



DIÁLOGOS

SECTORIALES 2020



ChileValora

Comisión del Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

Diálogos Sectoriales

Primera edición, marzo 2020.

Impreso en Chile

Contacto: 600 300 1999

www.chilevalora.cl





▶ ÍNDICE

● INTRODUCCIÓN	Página 04
● PARTICIPANTES	
● Minería y Metalmecánico	Página 06
● Construcción	Página 08
● Turismo	Página 10
● Portuario	Página 12
● Logística y Transporte	Página 14
● Energía	Página 14
● Comercio: Retail y Supermercados	Página 18
● TEMAS TRATADOS	
● Rol de ChileValora	Página 22
● Tripartismo	Página 24
● Gobernanza	Página 26
● Perfiles Ocupacionales y Rutas Formativo Laborales	Página 28
● Certificación de competencias	Página 30
● Centros de Evaluación y Certificación	Página 32
● Financiamiento	Página 34
● Capacitación	Página 36
● Articulación con la Formación Técnico Profesional	Página 38
● Mejora de procesos	Página 40
● Comunicación y difusión	Página 41
● Particularidades de los sectores	Página 42
● CONCLUSIÓN	Página 46



▶ INTRODUCCIÓN

El modelo de gobernanza de ChileValora se basa en el diálogo social tripartito, lo que se identifica claramente en la conformación de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), mesas de trabajo que reúnen a representantes de trabajadores, empleadores y de organismos públicos de un sector productivo, con el fin de trabajar de manera coordinada en la búsqueda de consensos en torno a la detección de brechas de capital humano y la definición de prioridades respecto a su participación en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

ChileValora ha definido como uno de sus ejes principales de trabajo el fortalecimiento de los OSCL. Para cumplir este objetivo, convocó a los sectores productivos definidos como prioritarios dentro de su estrategia, a una serie de conversatorios con la finalidad de realizar un diagnóstico para promover acciones que contribuyan a robustecer estas instancias de diálogo social tripartito, considerando las particularidades de cada sector.

Los sectores convocados fueron:

- Minería y Metalmecánico
- Construcción
- Turismo
- Portuario
- Logística y Transporte
- Energía
- Comercio: Retail y Supermercados

La implementación de estos diálogos sectoriales buscó generar una instancia de conversación abierta y transparente para conocer la mirada de estos OSCL respecto del Sistema, así como sus impactos y beneficios.





El presente documento recoge las percepciones levantadas a partir de estos diálogos sectoriales tras la reflexión en torno a las siguientes preguntas:

- ⦿ ¿Cómo ve desde su sector el trabajo realizado con ChileValora?
- ⦿ Con respecto al Organismo Sectorial, ¿Cómo evalúa su desempeño?
- ⦿ ¿Cuáles cree que son los beneficios que el Sistema le ha aportado a su sector?
- ⦿ ¿Qué cree que falta por hacer?
- ⦿ ¿Cuáles serían las acciones a realizar que podrían mejorar el valor a su sector y a esta instancia de trabajo?

Las opiniones recogidas en cada conversatorio, se han compilado en el presente documento agrupadas según las siguientes líneas temáticas:

- | | |
|--|---|
| ⦿ Rol de ChileValora | ⦿ Financiamiento |
| ⦿ Tripartismo | ⦿ Capacitación |
| ⦿ Gobernanza | ⦿ Articulación con la Formación Técnico Profesional |
| ⦿ Perfiles Ocupacionales y Rutas Formativo Laborales | ⦿ Mejora de procesos |
| ⦿ Certificación de competencias | ⦿ Comunicación y difusión |
| ⦿ Centros de Evaluación y Certificación | ⦿ Particularidades de los sectores |



SECTOR MINERÍA Y METALMECÁNICO

▶ PARTICIPANTES



Verónica Fincheira
Consejo de
Competencias Mineras



Patricia Silva
ASIMET



Jorge Riesco
Sociedad Nacional de
Minería de Chile



Eduardo Cortez
Confederación de Trabajadores
Metalúrgicos, de la Industria
y Servicios



Alejandro Vásquez
Sociedad Nacional de
Minería de Chile



Cristián Silva
Asociación de Proveedores
Industriales de la Minería de Chile



Waldo Antoine
Empresa Nacional de Minería



Miguel Santana
Confederación de
Trabajadores del Cobre



Bastián Espinosa
Ministerio de Minería



SECTOR CONSTRUCCIÓN

▶ PARTICIPANTES



Bernardo Ramírez
Cámara Chilena de la
Construcción



Raúl Letelier
SIMOC



Rogelio González
Cámara Chilena de la
Construcción



Julián Rodríguez
OTIC Cámara Chilena de la
Construcción



Ignacio Denegri
Cámara Chilena de la
Construcción



Nicolás Quezada
Escuela Tecnológica de la
Construcción



Silvia Araos
Ministerio de Vivienda
y Urbanismo



Joaquín Díaz
Construye 2025



Marcos Brito
Construye 2025



José Francisco Benavides
Escuela Construcción Civil UC



Silvio Maggiolo
Ministerio de Obras Públicas



Cristián Piera
Pontificia Universidad
Católica de Chile



Martín Contreras
Sigdo Koppers Capacitación

SECTOR TURISMO

▶ PARTICIPANTES



Dania Montefusco
Federación de Empresas de
Turismo de Chile



Gustavo Salinas
Asociación de Profesionales y
Técnicos del Turismo en Chile



Soledad Diaz
Asociación de
Empresas de Turismo A.G.



Marcela Mansilla
Subsecretaría de Turismo



Variña Astorga
Federación
Gastronómica de Chile



Cristián Encina
Servicio Nacional de Turismo



Cristián Villarroel
INACAP



Patricio Quense
INACAP



SECTOR PORTUARIO

▶ PARTICIPANTES



Arturo Osses
Ultraport



Juan Ferreira
Confederación de
Trabajadores Portuarios
de Chile



José Barnao
Confederación de
Trabajadores Portuarios
de Chile



Ricardo Rodríguez
Unión Portuaria
de Chile



Ademir Monardes
Confederación de
Trabajadores Portuarios
de Chile



Patricio Fredes
Unión Portuaria
de Chile



Juan Carlos Quezada
Unión Portuaria de Chile



Cindy Muñoz
Ministerio de Transporte y
Telecomunicaciones



Mario Livingstone
Ministerio del Trabajo y
Previsión Social



Claudia Alvarado
Ministerio de Transporte y
Telecomunicaciones

SECTOR LOGÍSTICA Y TRANSPORTE

▶ PARTICIPANTES



**Alfonso Escribano
de la Fuente**
Confederación Nacional
de Dueños de Camiones



**César Fonseca
Goldenfrost**



**Juan Pérez
Tecnoed**



**Felipe Condon
SITRANS**



**Omar Quiroga
Tecnoed**



**Marcelo Valencia
Sindicato SITRANS Curauma**



Sabino Pasten Rojas
Sindicato Profesional
Interempresa de Choferes de
Camiones



Lidia Miranda
Ministerio de Transporte y
Telecomunicaciones



Francisca Conejeros
Ministerio de Transporte y
Telecomunicaciones



SECTOR ENERGÍA



▶ PARTICIPANTES



Javier Bustos
Empresas Eléctricas A.G.



Joanne Bottcher
Engie



Claudio Díaz
Metrogas



Andrea Rivera
Engie



Marcela Punti
Asociación Chilena de
Energía Solar A.G.



Marcos Rodríguez
Superintendencia de
Electricidad y Combustible



Marcel Silva
Ministerio de Energía



Alejandra Hidalgo
Ministerio de Energía



María Soledad Barrios
Ministerio de Energía



Gabriel Prudencio
Ministerio de Energía

SECTOR COMERCIO: RETAIL Y SUPERMERCADOS

▶ PARTICIPANTES



Ricardo Vidal
Cámara de Comercio
de Santiago



Giuliano Silva
Confederación Nacional de
Sindicatos y Federaciones de
Trabajadores del Comercio y
Servicios



Guillermo Vergara
Cámara de Comercio de
Santiago



Catalina Alarcón
Walmart



Sebastián Castillo
Asoc. Supermercados
de Chile



Carolina Contreras
Sodimac

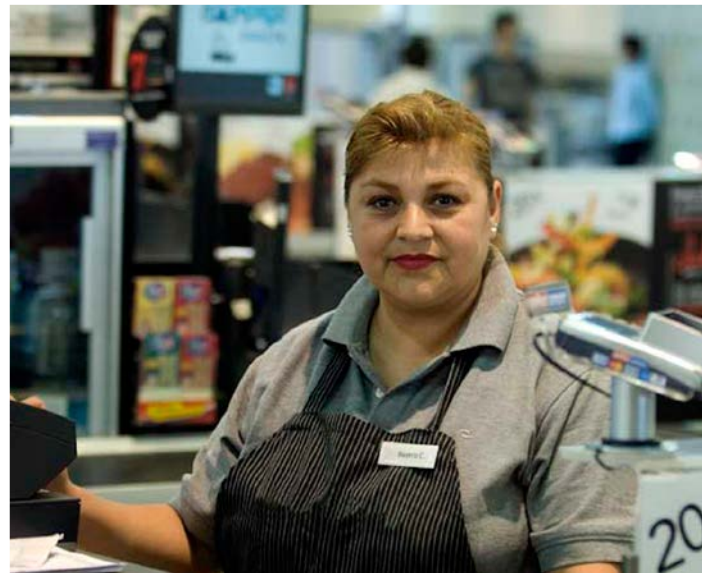


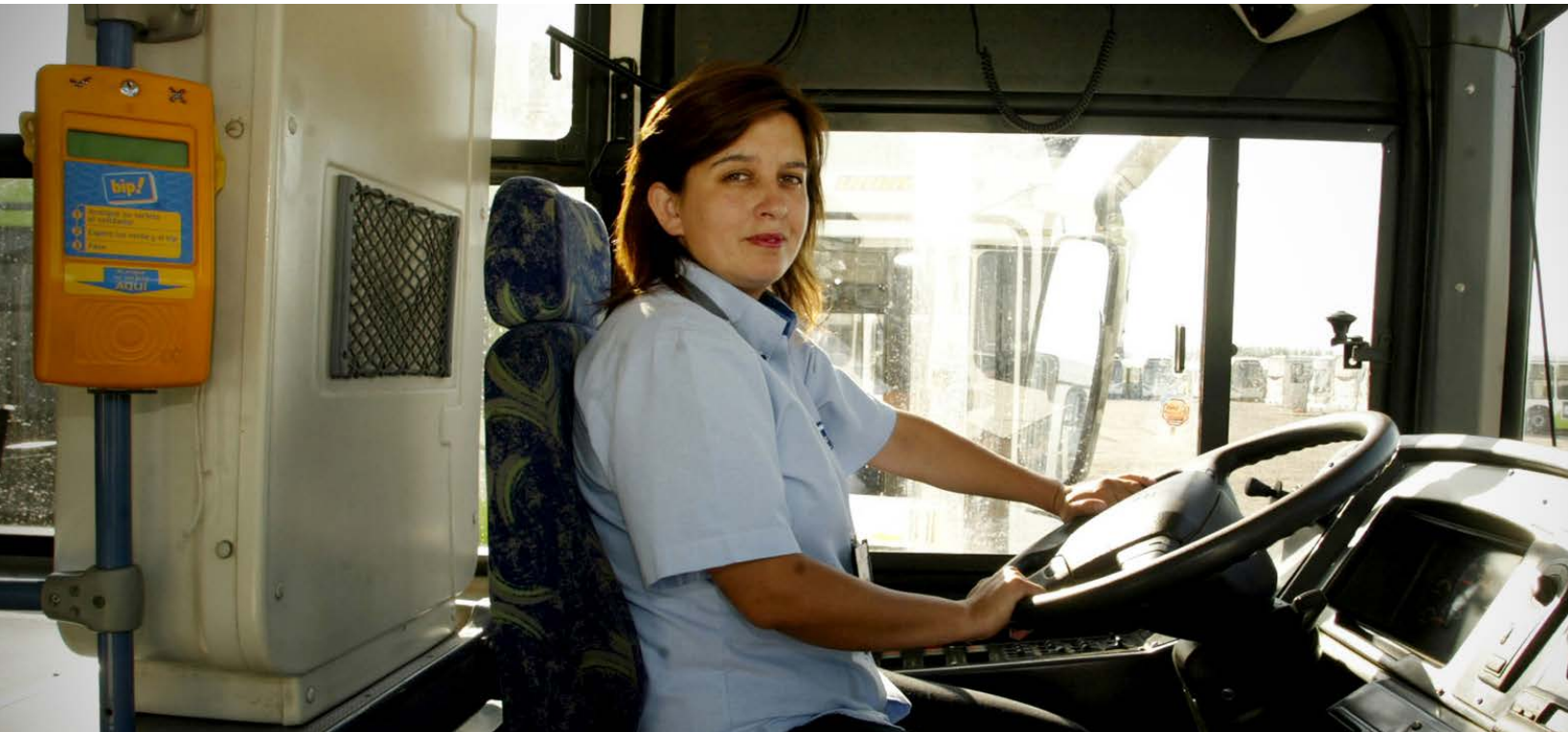
Juan Carlos Jiménez
Montserrat



Pablo Morris
Dirección del Trabajo







DIÁLOGOS SECTORIALES

TEMAS **TRATADOS**

ROL DE CHILEVALORA

Los grupos abrieron la conversación valorando el rol institucional y lo que genera como valor público, su aporte al proceso de diálogo tripartito y las herramientas que entrega a los trabajadores.

VALORACIÓN POSITIVA:

- ▶ Alta valoración del trabajo realizado por ChileValora. Se considera que su trabajo de convocatoria y articulación es esencial e indispensable.
- ▶ Su papel es clave para que los sectores se reúnan y exista actividad sectorial. Lo mismo con las orientaciones y soluciones que entrega, las que son altamente valoradas.

“Su articulación para el diálogo tripartito en el OSCL es indispensable”

- ▶ Su aporte al proceso de diálogo tripartito es significativo y clave en su ocurrencia.
- ▶ Se considera que entrega herramientas concretas a los trabajadores y valoran la alta cantidad de quienes están certificados en los diferentes sectores.
- ▶ A ChileValora se le asigna un rol clave en la confiabilidad del Sistema de Certificación.

LO QUE SE DEBE POTENCIAR:

- ▶ Se requiere un rol más activo y una mayor frecuencia de convocatoria, de manera de avanzar más rápido y cubrir las crecientes necesidades de los diferentes sectores. Cuando ChileValora no convoca, el trabajo sectorial se estanca y/o paraliza. Las ausencias de reuniones e interrupciones de las mismas se notan. Se considera que su aporte puede ir mucho más lejos que la sola certificación.

“Si ChileValora no convoca, efectivamente no hay un tripartismo, ni tampoco una participación real del resto de los actores”

- ▶ Se considera clave continuar avanzando desde los buenos diagnósticos que se han levantado hacia una gestión de brechas más efectiva.
- ▶ En algunos sectores se destaca la necesidad de que ChileValora convoque a nuevos actores. Se propone convocar a la academia para generar pertinencia entre lo que se enseña en la educación técnico profesional y las necesidades reales de los sectores.

- ▶ Gran parte de los participantes considera indispensable que el Estado fortalezca la estructura organizacional y potencie la institucionalidad de ChileValora con el fin de mejorar su impacto.

PARA EL MEDIANO Y LARGO PLAZO:

- ▶ Hay sectores que están en un cambio acelerado de transformación laboral y se requiere de un foco más amplio a la hora de mirar las necesidades de futuro, relacionadas con los cambios en las competencias laborales.
- ▶ Se destaca el potencial aporte que pueden hacer ChileValora y los OSCL en materias de productividad, desde la perspectiva de las personas y todo el potencial que puede desplegar si se amplía su rango de acción.

“Nosotros vemos a ChileValora como un “partner”, de hecho nosotros nos creamos y fundamos gracias a la iniciativa de ellos”

- ▶ También se plantea la necesidad de un observatorio que monitoree en forma constante los avances del Sistema y una especie de red social donde los ciudadanos puedan buscar trabajadores certificados (como los certificados SEC en el sector energía) y después puedan calificar su desempeño.
- ▶ En esta misma línea se le pide una mirada prospectiva y proyectiva frente a lo que serán los nuevos requerimientos para el sector.

TRIPARTISMO



Un segundo eje de conversación fue el valor que le dan los diferentes actores al dialogo tripartito y su aporte como eje esencial de su institucionalidad.

VALORACIÓN POSITIVA:

- ▶ El tripartismo es el corazón de la ley y de la operación de los OSCL. Existe una alta valoración en todos los sectores. El diálogo social es un eje estratégico de la institucionalidad, y es indispensable a la hora de levantar los perfiles. Nada de lo que ocurre podría existir sin que el proceso fuera tripartito.

“Quiero destacar que es uno de los pocos lugares que yo creo conocer donde conviven de forma armoniosa con un objetivo en común y de forma muy agradable, trabajadores, empresas y organismo público”.

- ▶ Se destaca la calidad de la convivencia, como los logros y avances detrás del diálogo. Sin embargo, los trabajadores presentes reconocen que en algunos sectores les habría gustado un mayor protagonismo de los actores privados (empresarios).

LO QUE SE DEBE POTENCIAR:

- ▶ Se considera necesario avanzar en una mejora significativa a las bases de convocatoria para la ejecución de proyectos de competencias. En 2018 se perdió algo de fuerza que se considera clave retomar. Se destaca la necesidad de mantener los encuentros en forma constante y sistemática.
- ▶ Se requiere mejorar la coordinación de todos los participantes, de manera de alinear las conversaciones con los temas de política pública. Se echa de menos una mayor presencia del Estado en algunos de los organismos tripartitos.

“Lo fundamental es que esto es tripartito y si se nos cae una pata ahí estamos complicados”

- ▶ Lo mismo se destaca en cuanto a la necesidad de representatividad de todas las partes involucradas, haciendo énfasis en la mayor presencia de los trabajadores en algunos de los sectores, y en otros sobre la necesidad de generar un mayor diálogo entre empresarios y trabajadores.

- ▶ Se le pide mayor diálogo permanente, donde se amplíen las conversaciones con las empresas pequeñas, que tienen necesidades diferentes de las grandes.
- ▶ Ven necesario mejorar la percepción de valor del OSCL para poder convocar a participantes con mayor nivel de decisión. Es clave acrecentar el rol articulador que ChileValora puede tener.

PARA EL MEDIANO Y LARGO PLAZO:

- ▶ Se plantea como tarea hacer un rediseño de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales con miras a los cambios que vienen, sobre todo en sectores como el retail y supermercados, o logística y energía, donde la organización sectorial está viviendo cambios profundos y no todas las partes hoy están representadas.



GOBERNANZA

El tercer eje de conversación versó en los temas relativos a la gobernanza y la representatividad de los diferentes actores sectoriales, teniendo claro su rol y aporte sistemático a la conversación sectorial.

MEJORAR CAPACIDADES Y AUTONOMÍA:

- ▶ Los participantes consideran que la ley acota las capacidades de desarrollo e impacto desde el quehacer de los OSCL. Se requiere mayor autonomía desde la capacidad de decisión hasta el financiamiento.
- ▶ Se considera importante ampliar las normativas y capacidades de la ley, debido a las diferencias en los sectores y tipología de empresa.
- ▶ Se considera que ChileValora puede aportar mucho más si se le amplían sus aportes y capacidades legales.

“Los mecanismos de gobierno con que cuenta el OSCL son absolutamente insuficientes para el potencial e impacto que puede tener sobre el empleo.”

- ▶ Se considera prioritario la necesidad de contar con los recursos adecuados para tener una estructura remunerada que permita que los OSCL puedan operar en forma permanente.

- ▶ Asimismo, se requiere avanzar hacia una mejor representatividad sobre todo en sectores donde la forma de realizar los trabajos está cambiando. Un ejemplo es la incorporación de contratistas.

ROL DE LOS DIFERENTES ACTORES:

- ▶ Referente a la participación de los diferentes actores, se considera que hay baja permanencia y excesivo cambio de los participantes. Se requiere revisar el compromiso de los diferentes estamentos que convergen sobre el OSCL, de manera de darle mayor permanencia a la participación de los diferentes actores; y que la conversación tripartita logre los resultados esperados.
- ▶ Se requiere mantener los encuentros en forma constante y no solo para los temas que sean interesantes para los distintos protagonistas del Sistema.

“Excesivo cambio de participantes en cada OSCL obliga a revisar el compromiso de los diferentes estamentos y actores participantes”.

- Se sugiere clarificar el rol y qué necesidades se demandan a cada actor para un real aporte del OSCL. Existe la necesidad de identificar de mejor manera el rol de cada estamento en la mesa de trabajo.
- Se requiere avanzar en la vinculación de las asociaciones de profesionales agrupados como gremios laborales (sector gastronomía) y de trabajadores con el organismo sectorial. Tal como se mencionó en el acápite del tripartismo, se requiere mantener un diálogo permanente de todas las partes en los diferentes sectores.
- Se requiere una mayor participación de empresarios y de gremios empresariales, de manera de generar avances más significativos en el sector.



PERFILES OCUPACIONALES Y RUTAS FORMATIVO LABORALES

Los siguientes ejes de conversación apuntaron al análisis de los productos de ChileValora y su pertinencia en el tiempo para aportar a la creación de valor público de mediano y largo plazo.

CANTIDAD, VIGENCIA Y PERTINENCIA:

- ▶ El levantamiento de perfiles, su cantidad y pertinencia, y la necesidad de dar valor a las rutas formativas aparecen como elementos relevantes. Se reconoce su importancia para el desarrollo del mercado.
- ▶ La mayor preocupación apunta, en algunos de los sectores analizados, a la existencia de demasiados perfiles y a la agilidad asociada al proceso de levantamiento. Se requiere de una actualización en forma oportuna para evitar su obsolescencia.
- ▶ También se considera relevante la actualización y potenciamiento permanente de los perfiles, sobre todo producto de la velocidad de cambios que experimenta el mercado laboral (tecnologización).
- ▶ Se sugiere que los perfiles sean más amplios frente a la multifuncionalidad que hoy se les pide a los trabajadores.
- ▶ También se plantea la necesidad de actualizar las competencias de un determinado perfil o de una ruta formativa con mayor frecuencia y regularidad de manera que los que van quedando obsoletos salgan del Sistema.

CON MIRAS AL FUTURO:

- ▶ El trabajo de perfiles requiere de revisión y mejora hacia el futuro. Se reconoce cierta dificultad para identificar y levantar perfiles en todo Chile. Se requiere trabajar específicamente en perfiles bien identificados considerando las necesidades de las diferentes competencias que se demandan.
- ▶ Se plantea cierta rigidez en los mismos y que no necesariamente son transversales para todo tipo de empresa. Se requiere un catálogo transversal que simplifique y no genere confusión en cuanto a los perfiles y que sirva a múltiples sectores.

“... que los procesos de levantamiento o actualización de perfiles sean mucho más ágil”

- ▶ Se considera acertado profundizar en la complementariedad que tienen algunos sectores (ej. logístico con el sector de transporte). También se plantea la necesidad de estandarizar cierta información, por ejemplo, se habla de los perfiles de seguridad.

“Los cambios tecnológicos están impactando el mercado laboral, por esto es necesario actualizar con mayor frecuencia y regularidad los perfiles y rutas”

- ▶ Se plantea la necesidad de trabajar en normativas, similares a las establecidas por la SEC para instaladores o Junaeb para manipuladoras de alimentos, que garanticen contar con los profesionales adecuados para los diferentes requerimientos que demanda el mercado laboral del futuro. Especial énfasis se hace en temas de reconversión laboral, frente al acelerado cambio tecnológico que experimenta el comercio.
- ▶ Los cambios tecnológicos también son un desafío, ya que se requiere adquirir nuevas competencias para poder mantener las fuentes laborales.

USOS POTENCIALES MÁS ALLÁ DE LA CERTIFICACIÓN:

- ▶ Se destacan los diferentes usos potenciales que tienen los perfiles para el desarrollo humano dentro de la industria, por ejemplo, en la gestión de personas al interior de la empresa, para el diseño de cursos de capacitación, etc.



CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

La certificación es un producto altamente valorado por los diferentes actores sectoriales, si bien se plantea la necesidad de mejorar su percepción de valor y aporte al trabajador.

VALORACIÓN DE LA CERTIFICACIÓN:

- ▶ Existe alta valoración de la certificación por parte de todos los actores del Sistema. Juega un rol relevante en términos cualitativos en cuanto al impacto que genera en la autoestima y mayor dignidad de los trabajadores respecto a lo que saben hacer.

“Hay resultados bien interesantes en relación a lo que dicen los trabajadores y que coincide con lo que ha pasado en el país a propósito de dignidad, uno de los valores que ellos tienen porque siempre se habla de la empleabilidad, de remuneración, pero una de las cosas que más valoran es que ellos se sienten dignos, que se les reconozca un oficio”.

- ▶ Se requiere mejorar la percepción de valor en los empleadores para que realmente existan mayor reconocimiento e incrementos salariales.

- ▶ Se considera relevante enfocar los esfuerzos en las actividades concretas donde se desempeña el trabajador. Darle relevancia a su saber hacer más que a un conocimiento teórico de lo que debe saber hacer.

IMPACTO DE LA CERTIFICACIÓN:

- ▶ Existe desconocimiento sobre el aporte de valor para los trabajadores y el impacto que puede tener en sus remuneraciones el certificar sus competencias.

“Es necesario visibilizar el valor para que realmente genere incrementos salariales”

- ▶ Como punto crítico, se considera que las certificaciones deben ser entregadas por los canales asociados a ChileValora y no por cualquier institución no reconocida, de manera de garantizar el valor de largo plazo.
- ▶ Otro aspecto que se destaca es la necesidad de inversión en tiempo y recursos para los procesos de evaluación y certificación.

CON MIRAS AL FUTURO:

- ▶ Se levanta la necesidad de tener sistemas de gestión y estudios que permitan anticipar y gestionar las necesidades para el mundo laboral.

- ▶ Se reconoce la necesidad de profundizar en las certificaciones, procurando generar una mayor cobertura nacional.
- ▶ Se propone avanzar en lo que se ha llamado una valoración con fines de diagnóstico, donde se levantan brechas, hacia una de gestión donde las mismas son cerradas.
- ▶ También se demanda la posibilidad de que sea el propio trabajador quien pueda decidir su certificación, para lo que se necesita proveer de los recursos desde la capacitación o del seguro de cesantía.

“Lo que hace falta es poder hacerse cargo de todas las situaciones donde al realizarse la evaluación de competencias laborales no se llega a una certificación, sino que se llega a una detección de brechas y lo que se echa de menos es una herramienta para poder hacerse cargo de cerrar esas brechas detectadas”

- ▶ Se sugiere y solicita mejorar los tiempos de respuesta para no generar desconfianza en el Sistema.

- ▶ Se considera vital visibilizar el valor que entrega a un trabajador el estar certificado, sobre todo en sectores donde se produce una certificación habilitante.
- ▶ Se plantea, adicionalmente, la necesidad de expandir la certificación a los emprendedores por cuenta propia que tienen los diferentes sectores.
- ▶ Otra sugerencia apunta a aumentar el rango de certificaciones para mejorar la valorización del trabajador especialista cuando se elimina su rol y evitar así los despidos producto de estos cambios de funciones. Certificar buscando siempre focalizarse en las necesidades de empleo futuro de los diferentes sectores.
- ▶ Otra consideración similar en cuanto a las necesidades de certificación es con los grupos minoritarios, como migrantes, personas con discapacidad, entre otras.

“... cómo podemos quizás certificar a personas que pierden su trabajo”

- ▶ Finalmente se propone buscar un mecanismo para certificar desempleados, como una forma de apoyar sus procesos de búsqueda de nuevos empleos.

CENTROS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN

Los participantes dialogan sobre la necesidad de fortalecer los Centros de Evaluación y Certificación. El equipamiento en los ámbitos de nuevas tecnologías, maquinarias, simuladores puede llegar a ser una barrera en el desarrollo de capacidades certificadoras.

EVALUACIÓN DE LOS CENTROS:

- ▶ Un punto a mejorar del Sistema tiene relación con el fortalecimiento de los Centros de Evaluación y Certificación. Se estima que no hay suficiente cobertura y no necesariamente cuentan con las herramientas y tecnologías para realizar la certificación, sobre todo en los rubros donde se requiere equipamiento sofisticado. En este sentido, es importante que ChileValora pueda aumentar los requerimientos o apoyar a los centros actualmente acreditados para que su infraestructura se acerque de mejor manera a lo que requieren los sectores productivos.

“... pero no todos los sectores tienen el componente académico certificado”

- ▶ A lo anterior se suma, en algunos de los sectores convocados, la necesidad de habilitar más evaluadores que cuenten con conocimientos específicos para la certificación de ciertos perfiles.

CON MIRAS AL FUTURO:

- ▶ En algunos sectores se requiere ampliar las capacidades e incorporar la evaluación a servicios públicos asociados, sobre todo en el ámbito de sectores de servicio. Lo mismo en temas de impacto ambiental frente al protagonismo que toma la sostenibilidad.
- ▶ Se debe analizar la especificidad de cada uno de los sectores y se requiere que los Centros de Evaluación y Certificación tengan claridad de las distinciones que tiene una competencia con respecto a otra. Se da como ejemplo que un chofer de camión, no necesariamente está apto para manejar maquinaria minera (por la tecnología que se utiliza).

“Se echa de menos o falta infraestructura (simuladores) para mejorar la certificación en tecnologías complejas”

- ▶ Otro aspecto que se destaca es la necesidad de que los Centros de Evaluación y Certificación cuenten con tecnología adecuada, como por ejemplo tener mayores simuladores para la evaluación (infraestructura).

- Se plantea la necesidad de contar con sistemas pilotos que permitan mejorar la calidad de la certificación sobre todo en el ámbito de los nuevos perfiles o los que aún no existen por los cambios que la tecnología está generando.



FINANCIAMIENTO

El financiamiento del sistema es uno de los puntos críticos según un gran número de participantes. Faltan incentivos para la certificación y se considera que la franquicia tributaria de SENCE no es suficiente para dinamizar el Sistema.

NECESIDAD DE MAYORES RECURSOS:

- ▶ El financiamiento del Sistema es un tópico considerado crítico por parte importante de los sectores participantes. Si bien se reconoce la disponibilidad de uso de franquicia tributaria para la evaluación y certificación de competencias, la falta de incentivos y los topes de uso de la franquicia se consideran frenos en el Sistema.
- ▶ Se plantea la necesidad de mejorar el conocimiento de los beneficios que obtiene quien invierte en certificación, de manera de compensar el potencial costo de ella.

“No debería existir tope en el uso de la franquicia. Un trabajador certificado es un aporte al sistema laboral”

- ▶ Se solicita crear mayores mecanismos o instrumentos dependiendo del tamaño de la empresa.

- ▶ Se considera que los recursos recibidos son acotados y no alcanzan para profundizar. Lo mismo se plantea en la necesidad de que las empresas hagan un compromiso y aporten con el financiamiento.
- ▶ La percepción de que los costos de certificación son significativos hace que la certificación no sea una prioridad para los empresarios. Se consideran importantes los posibles incentivos a la hora de certificar, esto por el impacto final que genera en los trabajadores.

“hoy día necesitamos abiertamente insertar a ChileValora con la empresa y que la empresa no sienta que ChileValora es muy caro.”

- ▶ Se reconoce y se plantea la necesidad de dar prioridad al financiamiento con fondos de franquicia SENCE cuando los perfiles son levantados o actualizados.

MIRADA FUTURA:

- ▶ Otro aspecto importante de cara al futuro es la relevancia de invertir bien los recursos tanto en capacitación como en la certificación.



CAPACITACIÓN



La capacitación y su vinculación con ChileValora también es vista como un tema estratégico en los diferentes sectores. Se considera que la certificación de competencias sumada a la capacitación puede ser una gran herramienta para cerrar brechas.

VALOR ESTRATÉGICO DE LA CAPACITACIÓN:

- ▶ Los puntos más relevantes considerados por los participantes, es la baja prioridad que la alta gerencia le da a la capacitación.
- ▶ También aparece la nula posibilidad de que el trabajador decida por sí mismo en qué capacitarse para cerrar sus brechas. Ámbito similar para la certificación. Es una decisión de la empresa y no del trabajador.

“El trabajador no tiene poder de decisión para cerrar sus brechas.”

- ▶ En lo relativo a las brechas, se estima que la capacitación no necesariamente las resuelve por lo que se debe profundizar en como la capacitación y certificación logran hacerlo.
- ▶ Se destaca que las capacitaciones no necesariamente conducen a la obtención de un empleo, por lo que se requiere evaluar bien su impacto para no perder recursos.

DISTINCIONES SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA:

- ▶ Existe una gran diferencia según el tamaño de las empresas, donde las pequeñas y medianas tienen una mayor precariedad en cuanto a las capacidades de sus trabajadores, capacitación y certificación.

CON MIRAS AL FUTURO:

“... hace la capacitación, con mucho esfuerzo muchas veces, pero cuando salen de ahí no hay nadie que los contrate”

- ▶ Se requiere avanzar en planes de reconversión frente a los nuevos desafíos tecnológicos que se presentan en prácticamente todos los sectores. Se demanda capacitar en temas de transformación digital, nuevas maquinarias y tecnologías.
- ▶ En algunos sectores se han podido levantar perfiles de competencias emergentes o nuevas competencias, las cuales requieren de trabajadores que deben aprender de estos

nuevos oficios lo que implica llevar adelante procesos de capacitación y certificación.

- ▶ Existen requerimientos para avanzar en la creación de perfiles para mejorar el bajo entendimiento de los oficios que requiere el sector. Desde allí entender cuales son los ámbitos de acción en capacitación para cada oficio específico, desde la hotelería, restaurantes, guías turísticos, transporte, etc. Se echa de menos un modelo de capacitación constante que permita profesionalizar el sector.



ARTICULACIÓN CON LA FORMACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

El desarrollo del trabajador a lo largo de su vida aparece como otro eje relevante donde ChileValora agrega valor. La vinculación y las alianzas con la academia aparecen como factores muy importantes a la hora de mejorar la formación de los trabajadores y trabajadoras.

RELEVANCIA DE LA ARTICULACIÓN:

- ▶ La articulación con la Formación Técnico Profesional es considerada de gran relevancia para acrecentar el valor de la certificación y para aportar a la formación y al desarrollo del trabajador.
- ▶ En la mayoría de los sectores, la vinculación con la academia es reconocida como un valor que mejora la discusión tripartita.
- ▶ Se declara necesario continuar creando alianzas con Centros de Formación Técnica y Universidades para avanzar en el cierre de brechas y en el desarrollo de carreras.
- ▶ Varios de los sectores declaran que existe un alto desarrollo de una oferta desde la Formación TP, sin embargo, se requiere avanzar en identificar el rol de la misma en materias de certificación.

“Aporte que hacen los perfiles al entregar información a los Centros de Formación Técnica, a los IP, a las Universidades, es muy valioso”

- ▶ Se requiere resolver los problemas asociados a la integración del perfil de egreso con los campos laborales para los diferentes sectores.
- ▶ Varios de los sectores muestran una alta vinculación con la Formación TP, sin embargo, consideran necesario profundizar el diseño curricular con el MINEDUC, de manera de alinear necesidades del sector con la formación.

MIRADA FUTURA:

- ▶ Hay avances en diversos sectores con el aporte de los Institutos de Formación Técnico Profesional, sin embargo, se requiere seguir profundizando en el tema (Potenciales acuerdos con CFT Estatales regionales).
- ▶ Se plantea la necesidad de avanzar en el levantamiento de perfiles cuyos contenidos estén estrechamente vinculados con las diferentes industrias. Para esto se requiere profundizar el diálogo entre los diferentes sectores y la academia para articular formalmente la educación y el marco de cualificaciones.

“Estamos teniendo la tremenda oportunidad de educar, de educar gente que va a tener empleabilidad potente”

- ▶ Se considera de alta relevancia la profesionalización que van requiriendo los diferentes sectores con miras al futuro. El quehacer de la minería, construcción, energía, puertos, logística, turismo, entre otros; se profesionaliza y los trabajadores deben formarse de acuerdo con eso.



MEJORA DE PROCESOS

La mejora de los procesos es considerada un aspecto relevante que requiere de esfuerzos para darle mayor agilidad a las tareas y mejorar la velocidad de respuesta del Sistema.

MEJORA QUE AGILICE LOS PROCESOS

- ▶ Los participantes consideran el Sistema demasiado rígido, lo que a su vez genera subutilización.
- ▶ Percepción de mucha burocracia que incita a que grandes empresas certifiquen por sí solas.

“Hay un gran potencial que no se usa por excesiva rigidez en los procesos”

- ▶ Se requiere mejorar los plazos de respuesta y revisar la obsolescencia y actualización de los perfiles.
- ▶ También se necesita de una mejora efectiva en los tiempos de respuesta para darle mayor agilidad al proceso.



COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Un último aspecto que consigna la mirada de todos los participantes es el relativo a la estrategia de comunicación, difusión y posicionamiento del Sistema. Se plantea la necesidad de una estrategia relevante de visibilización.

DESCONOCIMIENTO DEL SISTEMA Y NECESIDAD DE MAYOR COMUNICACIÓN:

- ▶ Se valora el trabajo comunicacional realizado, si bien todos los sectores plantean la necesidad de potenciar y multiplicar las comunicaciones.
- ▶ Se considera que existe un alto desconocimiento de ChileValora. Falta de conocimiento masivo requiere de una estrategia de visibilización, comunicación y difusión más profunda.
- ▶ Se requiere mejorar el conocimiento y posicionamiento del Sistema y de la certificación.

“Falta de conocimiento de la Ley de ChileValora tanto por las empresas como por los trabajadores”

- ▶ Se extraña una estrategia para difundir los logros y lo avanzado en el Sistema.
- ▶ Existe cierta confusión de su rol y del impacto que tiene la certificación en las empresas y los trabajadores.
- ▶ Falta, por parte de las empresas que han certificado a sus trabajadores, una mayor difusión del impacto que ha tenido en su productividad.



PARTICULARIDADES DE LOS SECTORES

Durante los siete conversatorios, además de los temas generales anteriormente expresados, aparecieron temas particulares de los diferentes sectores. Aquí detallamos algunos de ellos, considerados relevantes como aporte para el desarrollo del Sistema de Certificación de Competencias Laborales y su impacto en la productividad del mercado laboral.



Minería y Metalmecánico

- ▶ Un punto a mejorar del Sistema son los Centros de Evaluación y Certificación para la minería. Se estima que no hay suficientes y no necesariamente cuentan con las herramientas y tecnologías, específicas para el sector, para realizar la evaluación de competencias.
- ▶ Se echa de menos infraestructura como simuladores para la certificación en tecnologías complejas.
- ▶ Se requiere reforzar la presencia de empresarios y trabajadores contratistas, son un segmento que aún tiene baja presencia en el diálogo tripartito.



Construcción

- ▶ El tripartismo funciona en este sector y más aún, hoy se ha invitado a participar a un cuarto actor, la academia.
- ▶ Existe una gran diferencia según el tamaño de las empresas, donde las pequeñas y medianas tienen una mayor precariedad en cuanto a las capacidades de sus trabajadores, capacitación y certificación.
- ▶ Otro elemento a trabajar con el MINVU es la alta rotación de empresas pequeñas en su registro, lo que dificulta la convocatoria a diálogo tripartito.



Turismo

- ▶ Materias como la cocina son miradas desde una perspectiva industrial y no en la amplitud que la profesión de cocinero tiene actualmente.
- ▶ Similar es lo que ocurre con el turismo y la infinidad de capacidades y competencias que se requieren para desarrollar el sector.
- ▶ En turismo, existiría cierta tendencia a tener perfiles de subsectores muy específicos, que no responden a las necesidades globales del sector.
- ▶ No se ha logrado avanzar en una valoración de la certificación, considerando que es un sector de requerimientos y necesidades tan dispares.
- ▶ Las diferencias y matices en las competencias laborales no son reconocidas por la industria, aun cuando ha habido un aumento significativo durante los últimos años. Se considera que no existen los incentivos adecuados para completar la tarea de certificar y hay abandono prematuro del proceso.

PARTICULARIDADES DE LOS SECTORES



Portuario

- ▶ Poca participación de los grandes actores del sector. Se requiere invitar a otras empresas portuarias para mejorar el diálogo.
- ▶ Necesidad de avanzar en un catálogo único e integral de competencias. Lo que en un puerto se considera trabajador portuario, en otro no.
- ▶ Existen 90 denominaciones distintas para las múltiples tareas portuarias, lo que lleva a denominaciones distintas para funciones similares y por eso la definición de competencias para el sector, a través de los perfiles ocupacionales, se hace relevante.
- ▶ Falta de estructuras (simuladores) para mejorar la evaluación y certificación en tecnologías.



Logística y Transporte

- ▶ Se expresa que un aspecto sobre el cual deberían establecerse reglas, es el de la no valorización (en términos de remuneración) de los tiempos de espera en antepuertos y lugares de carga. Aquí se requieren acuerdos tripartitos.
- ▶ Falta de tiempo para certificarse, los choferes que tienen acceso a procesos de evaluación, tienen la dificultad de evaluarse efectivamente por un tema de tiempo.
- ▶ El chofer se hace en la práctica. Se considera relevante generar más horas de práctica que de teoría en las capacitaciones.
- ▶ En logística los cambios también nos obligarán a reformular la estrategia de negocio, si pensamos todo B2B quedamos limitados y en el futuro próximo también tendremos que llegar con el paquete hasta la casa del cliente.



- ▶ En algunas especialidades de este sector, se considera necesario transformar los subsectores en sectores más amplios, de esta forma, los cambios que se están produciendo en materias laborales pueden verse reflejados de mejor manera.

Energía

- ▶ En el sector Energía, los participantes destacan la necesidad de fomentar la realización de capacitaciones en todo lo nuevo que aparece en el sector de ERNC.
- ▶ Se destaca, además, la necesidad de crear incentivos para que exista participación de Pymes, como también profundizar la participación de los reguladores (Particularidad de la SEC en sector Energía).

Comercio: Retail y Supermercados

- ▶ Este sector está en un cambio acelerado de transformación laboral y se requiere de un foco más amplio a la hora de mirar las necesidades de futuro relacionadas a los cambios en las competencias laborales.
- ▶ Se plantea la posibilidad de mantener la mirada en el cambio de comportamiento del consumidor desde la compra en el terreno hacia la compra on line. Los perfiles de competencias deben acompañar estos cambios de comportamiento de los clientes.
- ▶ Especial énfasis se hace en temas de reconversión laboral frente al acelerado cambio tecnológico que experimenta el comercio.
- ▶ Se sugiere que los perfiles sean más amplios frente a la multifuncionalidad que hoy se les pide a los trabajadores.



► CONCLUSIONES

El contenido del presente documento resulta de gran valor para ChileValora en el marco de su plan de fortalecimiento de los Organismos Sectoriales de Competencia Laboral (OSCL), ya que por una parte permite el ejercicio de compilar las opiniones de diversos actores que de una u otra manera forman parte del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, pero también porque éstas fueron recogidas en instancias tripartitas, a través de un diálogo honesto, conciliador y con el claro objetivo de impulsar el desarrollo de los trabajadores y trabajadoras de los sectores que participaron.

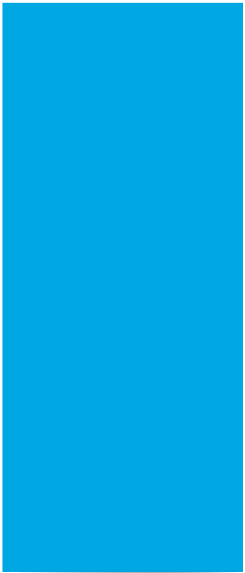
Los siete diálogos sectoriales que se han resumido en esta publicación confirman el compromiso de ChileValora en el trabajo con los distintos sectores productivos, generando un vínculo y articulación entre éstos y el sistema de formación laboral, a través de la representación de los trabajadores, empleadores y el Estado, en pos de favorecer el desarrollo del país.

Al mismo tiempo, el trabajo realizado a través de estos diálogos sectoriales nos plantea como institución importantes desafíos, entre ellos, fortalecer aún más el diálogo en los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, sumando a nuevos actores, incorporando al mundo formativo y generando un acompañamiento más estrecho en sus diversas instancias de trabajo.

A lo anterior se suma la tarea de difundir con mayor profundidad a los distintos actores del Sistema, los beneficios de la certificación de competencias y de los productos que genera ChileValora, así como de la importante labor de los OSCL. Finalmente, asumimos el compromiso de continuar mejorando nuestros procesos hacia modelos más eficientes de cara a los desafíos tecnológicos y los permanentes cambios que se generan en el mundo del trabajo.







chile✓alora
Comisión Sistema Nacional Certificación
de Competencias Laborales

Contacto: 600 300 1999

 @Chilevalora

www.chilevalora.cl