiales o cámaras empresariales han creado sus propios OTIC a través de los que se relacionan con el SENCE; 2) Se define la actividad de capacitación que responda a la demanda de la empresa (perfil, programa, contenidos, carga lectiva, lugar, equipos, staff de profesorado, etc); 3) Se gestiona y ejecuta la actividad de capacitación comunicándolo al SENCE y haciéndolo a través de un OTEC (Organismos Técnicos de Capacitación) que son instituciones acreditadas por SENCE que tienen la exclusividad para ejecutar actividades de capacitación que puedan ser imputadas a la franquicia tributaria. Las OTEC inscriben los cursos en SENCE y éste autoriza su ejecución.

En este contexto, SENCE tiene una labor menor, de exclusiva gestión y aprobación de todo el proceso. Las OTEC son las que proponen contenidos aunque a veces las empresas sí pueden ayudar, informalmente, a definir los contenidos de los cursos. Las OTEC desarrollan una oferta variada, cursos pequeños y más amplios, algunos muy teóricos u otros más prácticos.

En cuanto a la calidad de la capacitación para el empleo y la pertinencia de los cursos a las demandas del mercado de trabajo, existe una gran diversidad de situaciones.

La calidad de los cursos no siempre está asegurada, entre otras cosas porque los propios organismos que imparten la formación son los que la certifican. Además, no siempre los cursos son prácticos y adecuados a las necesidades de formación, algunos sí, otros no, hay mucha disparidad de horas de formación (5 a 200 hrs), disparidad en las competencias del profesorado, etc. En definitiva, no se puede hablar de una calidad generalizada en los cursos que se aprueban y se imparten en el marco de SENCE. Por otro lado, no siempre los cursos responden a las necesidades del mercado de trabajo, pueden responder temporal y puntualmente a las necesidades de algunas empresas pero no a las derivadas de las dinámicas del mercado de trabajo en Chile.

Los cursos no están alineados con algún catálogo de ocupaciones consensuado y normado. En este sentido, se espera, poco a poco, ir alineando los cursos que se desarrollen en el marco de SENCE con el catálogo de ocupaciones y competencias laborales de ChileValora. Desde SENCE se afirma que “este sistema no ha

tenido el efecto esperado referido al aumento de la productividad en las empresas, ni a la empleabilidad de los trabajadores, puesto que la calidad de los cursos que se demanda es bastante baja y además los cursos tienen poca pertinencia con el giro económico de la empresa que los requiere”.

En la actualidad, SENCE está intentando responder a las demandas formativas de aquellos sectores más estratégicos del país en cuanto a empuje económico y necesidad de mano de obra extensiva, como son el sector minero, metal mecánica, construcción, agricultura (vinos, carnes, fruta) y el sector forestal. Es más, los propios sectores están avanzando (invirtiendo sus propios recursos) en generar perfiles competenciales claramente definidos y en programas formativos que respondan a estos perfiles. Destaca el sector de la minería, por ejemplo, el CONSEJO MINERO, que representan a las empresas más grandes de la industria y una parte importante de la producción (70%), entre ellas CODELCO y BHP Billiton han recurrido a consultorías para realizar entre otras acciones, el levantamiento de perfiles.

Además del financiamiento vía franquicia tributaria, en el resto de acciones que ejecuta SENCE (microempresarios, mujeres, jóvenes, desempleados, etc) la definición de los contenidos es efectuado por la misma institución, en función de pesquisas a nivel regional con los sectores productivos más intensivos en mano de obra. Desde el año 2011 se empezó a hacer un proceso sistemático de levantamiento de necesidades de capacitación cuyo objetivo es ordenar y orientar la “compra” de cursos a proveedores en función de las necesidades específicas de los puestos de trabajo demandados por las empresas, considerando el perfil de los beneficiarios a los que se dirigen las intervenciones, es decir, siempre incorporando en los curso de formación módulos para nivelar competencias o trabajar algunas necesidades especiales de colectivos particulares como pueden ser los desempleados de larga duración o gente con baja cualificación. En el futuro, también se espera que esta oferta formativa esté alineada con los catálogos de ocupaciones que tiene (y continúa actualizando) ChileValora y otros instrumentos que el estado se encuentra desarrollando para fortalecer el involucramiento de los sectores productivos.

Como se aprecia, el principal instrumento de financiamiento para la capacitación del SENCE ha dejado la iniciativa de elección de beneficiarios para los cursos de capacitación en manos de las propias empresas (que es la Franquicia Tributaria). Sin embargo en el año 2010 se puso en marcha el programa “Bono Trabajador Activo” que consiste en un sistema de voucher a que el gobierno otorga a los trabajadores por un importe máximo de 1000 dólares, para que el haga la elección del curso de capacitación. Cada trabajador debe presentar su solicitud que es evaluada por SENCE, para su adjudicación o no, en función de diferentes requisitos:

- Tener entre 18 y 60 años (mujeres) y entre 18 y 65 años (hombres).
- Contar con, al menos, 12 meses de cotizaciones, continuas o discontinuas, a lo largo de su vida laboral.
- Contar con al menos 6 meses de cotizaciones en los últimos 12 meses.
- Tener una renta imponible mensual igual o menor a 600.000 pesos
- Estar dispuesto a aportar una matrícula, equivalente al 20% del valor del curso, que hará las veces de garantía. Ésta le será completamente devuelta al término del curso si lo aprueba en términos de asistencia y evaluación

El “bono de trabajador activo” está permitiendo que cada trabajador pueda tener la iniciativa de capacitarse tanto en su experiencia y perfil previo, como en otro para el que pudiera dar el salto en cuanto a inserción

laboral. Así, las propias personas, analizando el mercado de trabajo y sus demandas, pueden decidir sobre su recualificación y trayectoria formativa, cuestiones que son prioritarias en una lógica de formación a lo largo de la vida.

De este modo, vemos como el SENCE necesita de un SNCL que le marque las directrices adecuadas en el ámbito de la capacitación así como el SNCL precisa de un SENCE alineado que apoye y legitime el sistema, que estimule la productividad, la capacitación laboral y la certificación de competencias, que genere oportunidades de desarrollo, formación y reconversión continua de los trabajadores, desarrollando itinerarios personalizados de formación permanente. Lo importante es que se trate de un mecanismo que establezca puentes entre el mundo del trabajo, la capacitación laboral y la educación formal, por lo que es fundamental que el SENCE se articule de manera eficiente con el sector educativo.

4.3.- Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional

Los trabajadores pueden informarse respecto a las ofertas de capacitación laboral principalmente a través de la página web de SENCE, en la cual aparece la oferta de programas de capacitación disponible: perfiles, etapas del curso formativo, requisitos de selección, medios y fechas de postulación, además del tipo de curso de capacitación disponible por cada programa. En algunos casos, dependiendo de la cobertura de los programas de capacitación, estos cuentan con campañas comunicacionales que ayudan en su difusión.

El Sistema de orientación e información más generalizado es el de la administración pública y se materializa a nivel local en las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral –OMIL-. En Chile existe un sistema de intermediación laboral el cual está conformado por una red de oficinas de dependencia municipal compuesto por 323 Oficinas comunales en el país. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo ha firmado convenios de colaboración con estas Oficinas de Intermediación laboral (OMIL), en los cuales se establecen condiciones para la transferencia de recursos y metodologías de trabajo para orientar, informar y construir itinerarios formativos orientados a la inserción laboral. Dichas oficinas entregan servicios de información, orientación, certificación para la entrega de seguro de cesantía y asistencia técnica en la búsqueda de empleo a la población. No obstante, el foco de estas oficinas es la atención de personas desocupadas y cesantes, por lo que la información en temas de capacitación laboral abierta a otros perfiles es menor e insuficiente.

La realidad las OMIL es, evidentemente, distinta y desigual dependiendo de los recursos con que cuenta cada Municipalidad. De este modo, municipalidades en localidades con altos niveles de pobreza están ubicadas generalmente en zonas rurales y tienen mayores dificultades para ofrecer servicios sociales a la comunidad. Asimismo, los recursos con que cuentan las distintas OMIL también varían según el tipo de municipio, lo cual afecta la capacidad de atención y el nivel de profesionalización de los funcionarios que se desempeñan en las OMIL.

Como complemento al trabajo realizado por las OMIL, el sistema de intermediación laboral también cuenta con una Bolsa Nacional de Empleo (BNE), la cual opera como una bolsa de trabajo gratuita, tanto para personas como para las empresas. A través de la BNE los usuarios acceden a información sobre programas y cursos de capacitación, orientación laboral y otros contenidos vinculados al ámbito laboral. Asimismo,

como una herramienta de gestión usada por las Oficinas Municipales de Intermediación, dicha bolsa permite que las personas y empresas se inscriban directamente sin necesidad de acudir a una oficina de empleo.

V. DESAFÍOS ACTUALES DEL PAÍS EN RELACIÓN A SU SNCP

La situación de Chile en materia de SNCP es, comparativamente, más avanzada que otros países porque cuentan con un organismo, ChileValora que está coordinando la política nacional en materia de competencias laborales, levantamiento de perfiles competenciales y validación de competencias adquiridas en espacios de trabajo (o informalmente) y, aunque, sus desarrollos no aplican a todos los ámbitos y organismos vinculados a esta realidad: empleo, educación, capacitación laboral; al menos desarrolla tres de los componentes estructurales de un SNCP.

El catálogo de perfiles competenciales con el que cuenta ChileValora está siendo utilizado (y lo será más en el futuro) tanto para la certificación de competencias como, recientemente, para la capacitación en el empleo en el marco de actuación de SENCE. Pero, este catálogo no aplica, ni parece que se dará un cambio en el futuro, a la EMTP o a la Formación profesional superior reglada, por el contrario, el ámbito educativo de nivel secundario (liceos técnicos) así como el de nivel superior se guían por catálogos propios o bien por ninguno en particular. La EMPT cuenta con un listado de 46 perfiles técnicos con su correspondiente desarrollo curricular y la FP de nivel superior, tiene libertad de acción para definir los perfiles y la curricula formativa. En este último caso, FP superior, es dónde se identifican las mayores descoordinaciones, incoherencias y diversidad de oferta formativa incluso para un mismo perfil profesional y, desde luego, no está conectada con las demandas del mercado a través de algún procedimiento o dispositivo que favorezca la coherencia entre uno y otro.

En Chile, el componente de educación técnico profesional y la formación profesional de nivel superior reglada son los que menor articulación presentan con el resto del sistema, o dicho de otra forma, se organiza de forma autónoma y responde a una lógica de ofertar formación, más que a la lógica de ofertar formación por perfiles competenciales que respondan a las demandas del mercado.

Según las opiniones de algunos de los entrevistados, no es de extrañar que exista mayor diversidad en la Educación Técnico profesional o la FP reglada con relación a perfiles profesionales previamente identificados por dos razones. La primera y, probablemente, más importante, tiene que ver con que el sector de la FP superior está liberalizado en Chile, así cada Universidad, Instituto o Centro de Formación, tiene libertad de decisión para ofertar perfiles formativos, mucho de ellos son privados (o siendo públicos se gestionan con cuotas privadas pagadas por las familias) y todo el sistema se maneja en una lógica de alta competitividad por captar “clientes”. Intentar normar, legislar, homogeneizar perfiles es, de facto, modificar este ámbito empresarial de trabajo y se encuentran, en el país, múltiples resistencias para ello. Aún así, el Ministerio de Educación a través de la certificación de universidades e institutos profesionales está intentando avanzar en la línea de una mejor organización de este sector.

La segunda razón es que los tiempos con los que se maneja la educación reglada en comparación a la capacitación (formación no reglada) para el empleo son completamente distintos, y las urgencias en las cuestiones a las que se debe responder, también, difieren mucho. La educación reglada necesita análisis de largo

aliento, modificaciones de las leyes educativas que tienen que ser aprobadas en el congreso y, posteriormente, tiempo para comenzar a ejecutarse. Por el contrario, el sector de la capacitación para el empleo (SENCE) puede intentar dar respuestas más ágiles a las demandas emergentes del mercado de trabajo en Chile. Pues define autónomamente bajo la reglamentación vigente, la necesidad o pertinencia de los cursos que requiere sean ofertados a los trabajadores empleados o desempleados de baja calificación.

En cualquier caso, actualmente el país se encuentra con importantes estadios de avances en relación a la obtención de un catálogo de competencias laborales que permita certificarlas y, a la vez, orientar la formación no reglada para el empleo. Así, la comunión entre ChileValora y SENCE aparece como muy lógica y necesaria.

En la conformación y la actuación de ChileValora se identifican los principales logros que el país tiene en materia de SNCP. Primero que nada, es un organismo público, institucional que dispone de un mandato para gestionar el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL) sancionado en 2008 con la ley 20.267. El directorio de ChileValora está conformado por representantes de las principales cámaras de comercio o sectores productivos del país, representantes de la Central Unitaria de trabajadores (CUT) y representantes del gobierno entre los que se encuentran los dos Ministerios que actúan en esta materia directamente: Educación (Director de Educación Media Técnica profesional) y Empleo y Seguridad Social (el Responsable del SENCE). Cuenta con una Secretaría Ejecutiva que actúa de coordinadora de la institución y responsable del comité de dirección. Por la conformación del directorio se puede deducir, la intención de articulación de esfuerzos entre empleo y educación (formal y no formal) para alinear necesidades y respuestas en el eje del Sistema Nacional de Certificación de Competencias laborales.

En ChileValora, también se destaca el procedimiento a través del cual se invita a participar a todos los actores involucrados y a los sectores productivos en el levantamiento de competencias laborales y su ratificación para entrar a formar parte del Catálogo actual. Como se ha señalado en el informe, el levantamiento de perfiles se realiza a través de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales que están conformados de forma tripartita: En ellos actúan en igualdad de condiciones y por sectores productivos, el empresariado, los trabajadores y el estado representado en los Ministerios de la rama o del sector. Estos organismos se articulan en mesas de trabajo que cuentan con asesoría experta en metodología de identificación de perfiles y competencias para desarrollar el trabajo.

Estos Organismos, mediante el trabajo tripartito y en igualdad de condiciones, manifiestan un evidente potencial, que queda limitado, sin embargo, por su carácter funcional y operativo. La ley los define como organismos que una vez realizada la función de levantamiento del nuevo perfil (o adaptación de alguno existente), dejan de existir, teniendo una vida limitada en el tiempo. Por un lado esto puede representar una ventaja en cuanto a agilidad, operatividad y trabajo por resultado pero, por otro, tiene la desventaja de una vez obtenida una estructura tripartita que se “respeta en el trabajo mutuo” deja de existir, cuando pueden ser unidades que puedan aprovecharse para continuar con el complejo proceso de articulación del SNCP en Chile. Definir y articular un SNCP en cualquier país no sólo pasa por contar con el catálogo de perfiles ocupacionales y alinear la capacitación y formación a ese catálogo, también se deben generar buenos proveedores de formación, normar los procesos de certificación, verificar la calidad de la evaluación y las certificaciones, orientar a los jóvenes y a los trabajadores en los mejores itinerarios a seguir. Esto implica la creación de estructuras adicionales que permita desarrollar y avanzar en su conjunto. Los Organismos Sectoriales son, desde luego, unidades de acción ideales para participar en este proceso más aún cuando se

cuenta con un alto grado de compromiso de distintos sectores productivos, como se está dando en el caso de Chile. En el país, los sectores empresariales, especialmente los de construcción, minería, agroindustria, vinícola, forestal, están empujando y apoyando decididamente el proceso de definición de competencias y alineación de estas con la capacitación para el empleo porque la ausencia de mano de obra cualificada (especialmente de jóvenes) es significativa. Todos estos sectores tienen demanda de mano de obra y presentan buenas proyecciones de crecimiento en el país, consecuentemente con ello, están apostando decididamente por definir perfiles y acreditar competencias laborales.

Sin duda, los avances desarrollados en Chile, pilotados por ChileValora, SENCE y que involucran a Educación, son significativos y permiten tener un instrumento articulador de la formación para el empleo, la validación de competencias y la obtención de un catálogo ocupacional general. Más aún si se considera que la validación de competencias no sólo acredita que una persona está capacitada para desempeñar un determinado trabajo u oficio sino, también, para reconocerle la experiencia adquirida a lo largo de la vida y contribuir a “democratizar” los reconocimientos del “saber hacer” en un país donde gran parte de la población realiza trabajos técnicos muy especializados sin haber pasado por la formación reglada propiamente tal.

Sin embargo, se aprecia el riesgo de que el alcance de los logros de ChileValora y SENCE queden limitados a estos organismos y de los sectores productivos convencidos de los beneficios de la certificación de competencias laborales, sin llegar a involucrar operativamente a la Educación Formal o, tal vez, generándose procesos paralelos que duplican los esfuerzos y dificultan la coordinación.

Los ministerios de Educación y Trabajo, están comenzando a trabajar con los llamados “skill council” grupos de empresarios de “sectores punta” como asesores del sistema formativo formal (ETP) y laboral (SENCE) para traspasar a los responsables de políticas públicas y a los diseños de la formación formal y la capacitación laboral, las necesidades de estos sectores traducidos en currículo formativos. Por ahora es un trabajo inicial, muy fuertemente liderado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por la Dirección de EMTP del Ministerio de Educación. Por ahora, todavía no se está avanzando en perfiles por competencias aunque sí en el diálogo directo y ágil con el sector empresarial para reflejar sus necesidades en la oferta formativa. En sí mismo, los “skill council” son una manifestación más del verdadero interés del país por acortar distancia entre la oferta formativa y las necesidades del sector productivo pero, se debe procurar avanzar de forma coordinada con el trabajo ya iniciado por ChileValora para que el impacto del esfuerzo realizado alcance a todos los sectores de forma homogénea y avanzar en un sistema común, de ámbito nacional, con procedimientos homogéneos y consensuados.

Con todo, existe un acuerdo explícito entre Educación (Dirección General de Educación Media Técnica profesional), Trabajo (representado en SENCE y ChileValora), Sectores productivos (prioritariamente 5 de ellos: construcción, minería, agroindustria, vinícola, forestal) y la Central Única de Trabajadores (CUT) para, en los próximos 10 años, avanzar significativamente en este ámbito logrando un catálogo nacional de cualificaciones, alineando oferta formativa –formal y no formal- con el catálogo y las necesidades del mercado, mejorando la calidad de la formación ofrecida por los distintos operadores del país, aunando procedimientos de certificación y evaluación comunes a todos y, en definitiva, actuando coordinadamente para obtener resultados productos del buen trabajo y del consenso y no desde situaciones forzadas que, finalmente no sean utilizados ni desarrollados.

En este contexto los desafíos más importantes que se plantea el país en materia de SNCP son:

- Mejorar el catálogo de competencias ya iniciado y obtenido a la fecha por ChileValora, en el que se identifican 597 perfiles profesionales definidos en términos de competencia. Ahora toca parar, probablemente, no levantar muchos otros nuevos perfiles más si no que revisar los ya existentes, mejorar la metodología de levantamiento de perfiles y consolidar el mecanismo de los organismos sectoriales de competencias laborales (OSCL).
- Mejorar y consolidar los procesos de Evaluación y Certificación de las competencias laborales de las personas velando para la calidad del trabajo por parte de los operadores de certificación y por la obtención de metodologías estandarizadas. A la vez, esto requiere contar con mayor cantidad de organismos que estén en condiciones de certificar competencias y poder seleccionar (filtrar) a los mejores.
- Alinear los perfiles competenciales del catálogo actual con la oferta formativa no formal (SENCE) para comenzar a actuar coordinadamente, al menos mediante acciones piloto.
- Desarrollar estrategias de articulación con el sistema formativo formal (prioritariamente EMTP y FP superior). Como se señalaba anteriormente, éste es el punto más débil en el sistema de Chile y se proponen en los próximos años disponer de mecanismos efectivos de articulación y alineación para no provocar paralelismo en los esfuerzos y para que la oferta formativa responda a perfiles consensuados y a las necesidades del mercado de trabajo. Y a la vez permita a los trabajadores transitar desde la certificación de los aprendizajes obtenidos en el puesto de trabajo o la capacitación, a la educación formal en la medida que lo requieran. Facilitando el ciclo continuo de aprendizaje a lo largo de la vida.
- Ampliar la información al resto de sectores productivos, otros organismos de gobierno, otros sindicatos (la CUT es el más importante pero en Chile hay libertad sindical lo cual conlleva la existencia de otros que actúan paralelamente) y a la población en general, para sensibilizar sobre el alcance que tiene un SNCP de ámbito nacional, el compromiso con el proceso y la corresponsabilidad tanto en consensuar perfiles y necesidades del mercado, como en la gestión del sistema en su conjunto, dentro del cual, incluso, cada persona deba prever que validar sus competencias laborales es beneficioso para sí mismo y para el país.

VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA EUROSOCIAL

6.1.- Conclusiones

Vista la realidad chilena en cuanto a SNCP, los organismos implicados, las necesidades planteadas por la información recogida y, principalmente, por los interlocutores se puede afirmar que en Chile existen las condiciones institucionales que permitan la implantación de un SNCP. La mayor parte de entrevistados así lo considera y así, también, se vislumbra a la luz de los avances en materia de certificación de competencias laborales. Frente a la pregunta, a todos los interlocutores, sobre la necesidad de contar con un SNCP en el país, la respuesta es consensuada y clara: sí es necesario y deseable, permitiría coordinar mejor la oferta

formativa con las necesidades del mercado, la homogeneidad de titulaciones, los puentes entre una formación y otra y, desde luego, continuar en el proceso de certificación de competencias.

Ahora bien, la creación de un SNCP no es algo fácil ni inmediato, se plantea con un horizonte de 10 años de plazo. En la actualidad parece que la experiencia de ChileValora (vinculada a Trabajo) puede ser la “materia prima” para avanzar en el sistema, más aún si se considera que el área de Educación es un ámbito muy complejo, con tiempos más laxos para la implementación de cambios y con una libertad de decisión, en cuanto a definición de perfiles profesionales de FP superior, en manos de los propios centros de formación. Es decir, con criterios no homogéneos, dispersa y respondiendo a dinámicas de oferta y demanda de formación más que a la vinculación real de formación ajustada a las necesidades de las empresas. Así las cosas, es más operativo y realista aprovechar los avances en el Sistema de Certificación de Competencias Laborales y vincular el programa Eurososocial a ChileValora. En este contexto, se ratifica el compromiso con el programa Eurososocial y se nombra a ChileValora (Ximena Concha, secretaria ejecutiva) el organismo de referencia para articular el trabajo en el país.

6.2.- Acciones Eurososocial: programa de trabajo preliminar

En el marco de los desafíos planteados por el país y muy particularmente aquellos que se plantean para los próximos dos años, se identifican 4 tipologías de resultados hacia los cuáles se orientarán las acciones del programa. Estos resultados son:

- a) Una metodología estándar para desarrollar la evaluación y certificación de competencias adquiridas en espacios laborales o no formales, metodología que independientemente de aspectos particulares (conocimientos, habilidades, competencias técnicas) que cada entidad certificadora deba aplicar por rama y profesión; contenga procedimientos estándares que toda entidad deba aplicar de forma homogénea y regular, asegurando la calidad de las validaciones. Considerando los avances realizados por ChileValora con apoyo de OIT Cinterfor
- b) Al amparo de una metodología estándar para la certificación de competencias, contar con un protocolo en doble sentido:
 - a. Espacio y manuales para capacitar a los equipos certificadores y,
 - b. Un conjunto de criterios de selección para definir las mejores ofertas de certificaciones de los distintos operadores
 - c. Elementos para evaluar el desempeño de los centros de evaluación de competencias.
- c) Una mejora del catalogo actual de competencias laborales a través de la revisión de su utilidad (en comparación con otras experiencias) y, principalmente, de la metodología de identificación y levantamiento de perfiles. Se espera que esta metodología, también, pueda materializarse en un manual adhoc que sea utilizado por los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales.
- d) El diseño, probado con acciones piloto, de un protocolo de coordinación técnica entre ChileValora, SENCE y la Dirección de Educación Media Técnico Profesional, para alinear el catálogo de competencias laborales con la capacitación ofrecida por SENCE y, al menos, algunos perfiles de la EMTP. Por ahora, existe vinculación y coordinación entre los tres organismos en el directorio de ChileValora para

decisiones políticas –administrativas, de estrategia de actuaciones o del funcionamiento de ChileValora propiamente tal, pero no existen mecanismos o procedimientos técnicos para alinear la oferta de EMTP y de capacitación laboral a los perfiles del catálogo.

En concordancia con los resultados identificados, se plantean las siguientes actividades. Algunas de ellas directamente vinculadas a estos resultados y otras, más bien, de contexto solicitado expresamente por los interlocutores nacionales del programa. Antes de pasar a detallarlas, en su definición se han tenido en cuenta tres condiciones alineadas con el espíritu del programa Eurosocietal II.

- Que las necesidades sean urgentes y explícitamente planteada por el país y estando insertas directamente en sus políticas públicas,
- Que el apoyo a estas necesidades o demandas del país puedan realizarse a través de equipos locales/nacionales, limitando la figura -y el poder- del asesor externo experto, para que los conocimientos y la metodología queden instalados en el país,
- Que gran parte de las necesidades puedan ser resueltas en una lógica de aprendizaje entre pares, es decir, entre países que participan en la acción y así, por lo tanto, movilizar o poner en comunicación a equipos de los sectores públicos de cada país.

En este contexto, el plan de trabajo preliminar que se propone para Chile integra la siguiente tipología de acciones:

1. Intercambio entre pares, entre países, para la revisión y análisis de los protocolos y la metodología de distintos ámbitos de trabajo:
 - a. levantamientos de perfiles y competencias laborales para revisar como se lleva a cabo el proceso y qué tipo de pasos se pueden incorporar en Chile que sean exitosamente probados en otros países,
 - b. Revisión de otros catálogos de perfiles, interesan especialmente Colombia y Brasil en América Latina y países europeos como Portugal e Inglaterra.
 - c. La alineación entre los catálogos definidos en otros países y su oferta formativa, tanto la oferta no formal (capacitación para el empleo) como la formal. Cómo se hace, cómo se supervisa la coordinación entre la oferta formativa y los perfiles seleccionados, quienes dan la formación, etc.
 - d. Sistemas de aseguramiento de calidad de los mecanismos de certificación de competencias.
2. Formación de equipos técnicos en metodología de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas. Se quiere contar con la formación de equipos nacionales que sean capaces de utilizar metodología estándar y que puedan pilotar la supervisión (y/o capacitación en cascada) de los operadores privados, así como sistematizar la metodología de certificación para traspasarla a los distintos operadores.
3. Asociado a lo anterior aunque no es exactamente lo mismo, asistencia técnica en el proceso de priorización de centros de evaluación de competencias laborales. Es un proceso que ChileValora comienza ahora y es prioritario contar con apoyo para la acreditación de los centros de validación. Hay que llegar a una metodología más estandarizada y que dé garantías de aplicar los mismos criterios y requisitos independientemente de cada centros, en definitiva, medidas estándar que apliquen homogéneamente todos los centros de acreditación para un mismo perfil.

4. 3. Asistencia técnica experta para la revisión del catálogo actual a la luz de distintos criterios: la tipología de perfiles levantados (impacto en la economía de Chile y en la cohesión social), aplicabilidad de los perfiles levantados, análisis sobre cómo mejorar este catálogo y a la vez, incorporar cuestiones pendientes como por ejemplo las competencias transversales (se incorporan al catálogo o no, cómo se levantan, cómo se certifican, etc).
5. Prospección del mercado de trabajo. No hay buenas metodologías o estudios al respecto. Se ha hecho algo pero aquí se necesita metodología más probada, mecanismos para proyectar el mercado y vincular los hallazgos a la definición de los perfiles competenciales requeridos. Ver la experiencia de CEDEFOP
6. Asesoría y asistencia técnica experta (sin descartar intercambios con UK) para el trabajo de "Skill Council" o cualquier otra metodología y experiencia de coordinación entre oferta formativa – calidad de la misma- con los perfiles pactados por los Consejos Sectoriales o (asesores en Educación y Empleo).

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Bases para una política de formación técnico-profesional en Chile. Informe Ejecutivo.
- En: <http://ciperchile.cl/wp-content/uploads/documento-link-4.pdf>
- Base de datos estadísticos. Banco Central de Chile: <http://si3.bcentral.cl>
- ChileValora: www.chilevalora.cl
 - Perfiles acreditados por el SNCCCL: http://www.chilevalora.cl/images/stories/pdfs_docs/estadisticas/perfiles%20acreditados_chilevalora.pdf
 - Sistema de capacitación y formación profesional en Chile.
 - http://www.chilevalora.cl/images/stories/pdfs_docs/estadisticas/extracto_sistema%20de%20capacitacin%20y%20formacin%20profesional%20en%20chile_paulaagurto.pdf
- Inserción laboral de jóvenes y las experiencias de políticas públicas. El caso de Chile. Informe Final.
- FLACSO.2004. <http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/FLACSO-CHI.pdf>
- Juventud y mercado laboral: Brechas y Barreras. FLACSO-Chile; CEPAL, 2006
- http://www.gtz-cepil.cl/files/juventud_y_mercado_laboral.pdf
- Fuerza Laboral en la Gran Minería Chilena. Diagnóstico y Recomendaciones entre el 2011 y 2020. Fundación Chile. Documento interno facilitado por SENCE al equipo de Eurosocioal.
- Informe Final de la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. Ministerio de Trabajo y previsión Social, 2011. Documento interno facilitado por SENCE al equipo de Eurosocioal

- Legislación chilena: <http://www.leychile.cl>
 - MARTINEZ ESPINOSA, Eduardo; El sistema de Formación Profesional en Chile y su financiamiento. http://www.oei.es/etp/sistema_formacion_profesional_chile_financiamiento_martinez.pdf
 - Propuestas para una Política de Empleo Juvenil Chile. Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (PREJAL). OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. En: <http://prejal.oit.org.pe/prejal/docs/proppolempjuvch.pdf>
 - Proyecto MECESUP. Marco de Cualificaciones para la Educación Superior. http://www.consejodirectores.cl/innovacion_curricular/marco_cualificaciones/documentos/Revista_Mc.pdf
 - RUCCI, Graciana 2010. Chile: Capacitación en el sistema de formación continua basado en competencias laborales. Avances, desafíos y recomendaciones de política. Banco Interamericano de Desarrollo. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=35286070>
 - SENCE: www.sence.cl
 - Chilecalifica: <http://www.chilecalifica.cl/> <http://www.oei.es/eduytrabajo2/califica.htm>
 - Evaluación en Profundidad del programa Chilecalifica. Resumen ejecutivo. http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2011/02/ResumenEjecutivo_EvaluacionChilecalifica_julio2009.pdf
- Nota Técnica N° 11. "Análisis OCDE del Mercado Laboral Chileno"
- http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2011/03/NotaTecnica11_2010_AnalisisOCDE.pdf
- Sexta Encuesta Nacional de Juventud. Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) http://www.injuv.gob.cl/portal/wp-content/files_mf/sextaencuestanacionaldejuventud.pdf
 - VALDEBENITO, M^a José, 2009; Sistema nacional de certificación de competencias laborales: participación del estado y actores sociales en Chile, desde la perspectiva de los actores involucrados. FLASCO-Chile. Universidad de Concepción. Magister en Política y Gobierno. <http://cronopio.flasco.cl/fondo/pub/publicos/2009/libro/031528.pdf>