



**INFORME FINAL**  
**Estudio sobre conocimiento,  
valoración y uso de perfiles de  
competencias laborales y planes  
formativos en instituciones de  
educación técnica**

---

Proveedor: **socialis**  
Análisis y evaluación social

Fecha: 26 de diciembre de 2017

# ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>1. ANTECEDENTES</b>	<b>6</b>
1.1 ANTECEDENTES DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA EN CHILE	6
1.2 UNA MIRADA AL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS DESDE LA ÓPTICA DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN TÉCNICA (IFT)	10
<b>2. OBJETIVOS</b>	<b>13</b>
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>13</b>
3.1 OPERACIONALIZACIÓN DE OBJETIVOS	14
3.2 RESULTADOS DE APLICACIÓN DE PILOTO	14
3.3 UNIVERSO Y TRABAJO DE CAMPO	15
<b>4. RESULTADOS</b>	<b>15</b>
4.1 CARACTERIZACIÓN GENERAL	16
4.2 CONOCIMIENTO GENERAL DE CHILEVALORA	23
4.3 CONOCIMIENTO, USO Y VALORACIÓN DE PRODUCTOS DE CHILEVALORA	26
4.4 INTERÉS Y EXPECTATIVAS SOBRE CHILEVALORA	32
4.5 ANÁLISIS MULTIVARIADO	36
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>41</b>
5.1 CONCLUSIONES	41
5.2 RECOMENDACIONES	43
<b>ANEXOS</b>	<b>45</b>
ANEXO 1: INSTRUMENTO	45
ANEXO 2: ENCUESTADOS	52
ANEXO 3: DETALLE NIVEL DE CONOCIMIENTO DE CHILEVALORA Y PRODUCTOS	55
ANEXO 4: DETALLE DE ESCALAS LIKERT POR IFT	59
ANEXO 5: DETALLE NIVEL DE USO DE PRODUCTOS CHILEVALORA	61
ANEXO 6: DETALLE NIVEL DE UTILIDAD DE PRODUCTOS CHILEVALORA	65

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1: Dimensiones e indicadores del estudio.....	14
Tabla 2: Número de encuestas por tipo de IFT.....	15
Tabla 3: IFT según rama o actividad económica. ....	16
Tabla 4: IFT según matriculas, egreso y empleabilidad (auto-reporte). ....	17
Tabla 5: ¿Qué aspectos se consideran para definir los perfiles profesionales en la institución? .....	18
Tabla 6: Periodo de revisión/actualización de protocolo (frecuencias). ....	20
Tabla 7: ¿Qué aspectos se consideran para definir los perfiles de egreso en la institución? .....	21
Tabla 8: ¿Tienen modelos curriculares basados en competencias?.....	21
Tabla 9: ¿Implementan en la institución algún tipo de certificación progresiva o por etapa en su oferta educativa? Es decir, certificaciones previas al egreso o titulación de los estudiantes.....	22
Tabla 10: ¿Implementan en la institución mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos al ingreso a la Institución? (se excluye a EMTP).....	22
Tabla 11: ¿Podría indicarnos cómo fue que Ud. se enteró de la existencia de ChileValora?.....	24
Tabla 12: ¿Conoce los productos que elabora ChileValora? (de 1 a 7, donde 1 es “desconoce” y 7 “conocimiento muy alto”) (promedios).....	27
Tabla 13: Señale el grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones... (Frecuencias).....	28
Tabla 14: ¿Cuál de los siguientes productos que elabora ChileValora ha sido o está siendo usados por su institución y cómo calificaría su uso? (escala de 1 a 7). ....	29
Tabla 15: ¿Para qué están usando o piensan usar esos productos que elabora ChileValora? .....	31
Tabla 16: La institución en la que Ud. participa o Ud. en particular, ¿se encuentran interesados en tener algún tipo de vinculación o acercamiento con ChileValora? .....	33
Tabla 17: ¿Cuán interesado está en conocer...? (escala de 1 a 7 donde 1 es muy poco y 7 mucho).....	34
Tabla 18: Resumen del modelo.....	37
Tabla 19: Medidas de discriminación.....	37

**ÍNDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico 1: ¿Cómo obtienen información de los requerimientos del mercado laboral para definir su oferta educativa? (respuesta múltiple).....	17
Gráfico 2: ¿Existe un procedimiento formalizado de actualización de los perfiles profesionales? (N=60) .....	20
Gráfico 3: ¿Había escuchado antes de la existencia de ChileValora o Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales? (N=60) .....	23
Gráfico 4: Niveles de conocimiento de ChileValora (n=47). ....	25
Gráfico 5: ¿En su definición curricular por competencias han considerado material del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales? .....	26
Gráfico 6: Nivel de conocimiento de productos ChileValora (n=47 para todas las categorías). ....	27
Gráfico 7: ¿Cuál de los siguientes productos que elabora ChileValora ha sido o está siendo usados por su institución y cómo calificaría su uso? (frecuencias) .....	30

Gráfico 8: ¿Cuán útil ha sido para la institución los productos que elabora ChileValora y que Ud. o su institución ha usado o está usando? (escala de 1 a 7, donde 1 es inútil y 7 muy útil) (frecuencias).....32

Gráfico 9: Nivel de probabilidades de contacto con ChileValora en los próximos 6 meses (frecuencias).....33

Gráfico 10: ¿Cómo cree Ud. que sería posible fortalecer el conocimiento y vínculo con ChileValora? (respuesta múltiple).  
.....35

## PRESENTACIÓN

El siguiente informe corresponde al Informe Final de la licitación ID N° 568963-25-LE16 “Estudio sobre conocimiento, valoración y uso de perfiles de competencias laborales y planes formativos en instituciones de educación técnica”, encargado por la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (ChileValora).

El propósito del estudio fue analizar si las Instituciones de Formación Técnica (IFT), conocen, qué valor le otorgan, y si hacen algún uso del catálogo de perfiles de competencias de ChileValora, sus planes formativos y rutas formativo-laborales. Para esto se implementó una metodología de trabajo basada en encuestas telefónicas a representantes de las IFT.

En concreto, este informe contiene un análisis detallado de los resultados dando cuenta de todos y cada uno de los objetivos específicos solicitados en las presentes bases. En el primer capítulo se presentan antecedentes de la certificación en Chile y del Sistema Nacional de Certificación, a modo de contexto en que se enmarca la investigación. El segundo y tercer capítulo desarrollan los objetivos y metodología aplicada para dar cuenta de estos. El capítulo 4 presenta los principales resultados del estudio. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

## 1. ANTECEDENTES

Las siguientes páginas muestran un análisis no sólo de los efectos potenciales que un sistema de certificación de competencias laborales como ChileValora podría tener para el sistema educativo, sino también, el actual estado de desarrollo del Sistema Nacional de Certificación de Competencias y los incentivos con los que cuentan las distintas entidades de Educación Técnica o Instituciones de Formación Técnica (IFT), para considerar como insumo para el diseño de sus respectivas propuestas curriculares los perfiles y planes formativos elaborados por ChileValora. Sobre todo, se propone indagar dos dimensiones iniciales: a) factores externos (contexto social e institucional donde se enmarca la institución escolar); b) factores internos (condiciones favorables o no para la implementación de las competencias y planos formativos). En esta primera dimensión, se plantean preguntas relativas a indagar de qué forma los factores externos e internos a las unidades educativas pueden convertirse en facilitadores u obstaculizadores para la implementación de las orientaciones y lineamientos provenientes de ChileValora.

### 1. 1 Antecedentes de la certificación de competencia en Chile

**Los sistemas desarrollados en diversos países para la formación, evaluación y certificación de competencias laborales, han sido una respuesta a los desafíos del desarrollo que ha enfrentado el mundo durante las últimas décadas, momento caracterizado por las tendencias a la apertura comercial de los estados y la necesidad de los productores de lograr una inserción competitiva en mercados mundiales. Las ideas que inspiran la creación de estos sistemas, provienen de una corriente de pensamiento social contemporáneo que pone énfasis en la vinculación entre el sistema educativo y el productivo para lograr la afinidad entre la capacitación de la mano de obra y las necesidades de las empresas.<sup>1</sup>**

**En este contexto, organismos internacionales han planteado su visión y propuesta acerca de los particulares desafíos que enfrentan los países de la región en vistas a la consecución de sus metas de desarrollo, especialmente en lo relativo al ámbito laboral.**

**En el caso específico de Chile, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en su informe 2013 afirma que el capital humano pareciera ser uno de los obstáculos para el aumento de la productividad de las empresas en Chile. De acuerdo a lo anterior, un contingente importante de trabajadores poseería bajos niveles de competencias para desempeñarse en el mundo laboral, por lo que no disponen de**

---

<sup>1</sup> Álvarez Medina L. de la O Pérez C. *Evaluación y certificación de competencias en México. El caso de las dependencias del gobierno Federal.* UNAM, México. 2005.

**condiciones laborales que sean asimilables a las de «trabajo decente» establecidas por la Organización Internacional del Trabajo<sup>2</sup>. Algunos datos que evidencian esta afirmación:**

- De acuerdo con el estudio del Centro Microdatos de la Universidad de Chile (2013), un 44,3% de la población adulta se encuentra en situación de analfabetismo funcional en textos, 42% en documentos y 51% en el área cuantitativa. Comparado con los datos del año 1998, prácticamente no hubo avances, salvo que un 7% de la población pasó de tener Nivel 1 a Nivel 2 en cuanto a documentos.<sup>3</sup>
- De acuerdo a los datos que entrega OCDE, más del 20% de las personas ocupadas en el país está en la informalidad, esto es, sin contrato de trabajo y sin acceso a los sistemas previsionales y de salud.

**Lo que evidenciarían estos datos, es que en el país “conviven sectores cuyas empresas más grandes son de clase mundial, como por ejemplo en la minería, con sectores de baja productividad y desarrollo tecnológico, como la pequeña agricultura y, en general, las micro y pequeñas empresas.”<sup>4</sup> Sostienen estos mismos autores que los problemas que presenta el mercado laboral se ven reforzadas por ausencia de mecanismos e instrumentos que permitan a las personas visibilizar sus competencias en el mundo laboral, ni a las empresas disponer de información útil para las decisiones en la gestión de los recursos humanos. “Pareciera no existir un sistema bien desarrollado que permita a los empleadores comunicar sus necesidades a las instituciones de educación superior.”<sup>5</sup>**

**Dado lo anterior, para el sector público y los gobiernos, los sistemas de formación laboral y de certificación de competencias forman parte de lo que se denominan *políticas activas de empleo*, las que están destinadas a disminuir los costos personales, familiares y sociales que se producen a partir del desempleo, el subempleo y los empleos de baja productividad. En la actualidad se desarrollan experiencias de este tipo en múltiples países de la región, tales como: Argentina, *Sistema Nacional de Formación Continua*; Bolivia, *Sistema plurinacional de certificación*. Perú, *Valora Perú*. En el caso de Chile, con la promulgación de la ley N°20.267 se creó el *Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales*.**

---

<sup>2</sup>Solís C. Castillo R. Undurraga T. Un marco de cualificaciones para la capacitación y la certificación de competencias laborales en Chile. 2013.

<sup>3</sup> Segundo Estudio de Competencias Básicas de la Población Adulta 2013 y Comparación Chile 1998-2013. Centro de Microdatos de la Universidad de Chile. 2013.

<sup>4</sup> Solís C. Castillo R. Undurraga T. Un marco de cualificaciones para la capacitación y la certificación de competencias laborales en Chile. 2013

<sup>5</sup> Ídem.

Focalizando la atención en el nivel micro del mundo laboral, las expectativas que tanto empresas como trabajadores ponen en los sistemas de evaluación y certificación de competencias, constituyen un primer elemento a considerar, en la búsqueda de factores que incentiven o inhiban la participación de dichos actores.

Por parte de las empresas, estudios indican que lo que esperan de un adecuado sistema de certificación de competencias sería:

- La obtención de información que distinga entre trabajadores más o menos productivos, ya sea entre los trabajadores contratados o entre trabajadores por contratar;
- La obtención de información que ayude en decisiones estratégicas de la empresa, al comparar las competencias del personal con estándares nacionales e internacionales y con los alcanzados por otras empresas del país, se podría saber en qué posición está la productividad de la empresa en relación a la competencia.
- Información útil para gestionar de mejor manera los RRHH, permitiendo:
  - Focalizar los recursos destinados a inversión en capital humano, a fin de reducir las brechas formativas o de experiencia laboral, lo que podría significar mayor productividad;
  - Evitar el bajo esfuerzo y la alta rotación, mediante el pago de *salarios de eficiencia*, es decir, salarios mayores al de mercado.<sup>6</sup>
- Mejorar la imagen internacional de la empresa.

Resulta necesario mencionar, que también pueden presentarse expectativas negativas por parte de los empleadores, frente al proceso de certificación. Tal es el caso de “temores” frente a eventuales consecuencias, como mayor presión por parte de los trabajadores por aumentos de remuneraciones.<sup>7</sup>

En la vereda de los trabajadores, las expectativas de la certificación estarían relacionadas con la posibilidad de demostrar competencia y con ello mejorar la empleabilidad y proyectar una trayectoria laboral ascendente. No obstante, lo anterior, al igual que en el caso de los empleadores, también pueden presentarse expectativas negativas frente al proceso de certificación, las que podrían actuar como inhibidoras de la participación de estos actores. Esta situación ocurre cuando los trabajadores se sitúan en el caso de no lograr la certificación (en caso de ser declarado aún no competente). En ese caso surge el temor frente a consecuencias negativas, tales como: ser despedido o descender hacia una posición más desfavorable en la empresa.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Evaluación de impacto de la línea de certificación de competencias laborales, programa Chilecalifica. GUERNICA Consultores a requerimiento del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica. 2009.

<sup>7</sup> Ídem. Pág. 71.

<sup>8</sup> Ídem. Pág. 71.

Además de las señaladas expectativas de las empresas en el proceso de certificación, un segundo elemento es mencionado como una potencial variable relacionada con la participación de estos actores en el sistema. Dentro de las empresas de mayor tamaño, la importancia atribuida a la gestión de los recursos humanos en muchos casos determina la posición en la que se encuentra dicha función en la estructura de decisiones de la empresa, mientras menor importancia se le atribuya a la gestión de RRHH, más lejos se le ubicará de las instancias de poder al interior de la empresa, relegándola, por ejemplo, a una jefatura, en lugar de una gerencia y con ello disminuiría la posibilidad de utilizar el sistema de certificación.<sup>9</sup>

En cuanto a los **impactos que los sistemas de certificación** han tenido en la realidad laboral, **los estudios realizados no han sido suficientes para saber si se han alcanzado esos objetivos.**<sup>10</sup>

En el caso específico de Chile, se puede hacer referencia al “Estudio de Evaluación de impacto línea de certificación de competencias laborales programa Chilecalifica”.

Dicho estudio tuvo como unidad de análisis a las empresas que participaron en la experiencia piloto en el sector logística, *Línea de Certificación de Competencias Laborales*, que se realizó en el marco del programa Chilecalifica, como parte del proceso de instalación del Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de competencias Laborales.

En todas estas dimensiones, los resultados obtenidos por los trabajadores que participaron en el proceso de certificación, al compararse con el grupo de control (trabajadores que aún no pasaban por el proceso de certificación) **no arrojan diferencias estadísticamente significativas.**

No obstante lo anterior, es necesario señalar dos elementos respecto a los alcances del mencionado estudio:

1. Los impactos identificados constituyen el ***piso de los efectos netos posibles***. Ello quiere decir que sólo se consideró las fases correspondientes al resultado de la evaluación y de la certificación de competencias, excluyendo el efecto del proceso de evaluación. “El mero hecho de estar participando influye decididamente no sólo en el comportamiento de los trabajadores, sino asimismo en el comportamiento de la empresa. Ergo, el efecto neto de la fase final de declaración de ‘resultado’ (competente / aún no competente) y de la certificación objetiva de competencias (diploma),

---

<sup>9</sup> Evaluación de impacto de la línea de certificación de competencias laborales, programa Chilecalifica. GUERNICA Consultores a requerimiento del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica. 2009.

<sup>10</sup> Álvarez Medina L. de la O Pérez C. *Evaluación y certificación de competencias en México. El caso de las dependencias del gobierno Federal*. UNAM, México. 2005

constituye sólo una parte del impacto total del proceso de certificación de competencias”<sup>11</sup> En función de lo anterior, el impacto posible sobre el conjunto de la fuerza de trabajo a nivel nacional podría ser mayor y alcanzar más dimensiones, principalmente para los segmentos desempleados, subocupados, o para quienes se desempeñan en micro o pequeñas empresas.

2. Las **características de las empresas participantes del piloto las hace distintas a la media** –empresas grandes, líderes en su rubro- por lo que es posible que en una muestra aleatoria de trabajadores a nivel nacional los impactos de la certificación podrían ser más relevantes.

## 1.2 Una mirada al Sistema Nacional de Certificación de Competencias desde la óptica de las Instituciones de Formación Técnica (IFT)

### *a) La importancia del marco contextual*

Como se observa, las IFT se encuentran envueltas en una serie de relaciones de múltiples niveles, actores, grupos, instituciones y líneas de acción, una compleja red de diferentes tipos de demandas y expectativas, incentivos u obstáculos, provenientes de una diversidad de actores, organizaciones e instancias, circunstancias particulares de acuerdo al tipo de IFT frente a la cual estemos. En primer lugar, expectativas de los usuarios, intentando satisfacer necesidades de mayor productividad en empresas y posibilidades de movilidad de parte de los trabajadores. Segundo, *ChileValora* y en menor medida, los OSCL (o las empresas que los conforman) esperan que los IFT tomen como referencia el catálogo de perfiles de competencias para definir parte de su oferta educativa. En el caso de los Centros de Formación Técnica y de los Institutos Profesionales, las relaciones con los sistemas y mecanismos de acreditación. En el caso de los establecimientos de enseñanza media técnico-profesional de tipo municipal, están las demandas administrativas desde las DAEM o Corporaciones municipales, fundamentalmente ligadas a aspectos administrativos y/o pedagógicos. También puede contarse las demandas del MINEDUC, especialmente en cuanto a la aplicación de programas, objetivos curriculares mínimos, procesos de acreditación en el caso de instituciones de educación superior, etc.

---

<sup>11</sup> Evaluación de impacto de la línea de certificación de competencias laborales, programa Chilecalifica. GUERNICA Consultores a requerimiento del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Programa de Educación y Capacitación Permanente - Chilecalifica. 2009.

En suma, estos posibles procesos de aplicación de perfiles y planes formativos de *ChileValora* se darían en medio de un conjunto de otras relaciones de las IFT con su entorno, vale decir, una serie de diversas interrelaciones, incentivos u obstáculos, que establecen con su medio y con el sistema o totalidad de la cual forman parte. Esto significa que los procesos de calificación, evaluación y certificación se inscriben dentro de un conjunto heterogéneo de relaciones, racionalidades, lógicas y demandas en torno al quehacer de las IFT. A su vez, más allá de que las IFT actúan en el marco de sus proyectos educativos institucionales, también es cierto que en su interior coexisten diferentes actores y/o estamentos con diferentes racionalidades, criterios y acciones (directores, profesores, UTP, secretarías académicas, consejos de carrera, etc.). Esta variabilidad de actores, grupos y racionalidades hace que ciertos estamentos de las IFT puedan llegar a negociar el status y las categorías impuestas desde la institucionalidad, adaptando los servicios y recursos a sus particulares estrategias de acción. No se trata entonces de mera ejecución o adopción de determinadas líneas de acción elaboradas por niveles centrales, sino más bien de complejos procesos comunicativos y de negociación de lógicas y orientaciones.

#### *b) Las prácticas institucionales y la implementación de los perfiles y planes formativos*

El marco contextual recién descrito puede definirse como el conjunto de “factores externos” o contexto en el cual se enmarca la aplicación de diferentes estrategias técnico-pedagógicas desarrolladas por las IFT en torno a los perfiles y/o planes formativos. En este sentido, al marco contextual propio de los “factores externos” habría que agregar una dimensión de “factores internos”, una mirada al interior de las prácticas institucionales de las IFT.

Existe el supuesto de que los catálogos y perfiles de competencias se adecúan satisfactoriamente a los requerimientos de los mercados laborales, tanto de los empleadores, así como de los trabajadores. Vale decir, ChileValora pone a disposición los perfiles ocupacionales y los planes formativos, considerados como insumos que otorgan pertinencia a la construcción del diseño curricular de la formación técnica. Idealmente, los perfiles y planes formativos debieran ser conocidos a fondo, así como aplicados mediante determinadas estrategias de enseñanza-aprendizaje llevadas a cabo por las IFT. Las formas particulares en que los perfiles y/o planes formativos de ChileValora son conocidos y –en el mejor de los casos– llevados a cabo, permite problematizar de forma especial las estrategias pedagógicas y contenidos curriculares de las IFT, las cuales debieran encontrarse relacionadas con las orientaciones técnicas y teóricas de los perfiles y planes formativos de ChileValora.

Ello implica un proceso de interpretación que hacen las IFT de las orientaciones técnicas y teóricas de los perfiles y planes formativos. Es decir, se trataría de indagar respecto de cómo los perfiles y/o planes formativos convergen en la escuela, a qué aspectos de los mismos se da mayor y menor relevancia, cómo se reorganizan las prácticas institucionales en función de incorporar estos contenidos y orientaciones, cuál es el sentido que los diversos actores de las comunidades educativas de las IFT les otorgan y, por último, cómo la calificación es percibida por los IFT desde un punto de vista centrado en los proyectos educativos institucionales.

## 2. OBJETIVOS

El propósito del estudio puede sintetizarse en analizar si las IFT, conocen, qué valor le otorgan, y si hacen algún uso del catálogo de perfiles de competencias de ChileValora, sus planes formativos y rutas formativo-laborales.

En términos operativos, se planteó como objetivos generales:

- a) Identificar y medir el conocimiento que las Instituciones de Formación Técnica tienen del catálogo de perfiles de competencias de ChileValora, de sus planes formativos y de las rutas formativo-laborales.
- b) Identificar y medir el valor que para las instituciones de Formación Técnica tiene tanto el catálogo de perfiles de competencias laborales como los planes formativos elaborados por ChileValora.
- c) Identificar y medir el eventual uso que las Instituciones de Formación Técnica han hecho del catálogo de perfiles de competencias laborales de ChileValora y de sus planes formativos.

Estos objetivos se tradujeron en los siguientes objetivos específicos:

- a) Construir una base de datos de Instituciones de Formación Técnica que sirva de universo, a partir del cual, definir una muestra de instituciones que participarán del estudio.
- b) Diseñar, probar y aplicar un instrumento, de tipo escalar, a una muestra de Instituciones de Formación Técnica, con el objeto de medir el grado de conocimiento que para ellas tienen los perfiles de competencias laborales y los planes formativos, el valor que le asignan, como, asimismo, el uso dado a ambos.
- c) Clasificar a las Instituciones de Formación Técnica de acuerdo al grado de conocimiento, valoración y uso que le otorgan y/o dan a los perfiles de competencias laborales elaborados por ChileValora, identificando aquellas variables relevantes asociadas a su clasificación.
- d) Elaborar un conjunto de recomendaciones útiles para promover un mayor conocimiento y uso de los perfiles de competencias laborales y planes formativos elaborados por ChileValora.

## 3. METODOLOGÍA

### 3.1 Operacionalización de objetivos

La operacionalización resguarda la validez de construcción de (los) instrumentos, esto es, que exista coherencia suficiente entre el modelo conceptual y la operacionalización de dicho modelo en el instrumento de medición. Considerando los objetivos del estudio, se obtuvo la siguiente matriz de operacionalización:

**Tabla 1: Dimensiones e indicadores del estudio.**

Dimensión	Indicadores	Objetivos
Atributos del IFT	Tipo de propiedad	Control por tipo de IFT
	Focalización sectorial	
	Matricula	
	Tasa de egreso	
Orientación curricular y oferta educativa	Tasa de empleabilidad	
	Fuentes de información para elaboración de perfiles profesionales y de egreso	Control por variable de interés
	Existencia de procedimientos de actualización	
Conocimiento, valoración, uso y valoración de uso	Tipos de certificación aplicadas	
	Uso de modelo curricular basado en competencias	Objetivo 1
	Conocimiento de perfiles, planes y ruta formativas	Objetivo 1
	Valoración de perfiles, planes y ruta formativas	Objetivo 2
	Uso de perfiles, planes y ruta formativas	Objetivo 3
Expectativas	Valoración de uso de perfiles, planes y ruta formativas	Objetivos 2 y 3
	Interés de vinculación con ChileValora	Objetivo 2
	Incentivos para la vinculación	Control por variable de interés

### 3.2 Resultados de aplicación de piloto

Se piloteo el instrumento con 6 Instituciones de Formación Técnica y una duración promedio de 11 minutos y 15 segundos (Anexo 2 para detalle de las Instituciones de Formación Técnica (IFT) contactadas, entrevistado/a, cargo y duración de la encuesta). Los resultados del piloto fueron:

#### Observaciones de aplicación:

- La duración de la encuesta fue adecuada. No hubo reclamos ni intentos de abandonar la encuesta.
- La duración de la encuesta en el caso del Centro de Formación Técnica Los Lagos se debe a que el entrevistado tenía conocimiento de ChileValora, lo que permitió aplicar el instrumento a cabalidad.
- Se realizaron hasta 3 intentos de contacto para lograr la encuesta. Se proyecta entre 2 y 3 llamadas por institución para lograr contacto con informante adecuado para el estudio.

**Observaciones de contenido:**

- El instrumento no presentó dificultades de comprensión.
- En cuanto al contenido del instrumento, sólo se agregan 2 opciones de identificación en I3: “Tecnología” e “Industrias creativas o culturales”, esto debido a que fueron opciones mencionadas en una de las instituciones piloteadas.

La versión final del instrumento se adjunta en el Anexo 1.

**3.3 Universo y trabajo de campo**

El universo se compuso por 3 unidades de análisis y su respectiva población, que en total suman 122 casos a encuestar:

- Institutos profesionales (IP) (46).
- Centros de formación técnica (CFT) (59).
- Establecimientos de Educación Media Técnica Profesional (EMTP) (17).

La tasa de respuesta fue de un 49%, lo que equivale a 60 casos encuestados (ver Anexo 2 para detalle de encuestados/as). En cuanto al trabajo de campo, el 30 de junio se aprobó el inicio del proceso de encuestas y concluyó el 25 de septiembre:

**Tabla 2: Número de encuestas por tipo de IFT.**

Tipo	Cantidad
CFT	32
EMTP	8
IP	20
<b>Total general</b>	<b>60</b>

**4. RESULTADOS**

En este capítulo se presentan los resultados del estudio, comenzando por una descripción general de las instituciones encuestadas. Posteriormente se presentan los resultados en términos de conocimiento de ChileValora, la valoración de sus productos y, finalmente, las expectativas respecto de una posible relación de los encuestados con este organismo.

## 4.1 Caracterización general

La caracterización se divide en una de carácter administrativo y otra referida a la orientación curricular y oferta educativa.

### 4.1.1 Caracterización administrativa

Las IFT encuestadas se definen principalmente como orientadas a los servicios sociales y de salud (35%), siendo esta tendencia más preponderante en los CFT. Luego, la construcción es la segunda actividad económica con mayor mención (23,3%), siendo también en los CFT la mayor predominancia. En el caso de los EMTP, los casos encuestados se concentran en la rama de agricultura, ganadería, caza y silvicultura (87,5%) (tabla 3).

**Tabla 3: IFT según rama o actividad económica.**

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	6,3%	87,5%	5,0%	16,7%
Pesca	3,1%	,0%	,0%	1,7%
Explotación de minas y canteras	15,6%	12,5%	10,0%	13,3%
Industrias manufactureras	9,4%	,0%	25,0%	13,3%
Suministro de electricidad, gas y agua	6,3%	,0%	,0%	3,3%
Construcción	37,5%	,0%	10,0%	23,3%
Comercio al por mayor y menor	25,0%	,0%	25,0%	21,7%
Hoteles y restaurantes	6,3%	,0%	15,0%	8,3%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	3,1%	,0%	25,0%	10,0%
Intermediación financiera	15,6%	,0%	15,0%	13,3%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	3,1%	,0%	,0%	1,7%
Administración pública y defensa	21,9%	,0%	,0%	11,7%
Enseñanza	25,0%	,0%	15,0%	18,3%
Servicios sociales y de salud	43,8%	12,5%	30,0%	35,0%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	9,4%	,0%	15,0%	10,0%
Hogares privados con servicio doméstico	,0%	,0%	,0%	,0%
Organizaciones y órganos extraterritoriales	,0%	,0%	,0%	,0%
Tecnología	28,1%	,0%	20,0%	21,7%
Industrias creativas o culturales	9,4%	,0%	15,0%	10,0%
NS/NR	3,1%	,0%	,0%	1,7%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>60</b>

La matrícula total promedio por IFT es muy variable, siendo la menor la de los EMTP (tabla 4). En el caso de los alumnos/as nuevos para el año 2017, resulta una matrícula muy similar entre los CFT e IP. En las tasas de egreso, dadas las características educacionales, la mayor tasa corresponde a los EMTP; sin embargo, en cuanto a tasa de empleabilidad,

dichas instituciones presentan la menor tasa (57%), mientras que los CFT e IP registran tasas de empleabilidad casi idénticas.

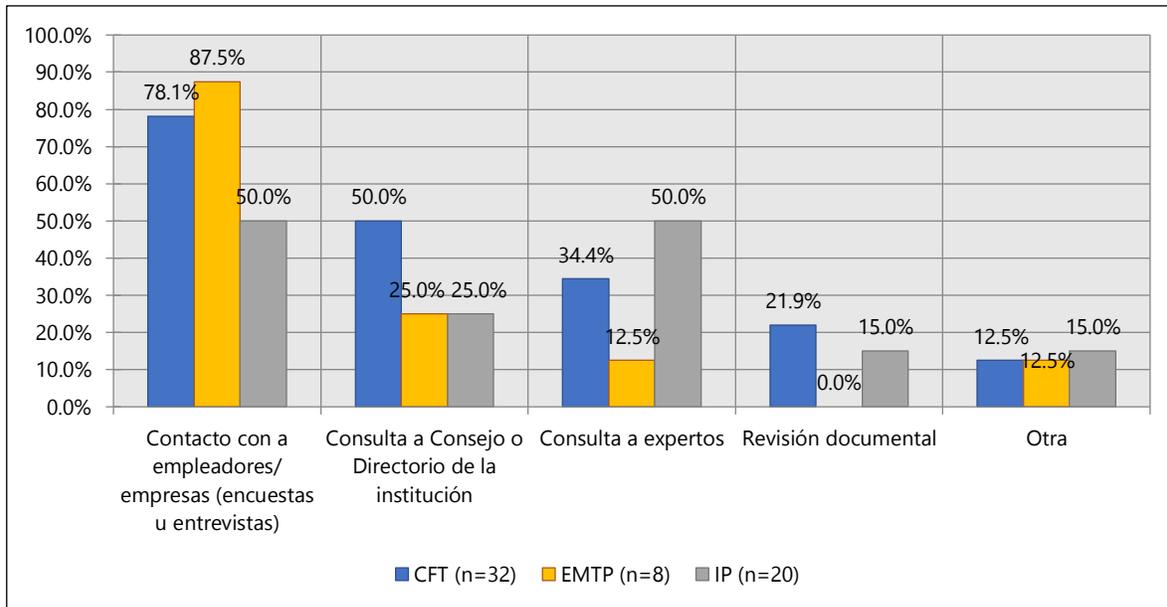
**Tabla 4: IFT según matriculas, egreso y empleabilidad (auto-reporte).**

		Tipo de IFT		
		CFT	EMTP	IP
Matricula total actual	Media	6264,3	470,3	10951,0
	Máximo	100.000	856	97374
	Mínimo	80	290	33
	Desviación típica	22111,8	261,5	27607,1
Matricula alumnos nuevos 2017	Media	661,6	147,0	738,4
	Máximo	2.274	221	1.437
	Mínimo	43	100	20
	Desviación típica	763,9	64,9	562,4
Tasa de egreso	Media	53,8	91,2	41,1
	Máximo	95	100	75
	Mínimo	25	75	25
	Desviación típica	20,2	10,1	15,4
Tasa de empleabilidad	Media	78,0	57,0	77,9
	Máximo	100	80	100
	Mínimo	60	10	30
	Desviación típica	10,5	27,7	18,8

#### 4.1.2 Orientación curricular y oferta educativa

Respecto al modo de obtener información para definir la oferta educativa, las principales alternativas son el contacto con empleadores/empresas y consulta con los Directorios o Consejos de cada institución, con un 70% y 36,7% de menciones. En el caso de los CFT y ETMP la consulta a empleadores/empresas es predominante con un 78,1%, mientras que en los IP también aparece la consulta a expertos como una estrategia preponderante (gráfico 1).

**Gráfico 1: ¿Cómo obtienen información de los requerimientos del mercado laboral para definir su oferta educativa? (respuesta múltiple)**



En la categoría Otros, aparecen menciones de consultas a: Agrupación de educación municipal y Cámara de Comercio; convenios con sindicatos; consulta a egresados; consultas a ONG del rubro; y plataformas o unidades internas dedicadas al tema.

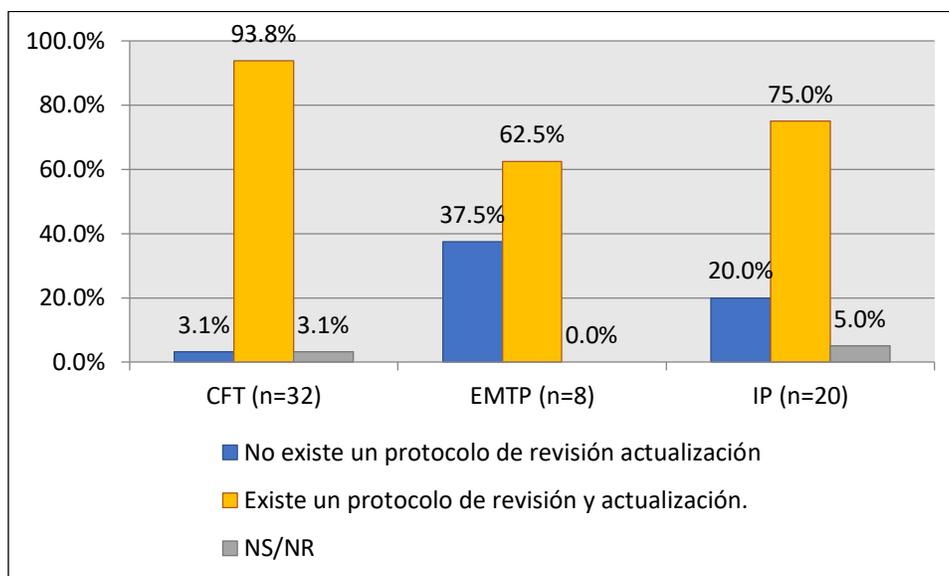
En cuanto a los aspectos para definir los perfiles profesionales, se sigue la misma tendencia anterior, donde es el contacto con empresas (70%), en este caso, de cada sector económico, donde se obtienen datos para definir tales perfiles; o bien, la retroalimentación de los empleadores de exalumnos (53,3%). Esta tendencia es predominante en los tres tipos de IFT encuestadas (tabla 5).

**Tabla 5: ¿Qué aspectos se consideran para definir los perfiles profesionales en la institución?**

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
No se definen perfiles profesionales	,0%	,0%	,0%	,0%
El perfil de ingreso de estudiantes	12,5%	,0%	10,0%	10,0%
Retroalimentación de titulados y/o practicantes	37,5%	12,5%	35,0%	33,3%
Retroalimentación de empleadores de practicantes y/o titulados	65,6%	37,5%	40,0%	53,3%
Consulta interna (docentes o directorio de institución)	43,8%	37,5%	25,0%	36,7%
Contacto directo con las empresas más importante del mercado en cada sector (a través de distintas técnicas)	75,0%	75,0%	60,0%	70,0%
Los lineamientos de MINEDUC.	46,9%	25,0%	10,0%	31,7%
Los perfiles de otras organizaciones privadas (Fundación Chile)	21,9%	,0%	,0%	11,7%
Los perfiles de otras organizaciones públicas (SENCE, ChileValora)	28,1%	,0%	5,0%	16,7%
Revisión documental (experiencias similares y perfiles profesionales nacionales e internacionales).	12,5%	,0%	20,0%	13,3%
Otro	12,5%	,0%	10,0%	10,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>60</b>

En la alternativa “Otro” hay menciones de consultas a municipios, ÍNDICES (del Consejo Nacional de Educación), portal Mi Futuro o contratación de una empresa para realizar tal tarea.

En cuanto a la existencia de un procedimiento formalizado de actualización de los perfiles profesionales, la tendencia es a su existencia: 83,3% (gráfico 2). Es decir, es un proceso institucionalizado dentro de las IFT, lo que se ratifica en la existencia de un periodo de revisión/actualización de estos protocolos, donde predomina la revisión cada 2 años (tabla 6).

**Gráfico 2: ¿Existe un procedimiento formalizado de actualización de los perfiles profesionales? (N=60)****Tabla 6: Periodo de revisión/actualización de protocolo (frecuencias).**

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
Anual	4	1	1	6
Bianual	1	0	0	1
Bienal	9	3	2	14
Cuatrienal	5	0	2	7
Quinquenal	3	0	4	7
Semestral	1	0	0	1
Trienal	5	0	2	7
Trimestral	0	1	0	1
Variable	2	0	4	6
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>50</b>

En este contexto, hay tres temas que son de especial de interés: perfiles de egreso, modelos curriculares y certificaciones progresivas. Se indagó en estos temas y los resultados indican que un 66,7% de los encuestados que contestan la pregunta afirman que consideran el contacto directo con las empresas más importantes del mercado en cada sector para definir sus perfiles de egreso (tabla 7, consistente con los resultados

sobre definición de perfiles profesionales, tabla 5); un 78,3% manifiesta que existe un modelo curricular basado en competencias (tabla 8); mientras que un Sí, pueden acceder a certificaciones parciales en la medida que avanzan en el currículo un 38,3% señala que sus alumnos/as pueden acceder a certificaciones parciales en la medida que avanzan en el currículo; mismo porcentaje que señala que no se ha considerado su aplicación (tabla 10).

**Tabla 7: ¿Qué aspectos se consideran para definir los perfiles de egreso en la institución?**

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
No se definen perfiles egreso	,0%	,0%	,0%	,0%
El perfil profesional	12,5%	,0%	15,0%	11,7%
El perfil de ingreso de estudiantes	12,5%	,0%	15,0%	11,7%
Retroalimentación de titulados y/o practicantes	40,6%	12,5%	30,0%	33,3%
Retroalimentación de empleadores de practicantes y/o titulados	59,4%	25,0%	35,0%	46,7%
Consulta interna (docentes o directorio de institución)	50,0%	50,0%	25,0%	41,7%
Contacto directo con las empresas más importantes del mercado en cada sector (a través de distintas técnicas)	71,9%	75,0%	55,0%	66,7%
Consideración a lineamientos de MINEDUC	43,8%	12,5%	10,0%	28,3%
Los perfiles de otras organizaciones privadas (Fundación Chile)	21,9%	,0%	,0%	11,7%
Los perfiles de otras organizaciones públicas (SENCE, ChileValora)	21,9%	,0%	5,0%	13,3%
Revisión documental (experiencias similares y perfiles profesionales nacionales e internacionales)	3,1%	,0%	15,0%	6,7%
Otro	12,5%	,0%	10,0%	10,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>60</b>

En la opción Otros aparecen menciones a; índices de empleabilidad regionales, municipalidades, INDICES, portal Mi Futuro, así como la contratación de empresa externa y la existencia de una unidad propia en la institución.

En cuanto a la implementación de modelos curriculares, en todos los EMTP encuestados se contesta afirmativamente a la pregunta. Aunque en el caso de los CFT e IP esta tendencia también es la principal (tabla 8).

**Tabla 8: ¿Tienen modelos curriculares basados en competencias?**

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
Sí	71,9%	100,0%	80,0%	78,3%
No	28,1%	,0%	15,0%	20,0%
NS/NR	,0%	,0%	5,0%	1,7%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>60</b>

La certificación progresiva es predominante en CFT e IP, no ha sí en los EMTP, en donde en un 50% de casos no se ha considerado su aplicación (tabla 9).

**Tabla 9: ¿Implementan en la institución algún tipo de certificación progresiva o por etapa en su oferta educativa? Es decir, certificaciones previas al egreso o titulación de los estudiantes.**

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
No, no se ha considerado su aplicación	37,5%	50,0%	35,0%	38,3%
No, se evaluó y se descartó su aplicación (aquí abrir a por qué)	,0%	,0%	10,0%	3,3%
No, pero está en evaluación su aplicación	12,5%	12,5%	10,0%	11,7%
Sí, se ha piloteado algunas experiencias (abrir a cuáles)	3,1%	12,5%	,0%	3,3%
Sí, pueden acceder a certificaciones parciales en la medida que avanzan en el currículo	40,6%	12,5%	45,0%	38,3%
Sí, además del certificado de título cuentan con una certificación validada por cámaras empresariales y/u otros organismos	6,3%	12,5%	,0%	5,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>60</b>

En esta misma línea, se consultó a los encuestados por la existencia de mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos, y los resultados permiten observar que hay una tendencia mayoritaria a su empleo, aunque no es menor el porcentaje que señala no emplearlo ni tenerlos en consideración: un 25% (tabla 10).

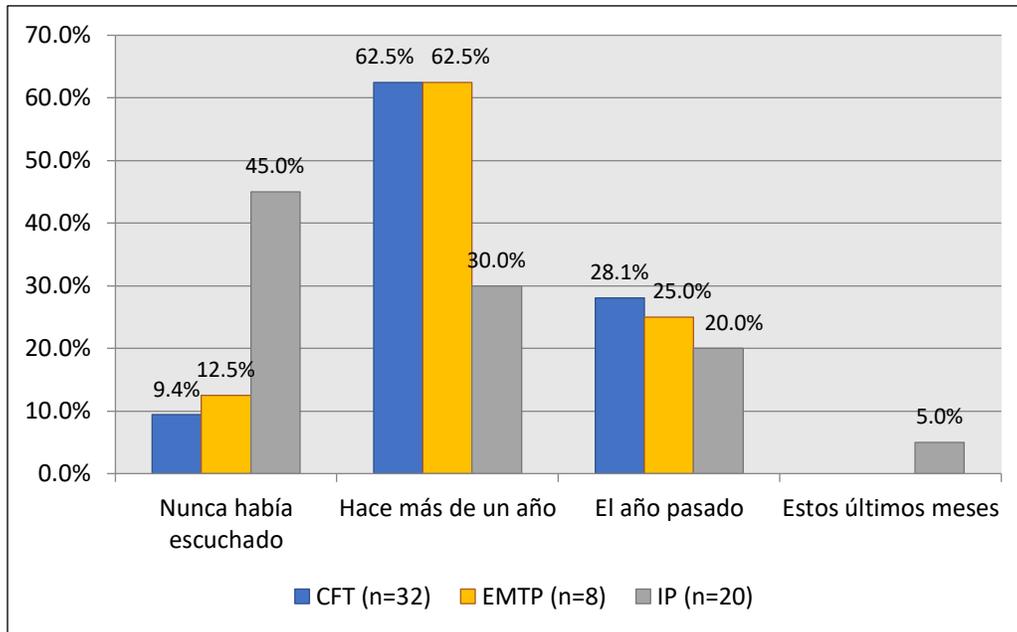
**Tabla 10: ¿Implementan en la institución mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos al ingreso a la Institución? (se excluye a EMTP)**

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
No se emplean	21,9%	,0%	30,0%	25,0%
Se emplean	59,4%	,0%	55,0%	57,7%
Se tiene planificado su uso	15,6%	,0%	15,0%	15,4%
Se descartó su aplicación	3,1%	,0%	,0%	1,9%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>52</b>

#### 4.2 Conocimiento general de ChileValora

Para iniciar la segunda parte de la encuesta, se preguntó directamente si se conocía la existencia de ChileValora o del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, siendo un 51,7% de los encuestados quienes señalan conocer la institución hace más de un año y un 21,7% que señala nunca haber escuchado de ChileValora. Entre los CFT y EMTP el conocimiento tiende a ser de hace más de un año (gráfico 3). Y entre quienes conocen la institución un 51,1% lo hizo a través de la participación en un evento o seminario (tabla 11)

**Gráfico 3: ¿Había escuchado antes de la existencia de ChileValora o Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales? (N=60)**



**Tabla 11: ¿Podría indicarnos cómo fue que Ud. se enteró de la existencia de ChileValora?**

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
A través de las empresas con las que se relaciona o se ha relacionado	3,4%	,0%	9,1%	4,3%
A través de otros establecimientos o Instituciones de Formación Técnica	10,3%	,0%	9,1%	8,5%
A través de un centro de certificación	,0%	,0%	18,2%	4,3%
A través de un Organismo Sectorial de Competencias Laborales	,0%	14,3%	9,1%	4,3%
A través de la participación en un evento o seminario	55,2%	42,9%	45,5%	51,1%
A través del sitio Web de ChileValora	13,8%	,0%	,0%	8,5%
A través de los medios de comunicación	,0%	14,3%	,0%	2,1%
Otro	17,2%	28,6%	9,1%	17,0%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>47</b>

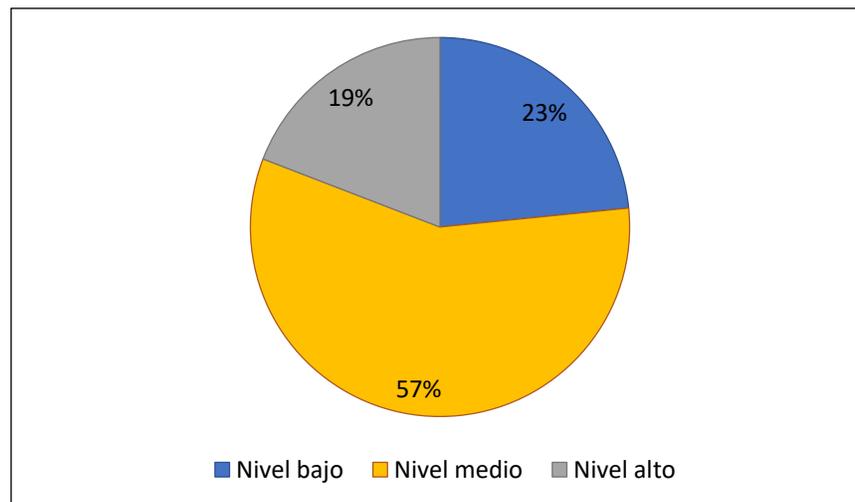
En la Opción otros los encuestados señalan las siguientes formas de conocer ChileValora (textual):

- A través de trabajos colaborativos.

- Antes trabajaba en SENCE.
- Conoce a la directora (de ChileValora).
- Fundación Chile.
- Mail ofreciendo capacitaciones.
- Mineduc pidió que se acercara.
- Otro CFT donde trabajaba antes.
- Trabajé en ChileCalifica.

Entre quienes declaran conocer la institución (47 casos), en una escala de 1 a 7 donde 1 es muy bajo y 7 muy alto, el nivel promedio de conocimiento es de 4,4. Este promedio es algo más alto en los CFT (4,7) que en los EMTP (3,4) e IP (4,3). Considerando 3 niveles de conocimiento: bajo (de 1 a 3); medio (4 y 5); y, alto (6 y 7) se obtiene que un 57,4% se ubica en un nivel medio de conocimiento (gráfico 4) (anexo 3 para detalle de puntajes):

**Gráfico 4: Niveles de conocimiento de ChileValora (n=47).**



Los casos encuestados que se encuentran en el nivel alto de conocimiento son 9, de los cuales 2 ponen nota 7 a su nivel de conocimiento: **Centro de Formación Técnica de la Universidad de Valparaíso** y el **Centro de Formación Técnica de Tarapacá**. Mientras que las instituciones que evalúan con nota 6 son:

- Centro de Formación Técnica PROANDES
- Centro de Formación Técnica PRODATA
- ARCOS
- Centro de Formación Técnica Lota-Arauco

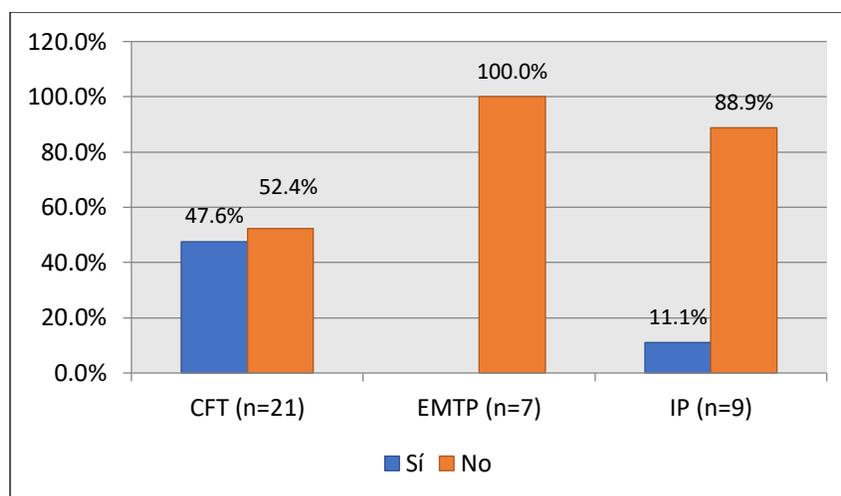
- Centro de Formación Técnica ALFA
- Liceo Bicentenario Minero SS Juan Pablo II de Alto hospicio
- UTFSM

En el nivel bajo se ubican instituciones de los 3 tipos de ITF, destacando que de los 7 casos de EMPT que responden la pregunta, 4 de ellos ponen nota 2 o 3.

Para cerrar la sección de conocimiento general, se preguntó sí se ha considerado material de ChileValora en la definición curricular por competencias de los IFT. La tendencia general permite observar que sólo un 29,7% -de los 37 encuestados que declaran tener modelos curriculares basados en competencias- ha hecho tal consideración, contra el 70,3% que no ha considerado material de ChileValora. Específicamente, no hay EMTP que señale haber considerado material de ChileValora; en cambio, en los CFT este registro es más positivo, puesto que un 47.6% declara haber considerado este material (gráfico 5).

**Gráfico 5: ¿En su definición curricular por competencias han considerado material del Sistema Nacional de**

**Certificación de Competencias Laborales?**



### 4.3 Conocimiento, uso y valoración de productos de ChileValora

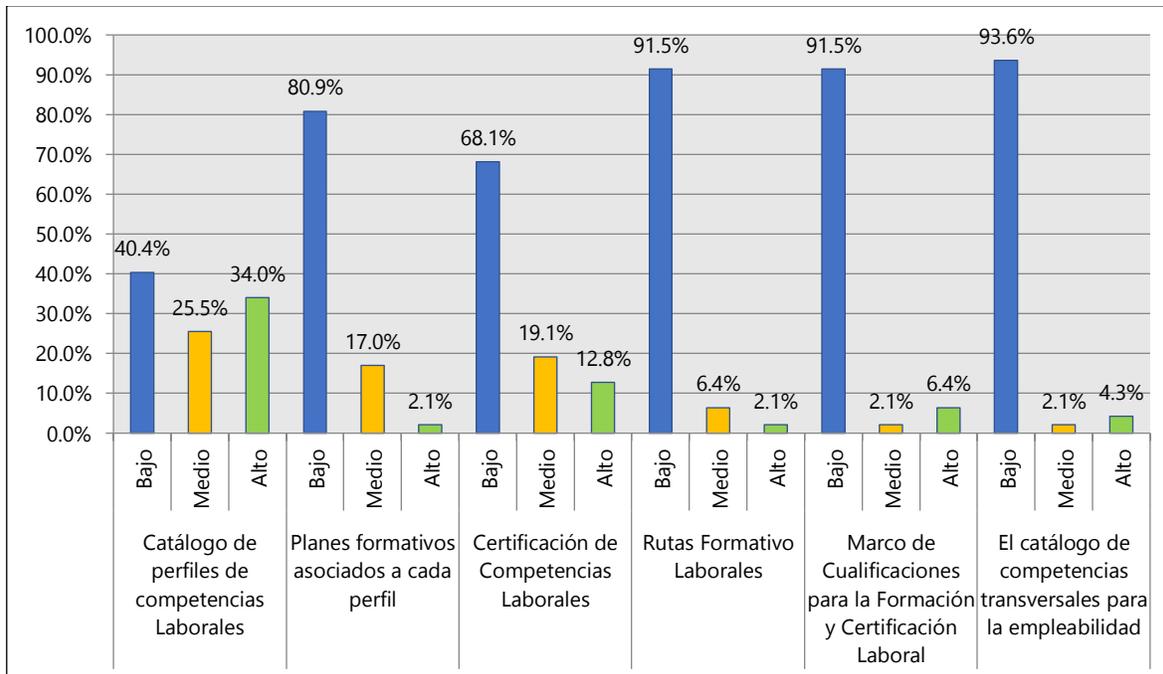
Respecto del conocimiento de productos de ChileValora, los resultados indican que el Catálogo de perfiles de competencias es el que posee un mayor grado de conocimiento con una nota promedio de 3,8 en una escala de 1 a 7, siendo alto el desconocimiento de los demás productos (tabla 12). Los otros productos presentan niveles bajos de conocimiento, casi todos en el rango de 1 a 2.

**Tabla 12: ¿Conoce los productos que elabora ChileValora? (de 1 a 7, donde 1 es “desconoce” y 7 “conocimiento muy alto”) (promedios).**

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
Catálogo de perfiles de competencias Laborales	4,2	2,4	3,7	3,8
Planes formativos asociados a cada perfil	1,8	1,4	1,6	1,7
Certificación de Competencias Laborales	2,2	1,9	3,5	2,5
Rutas Formativo Laborales	1,5	1,0	1,5	1,4
Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral	1,4	1,0	1,9	1,4
El catálogo de competencias transversales para la empleabilidad	1,4	1,0	1,4	1,3

Al considerar los datos por niveles de conocimiento, se observa de manera nítida que si bien existe un predominio del nivel bajo, existe una masa de casos que presentan un nivel medio-alto de conocimiento, específicamente en el caso del Catálogo de perfiles de competencias Laborales, Planes formativos asociados a cada perfil y Certificación de Competencias Laborales (gráfico 6)<sup>12</sup>.

**Gráfico 6: Nivel de conocimiento de productos ChileValora (n=47 para todas las categorías).**



<sup>12</sup> En el anexo 3 se puede observar que 13 CFT se autoevalúan con nota 6 o 7 su conocimiento del Catálogo de perfiles de competencias Laborales. El caso de las Certificación de Competencias Laborales destaca por 4 encuestados que dan cuenta de un alto conocimiento.

Destacan los casos de IFT que señalan alto grado de conocimiento –nota 7– en al menos los dos productos de mayor reconocimiento, a saber, en el caso del Catálogo de perfiles de competencias Laborales, con nota 7 se encuentran los siguientes IFT:

- Centro de Formación Técnica Lota-Arauco
- Centro de Formación Técnica PROANDES
- Centro de Formación Técnica de la Universidad de Valparaíso
- Centro de Formación Técnica ALFA
- Centro de Formación Técnica de Tarapacá
- Centro de Formación Técnica FINNING
- Instituto Tecnológico de la Universidad Católica de la Santísima Concepción (CFT)
- Universidad Técnica Federico Santa María (CFT)

En el caso de la Certificación de Competencias Laborales, las IFT que se autoevalúan con nota 7 en conocimiento son:

- Centro de Formación Técnica de la Universidad de Valparaíso
- Instituto Profesional Los Lagos
- Centro de Formación Técnica Andrés Bello
- Centro de Formación Técnica DUOC UC
- Universidad Técnica Federico Santa María (CFT)

La **valoración** de los productos de ChileValora se abordó a partir de escalas Likert y aplicación de escalas de evaluación. En el primer caso (tabla 13), la escala Likert la respondían aquellos que tuviesen conocimiento de los productos en cuestión. Por tanto, el número de respondientes en cada pregunta puede variar.

En el caso de reactivo “El catálogo de competencias laborales contiene un conjunto de informaciones de carácter ocupacional y requerimientos técnicos más que orientaciones metodológicas” hay cuatro casos que señalan estar en desacuerdo con tal afirmación. Básicamente, lo que se estaría poniendo en duda es el valor del Catálogo, en cuanto a conjunto de informaciones de carácter ocupacional y requerimientos técnicos, aspecto más enfatizado en los IP, puesto que de los 6 respondientes, 3 de ellos está en desacuerdo con la afirmación (ver anexo 4 para detalle por IFT).

**Tabla 13:** Señale el grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones... (Frecuencias).

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Muy en desacuerdo	Total
La certificación de competencias que ChileValora le puede entregar un plus a nuestros alumnos y egresados	8	7	1	0	16
El certificado de ChileValora puede ser un instrumento para el reconocimiento de aprendizajes previos	4	8	1	0	13
Las rutas formativo laborales de ChileValora podrían contribuir como insumo a la modularización de la oferta formativa de la institución	4	1	0	0	5
El catálogo de competencias laborales contiene un conjunto de orientaciones que pueden ser útiles para mejorar los procesos de evaluación de nuestros alumnos	10	13	2	1	26
El catálogo de competencias laborales contiene un conjunto de informaciones de carácter ocupacional y requerimientos técnicos más que orientaciones metodológicas	5	13	7	0	25
Los planes formativos de ChileValora contienen un conjunto de orientaciones didácticas que pueden contribuir a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje en algunas de nuestras carreras	1	8	0	0	9
El catálogo de competencias transversales de ChileValora contiene un conjunto de competencias para la empleabilidad que pueden contribuir a actualizar los perfiles de egreso de algunas de nuestras carreras	2	1	0	0	3

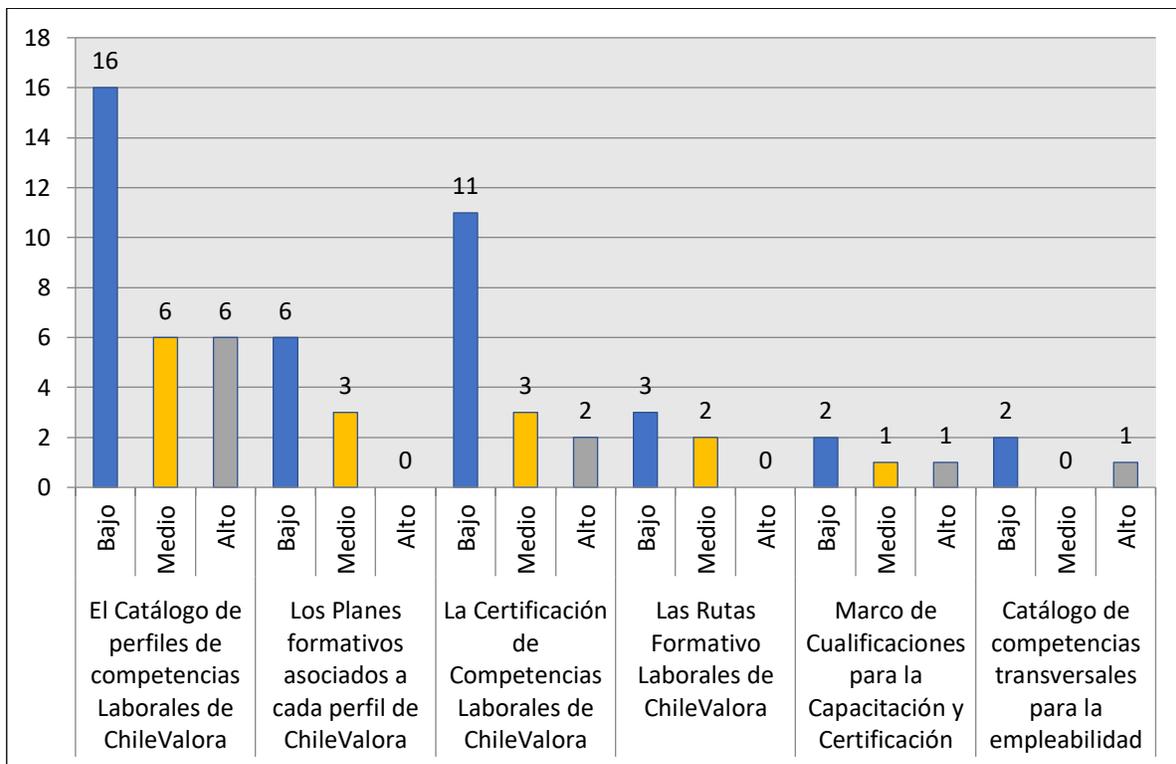
Más allá del conocimiento de los productos de ChileValora, está el uso de los mismos en el desarrollo de la oferta curricular de las IFT. En esta línea, a quienes declaran conocer los productos, se les preguntó por su uso, considerando una escala de 1 a 7 donde 1 es ningún uso y 7 un uso recurrente. Los resultados dan notas bajas de uso en general (tabla 14); sin embargo, organizando los resultados por nivel de uso, los resultados evidencian casos que con niveles medio-altos de uso (gráfico 7).

**Tabla 14: ¿Cuál de los siguientes productos que elabora ChileValora ha sido o está siendo usados por su institución y cómo calificaría su uso? (escala de 1 a 7).**

	Tipo de IFT							
	CFT		EMTP		IP		Total	
	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N
El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	3,9	18	1,0	3	1,7	7	3,1	28
Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	2,3	6	1,0	1	3,0	2	2,3	9

	Tipo de IFT							
	CFT		EMTP		IP		Total	
	Media	N	Media	N	Media	N	Media	N
La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	3,0	7	1,0	2	2,1	7	2,4	16
Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	2,3	3	.	0	3,0	2	2,6	5
Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación	5,0	2	.	0	1,0	2	3,0	4
Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad	3,5	2	.	0	2,0	1	3,0	3

**Gráfico 7: ¿Cuál de los siguientes productos que elabora ChileValora ha sido o está siendo usados por su institución y cómo calificaría su uso? (frecuencias)**



En cuanto a IFT en particular, destaca el Centro de Formación Técnica de la Universidad de Valparaíso, que se autocalifica con nota 7 de uso del Catálogo de perfiles de competencias laborales y de la Certificación de competencias laborales.

Los usos que se han dado o se están dando a los productos se concentran en dos alternativas: Alinear nuestra oferta formativa con el catálogo de competencias laborales

(38,1%) y renovar/actualizar o mejorar la oferta curricular de las carreras (28,6%) (tabla 15). En el caso de la primera opción, los EMTP la señalan en su totalidad como el uso dado a los productos.

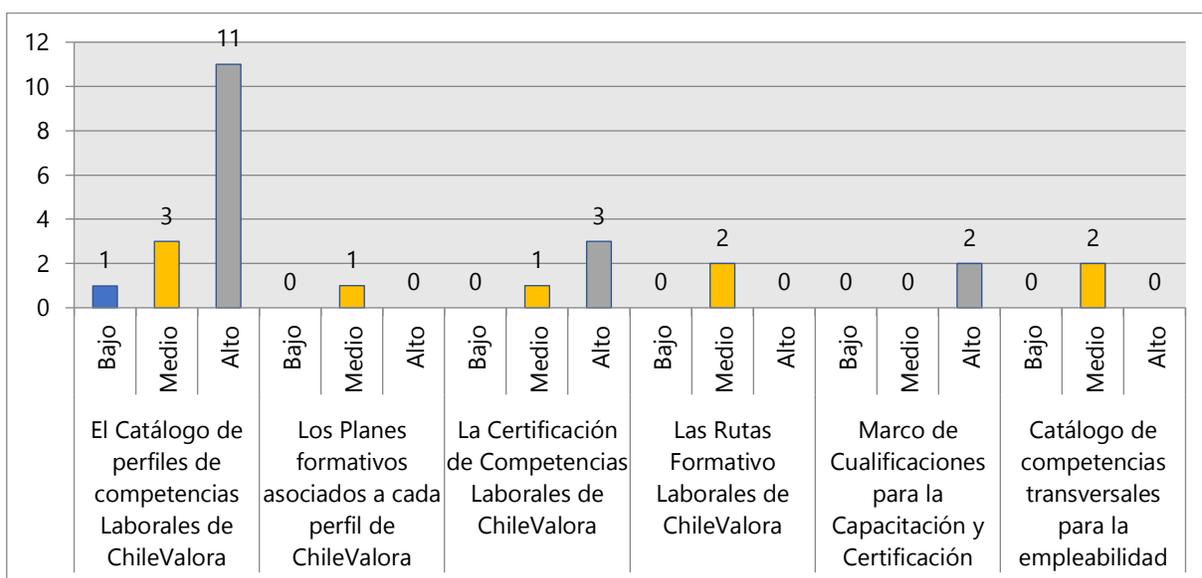
**Tabla 15: ¿Para qué están usando o piensan usar esos productos que elabora ChileValora?**

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
Para conocer más acerca de metodologías de formación por competencias	,0%	,0%	,0%	,0%
Alinear nuestra oferta formativa con el catálogo de competencias laborales	40,0%	100,0%	20,0%	38,1%
Renovar/actualizar o mejorar la oferta curricular de las carreras	33,3%	,0%	20,0%	28,6%
Modularizar la oferta curricular	6,7%	,0%	,0%	4,8%
Instalar procesos de certificación parcial o al egreso de nuestros estudiantes	,0%	,0%	20,0%	4,8%
Desarrollar orientaciones didácticas que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje	6,7%	,0%	,0%	4,8%
Instalar procesos de reconocimiento de aprendizajes previos	6,7%	,0%	20,0%	9,5%
Otra	6,7%	,0%	20,0%	9,5%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	15	1	5	21

En la opción “Otros”, aparece una mención de uso como referencia para trabajo con liceos y otra que indica que su uso es a solicitud de Ministerio de Educación.

Para cerrar la sección sobre conocimiento, uso y valoración de los productos de ChileValora, se indagó precisamente en la utilidad asignada a su uso. Considerando las frecuencias según niveles bajo (1-3), medio (4-5) y alto (6-7) de utilidad, es el Catálogo de perfiles de competencias el que presenta una mayor valoración (gráfico 8), diluyéndose significativamente en los demás productos. Ahora bien, vale señalar que esta pregunta la responden quienes declaran algún nivel de uso de los productos en cuestión; es decir, por cada producto, sólo podían contestar la pregunta aquellos que señalaron usarlo. Luego, entre quienes lo usan, se observa una valoración media-alta de tales productos. Asimismo, se destaca que, en el caso de Certificación de Competencias Laborales, de los 11 casos que tienen un nivel alto de valoración, 10 casos corresponden a CFT (ver detalle en anexo 6).

**Gráfico 8: ¿Cuán útil ha sido para la institución los productos que elabora ChileValora y que Ud. o su institución ha usado o está usando? (escala de 1 a 7, donde 1 es inútil y 7 muy útil) (frecuencias).**



#### 4.4 Interés y expectativas sobre ChileValora

Esta última sección de la encuesta apuntó a identificar el posible interés y expectativas de colaboración de las IFT respecto de ChileValora y sus productos.

La pregunta inicial, de carácter general, apunta a obtener una primera intención o interés de vincularse con ChileValora, y los resultados tienden a ser favorables para este propósito, puesto que tan solo un 4,3% de quienes contestan la pregunta manifiestan no tener interés puesto que lo que hace ChileValora no es relevante para su institución, opción que, por lo demás, sólo se da en IP (tabla 16). Más interesante desde este punto de vista es que un 40,4% señala que sí hay interés, solo que aún no han iniciado un contacto

formal. Es decir, se trataría de un público potencial. Esta tendencia es más marcada en los CFT, con un 48,3%.

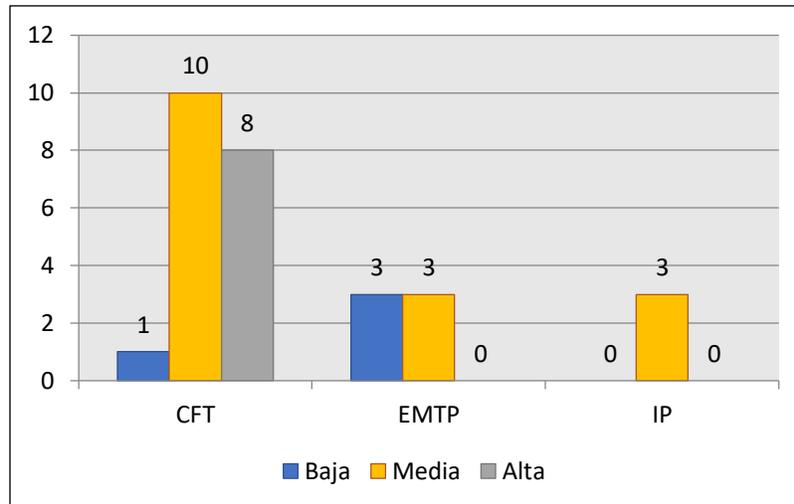
**Tabla 16: La institución en la que Ud. participa o Ud. en particular, ¿se encuentran interesados en tener algún tipo de vinculación o acercamiento con ChileValora?**

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
No, porque lo que hace ChileValora no es relevante para su institución	,0%	,0%	18,2%	4,3%
No se ha abierto esa discusión en su institución	13,8%	42,9%	,0%	14,9%
Sí, estamos interesados, aunque no hemos iniciado todavía un contacto formal	48,3%	42,9%	18,2%	40,4%
Sí, estamos en un proceso de acercamiento con ChileValora que recién comienza	20,7%	14,3%	45,5%	25,5%
Sí, iniciamos hace un tiempo un trabajo conjunto con ChileValora	17,2%	,0%	18,2%	14,9%
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>47</b>

Fueron dos casos encuestados que señalaron no tener interés. En un caso se señaló que el material de ChileValora tiene poca coincidencia con las mallas de la institución y en el otro caso que ya se cuenta con una metodología de levantamiento de competencias laborales para sus carreras.

En cuanto a la probabilidad de tomar contacto con ChileValora, considerando una escala de niveles alto (6-7), medio (4-5) y bajo (1-3), la tendencia es a una recomendación de nivel medio (16 casos). Sin embargo, en los CFT se observa una mejor propensión con 8 casos con una alta probabilidad de contacto (gráfico 9).

**Gráfico 9: Nivel de probabilidades de contacto con ChileValora en los próximos 6 meses (frecuencias).**



Las IFT que señalan un valor 7 de probabilidad de contacto son:

- Centro de Formación Técnica IPROSEC
- Centro de Formación Técnica LAPLACE
- Centro de Formación Técnica Los Lagos
- Centro de Formación Técnica PROANDES
- Centro de Formación Técnica U. Valpo
- Centro de Formación Técnica FINNING

El valor 6 de interés es indicado por:

- Centro de Formación Técnica Instituto Tecnológico de Chile ITC
- Centro de Formación Técnica de ENAC

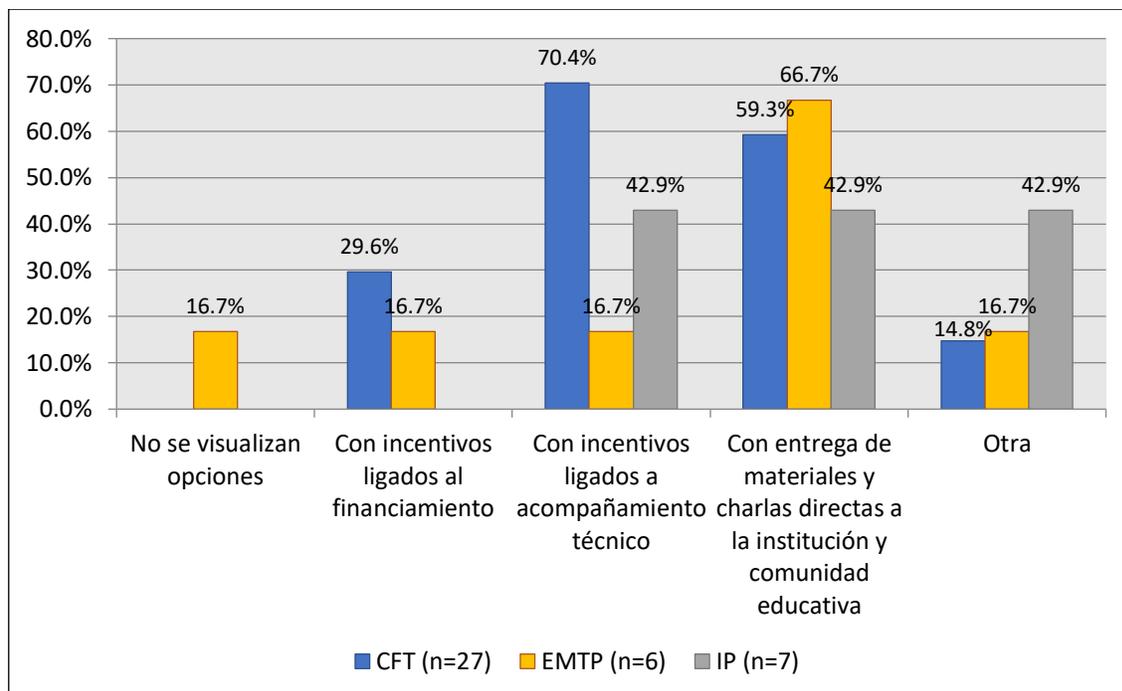
Específicamente, el interés orientado a productos, presenta resultados favorables en esta línea, puesto que las notas promedio por conocer los productos de ChileValora están por sobre 6, considerando los tres tipos de IFT (tabla 17).

**Tabla 17: ¿Cuán interesado está en conocer...? (escala de 1 a 7 donde 1 es muy poco y 7 mucho).**

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	6,5	6,0	6,7	6,5
Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	6,6	6,1	6,9	6,6
La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	6,5	6,1	6,6	6,4
Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	6,3	6,0	6,4	6,3
Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral	6,3	5,9	6,2	6,2
Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad	6,4	6,1	6,6	6,4

Por último, ante la pregunta sobre posibles modos de fortalecer el conocimiento y vínculo con ChileValora, las principales opciones son: incentivos ligados a acompañamiento técnico y con la entrega de materiales y charlas directas a la institución y comunidad educativa, ambas opciones con un 57,5%. Esta última es la opción predominante entre los EMTP encuestados (66,7%); mientras que la primera es predominante en el caso de los CFT (70,4%). En los IP ambas opciones comparten preponderancia, con un 42,9% en ambos casos (gráfico 10).

**Gráfico 10: ¿Cómo cree Ud. que sería posible fortalecer el conocimiento y vínculo con ChileValora? (respuesta múltiple).**



#### 4.5 Análisis multivariado

Considerando los datos recogidos en la encuesta a IFT, se realizó un análisis de correspondencias múltiples. El análisis de correspondencias es una técnica estadística que permite analizar la relación entre categorías de variables cualitativas. En otras palabras, es una técnica de reducción de dimensiones en el contexto de tablas de contingencia. Ésta técnica permite representar gráficamente la estructura de relaciones de dos o más variables cualitativas mediante gráficos o mapas de posicionamiento. Las relaciones entre las categorías de las variables se analizan a través de los mapas perceptuales, donde cada categoría es ubicada en un punto en ese espacio. La distancia entre las distintas categorías permite analizar la relación entre ellas.

Para este análisis, se trabajó con las siguientes variables:

- Escala de conocimiento: Corresponde a una recodificación de la escala de conocimiento de ChileValora, de 1 a 7, quedando los siguientes niveles de conocimiento:
  - 1 a 3: Bajo
  - 4 y 5: Medio
  - 6 y 7: Alto
  
- ¿Tienen modelos curriculares basados en competencias? (Variable) dicotómica:
  - Sí
  - No
  
- ¿Había escuchado antes de la existencia de ChileValora o Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales? Categorías de respuesta con al menos una mención:
  - Nunca había escuchado
  - Hace más de un año
  - El año pasado
  - Estos últimos meses

El análisis de correspondencias indicará el grado de asociación entre estas variables, teniendo como hipótesis iniciales que:

- IFT que cuentan con modelos basados en competencias estarán más interesados en instituciones u organismos que trabajen la temática, aumentando la probabilidad de conocer ChileValora.
  
- Entre más tiempo atrás se haya escuchado sobre ChileValora, mayor será la asociación con valores

altos de conocimiento.

El resumen del modelo (tabla 18)<sup>13</sup> indica que se crearon 2 dimensiones. Siendo el autovalor el que indica la proporción de información del modelo que es explicada por cada dimensión y permite analizar de la importancia de cada una de ellas. Acá se puede observar que la primera dimensión es más importante para el modelo que la segunda. A su vez, la primera explica más inercia (0,567) que la segunda (0,487). Esto quiere decir que las categorías presentan mayor dispersión de varianza en la dimensión 1.

**Tabla 18: Resumen del modelo.**

Dimensión	Alfa de Cronbach	Varianza explicada	
		Total (Autovalores)	Inercia
1	,617	1,700	,567
2	,474	1,462	,487
Total		3,161	1,054
Media	,551 <sup>a</sup>	1,581	,527

a. El Alfa de Cronbach Promedio está basado en los autovalores promedio.

La tabla 19 muestra las medidas de discriminación para cada variable en cada dimensión. Las variables que obtengan valores más altos en cada dimensión, significa que tienen mayor peso a la hora de definir esa dimensión. Se observa que la variable ¿Había escuchado antes de la existencia de ChileValora o Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales? Tiene mayor peso en ambas dimensiones, pero sobre todo en la primera. En la segunda dimensión, la escala de conocimiento también presenta un valor alto a la hora de comprender la distribución de casos en ese eje dentro del mapa perceptual generado.

**Tabla 19: Medidas de discriminación**

<sup>13</sup> Los valores propios o autovalores, corresponden a la correlación entre las puntuaciones de filas y de columnas. La inercia de cada dimensión es el cuadrado de cada autovalor, que es una medida relativa de la importancia de cada dimensión. . El alfa de Cronbach indica qué tan correlacionadas están las variables observables que componen las variables latentes, las dimensiones, por lo que ambos valores (alfa de Cronbach e inercia) tienen una relación directa.

	Dimensión		Media
	1	2	
Escala de conocimiento	,148	,519	,334
¿Tienen modelos curriculares basados en competencias?	,057	,297	,177
¿Había escuchado antes de la existencia de ChileValora o Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales?	1,494	,645	1,070
Total activo	1,700	1,462	1,581

Esta información reflejada en el mapa perceptual (ilustración 1) indica un núcleo de asociación entre categorías bien definido: IFT que conocen a ChileValora hace más de un año están relacionadas con niveles Alto y Medio de conocimiento de la institución. Un segundo anillo de asociación incluiría a IFT que cuentan con modelos curriculares por competencias y que conocen a ChileValora desde el año pasado.

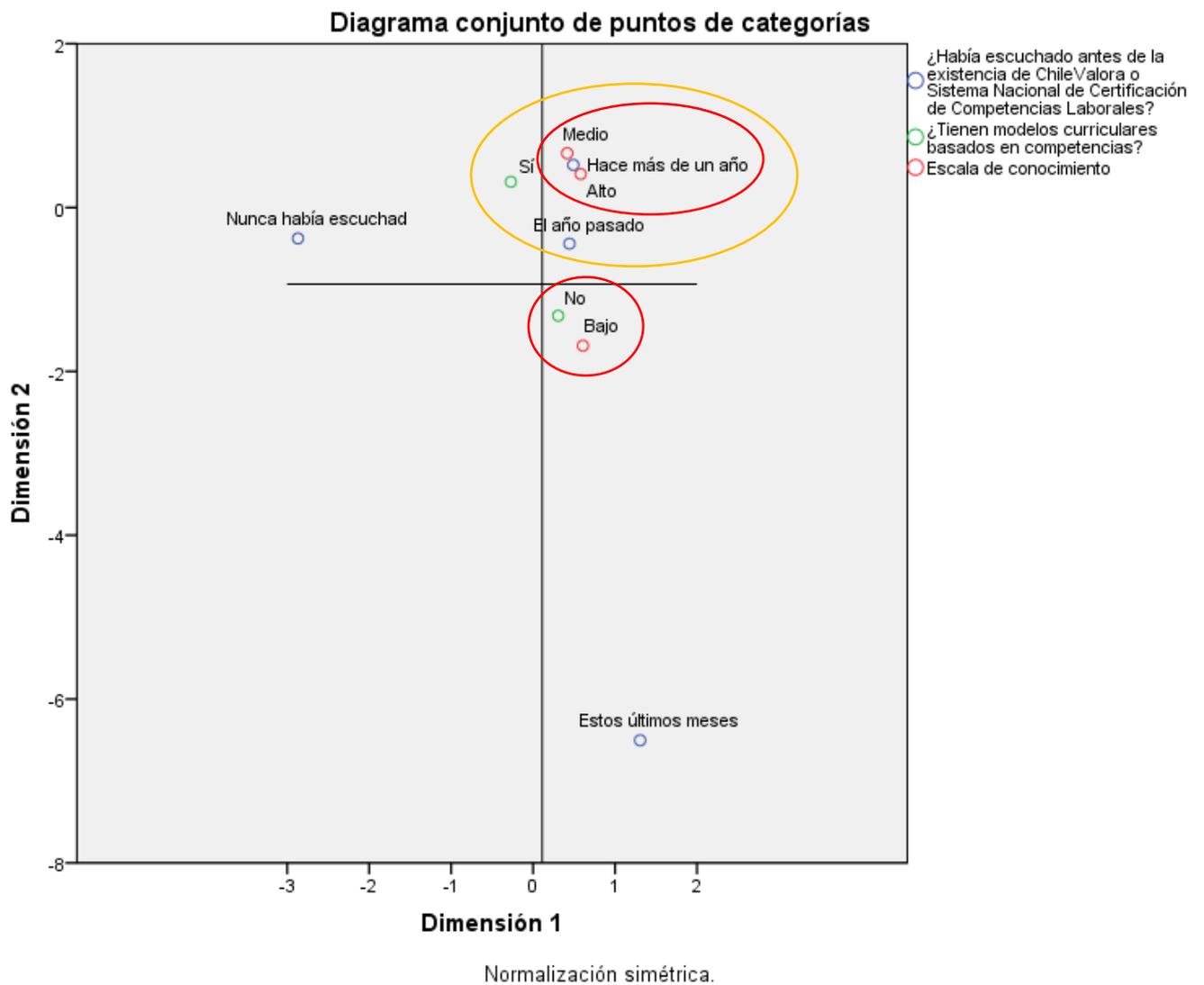
Un segundo núcleo de asociación incluye claramente a IFT que no cuentan con modelos curriculares basados en competencias y un bajo nivel de conocimiento de ChileValora.

Asimismo, se aprecia la desconexión de aquellos casos que señalan no haber escuchado nunca de ChileValora sólo en los últimos meses con los niveles de conocimiento. Es decir, no conocer o conocer recientemente la institución no presenta una asociación significativa con los niveles de conocimiento.

Considerando las hipótesis exploratorias planteadas, se puede afirmar:

- Hay una asociación significativa entre IFT que cuentan con modelos basados en competencias y el nivel medio-alto de conocimiento de ChileValora.
- Hay una asociación significativa entre IFT que conocen hace un año o más a ChileValora con el nivel de conocimiento que declaran poseer de la institución.

**Ilustración 1: Mapa perceptual.**





## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

Las conclusiones se plantean en tres ámbitos:

- Caracterización de IFT.
- Conclusiones en torno a resultados de conocimiento, uso y valoración de ChileValora y sus productos.
- Conclusiones de segundo orden o de tipo analíticas sobre el comportamiento de las variables en estudio.

En cuanto a caracterización de los IFT, se concluye:

- El mercado, ya sea representado en empleadores o empresas, es la principal fuente de consulta para el diseño de la oferta educativa, perfiles de egreso y profesionales de las IFT. En el caso de la definición de la oferta educativa, los CFT mencionan en un 78,1% el contacto con empleadores/empresas y luego aparece la consulta a Consejo o Directorio (un 50%); mientras que en los IP hay un 50% de mención tanto para el Contacto con empresas/empleados como para el Consejo o Directorio institucional. Los EMTP se concentran en el contacto con empleadores/empresas (87,5%) y muy baja mención a otras fuentes. Asimismo, consideraciones a los perfiles de otras organizaciones públicas (SENCE, ChileValora) son menores en los 3 tipos de IFT.
- Siendo el mercado una de las principales fuentes de consulta para la definición de aspectos tales como la oferta educativa y perfiles profesionales y de egreso, existen dos implicancias para ChileValora. Por un lado, que la importancia otorgada al mercado tienda a disminuir la consulta de los productos de ChileValora. Por otro lado, que esto abra la posibilidad de posicionamiento de ChileValora como un actor estratégico para los IFT, al facilitar, por medio del diálogo tripartito, la demanda de competencias laborales de los sectores productivos que son parte del catálogo. En el primer caso, la consulta al mercado se vuelve un obstáculo. En el segundo caso, la referencia al mercado abre una posibilidad. La solución o posible atenuante de la primera situación podría pasar por potenciar el segundo escenario: el posicionamiento de ChileValora como entidad articuladora entre el mundo laboral/empresarial y las IFT.
- El concepto de modelo curricular basado en competencias presenta un 78,3% de uso entre los encuestados. En el caso de los EMTP, un 100% de los respondientes señala tener este tipo de modelos, un 71,9% en el caso de los CFT y un 80% en los IP. También, mecanismos de reconocimiento

de aprendizajes previos al ingreso son considerados mayoritariamente entre las IFT, con un 57,7%. (59,4% en los CFT y 55% en los IP –pregunta no aplicada a EMTP). Esto significa que son instituciones para las cuales la oferta de productos de ChileValora debiese tener cabida en su espectro de opciones a considerar para el diseño de su oferta programática.

Las principales conclusiones del estudio en torno a resultados de conocimiento, uso y valoración de ChileValora y sus productos, son:

- Hay un nivel heterogéneo de conocimiento de ChileValora y sus productos, con casos en ambos extremos de conocimiento. Este nivel heterogéneo se refleja en:
  - Un 21,7% de casos declara no haber escuchado antes de ChileValora, siendo en el caso de los IP en donde esta proporción a mayor con un 45%.
  - Entre quienes declaran conocer ChileValora, la autoevaluación de conocimiento es de una media de 4,4 en una escala de 1 a 7 donde 1 es no conoce y 7 es conoce mucho. Y un 49% de casos se autoevalúa con nota 5 hasta el 7.
  - Entre quienes declaran conocer ChileValora, el principal producto conocido y usado es el Catálogo de perfiles laborales, con una media de 3,8 y 3,1 respectivamente. El resto de productos obtiene notas promedios de 3,5 hacia abajo en el caso de conocimiento y desde 3,0 hacia abajo en el caso del uso.
- El principal modo de conocer ChileValora es a través de la participación en eventos o seminarios, con un 51,1% de preferencias. Otras estrategias como el mismo sitio web institucional aparecen en un segundo plano, apenas con un 8,5% que corresponde sólo a casos de CFT. Es decir, son actividades presenciales las que actúan como catalizadores del conocimiento de la institución de modo transversal.
- Se observa interés por establecer contacto con ChileValora, es decir, un público objetivo interesado en vincularse al trabajo institucional mediante actividades presenciales. Lo que es consistente con el modo primordial de acercamiento a ChileValora, a saber, eventos o seminarios. Así queda reflejado cuando se pregunta por cómo sería posible fortalecer el conocimiento y vínculo con ChileValora, un 57,7% señala que mediante incentivos ligados a acompañamiento técnico y la misma proporción señala que con entrega de materiales y charlas directas a la institución y comunidad educativa.

En un segundo nivel de análisis aparecen dos conclusiones:

- Se observa coherencia positiva entre conocer (tabla 21)-usar (tabla 23)-valorar (tabla 26) los

productos de ChileValora. Es decir, quienes declaran conocer algún producto institucional, también tienden a hacer uso de éste, así como a valorar su utilidad. Esto significa que si bien los productos son poco conocidos, entre quienes sí los conocen hay un uso y una valoración de su utilidad positiva.

- En cuanto a la interpretación analítica de los resultados, se observa una asociación significativa entre IFT que cuentan con modelos basados en competencias y el nivel medio-alto de conocimiento de ChileValora, así como una asociación significativa entre IFT que conocen hace un año o más a ChileValora con el nivel de conocimiento que declaran poseer de la institución (Ilustración 1). Esto refuerza la conclusión anterior, toda vez que se interrelaciona el tener modelos basados en competencias (un interés propio del ámbito interno de las IFT), con conocer ChileValora y, luego, activar la triada conocer-usar-valorar los productos institucionales.
- Una conclusión transversal se obtiene al referirnos al marco de antecedentes elaborado para este estudio, en donde se plantea un análisis considerando factores internos e internos. En esta línea, es evidente a partir de los resultados obtenidos que los factores externos, radicados en el mercado laboral (empresas y empleadores, y extendiéndolo hacia la experiencia de los practicantes), son claves para la elaboración de la oferta educativa, perfiles profesionales y de egreso de las IFT. Los factores internos se ven reflejados en que, para la elaboración de tal oferta y perfiles, las IFT también se remiten a unidades internas o consejos/directorios institucionales. Asimismo, el tipo de institución pareciera influir en el grado de conocimiento y relación con ChileValora, ya que los CFT presentan mayores niveles de conocimiento y uso de material (tablas 17 y 19, sobre conocimiento y uso de material respectivamente). Pero, además, factores internos como la decisión de adoptar modelos curriculares basados en competencia, influye o se asocia con el conocimiento de ChileValora y sus productos. Esto redundaría en una relación concreta entre IFT y ChileValora, toda vez que los principales usos dados a los productos son “Alinear nuestra oferta formativa con el catálogo de competencias laborales” (38,1%) y “Renovar/actualizar o mejorar la oferta curricular de las carreras” (28,6%).

## 5.2 Recomendaciones

Se plantean recomendaciones con foco general en medidas para promover conocimiento y uso de ChileValora y sus productos.

Recomendación	Justificación	Ámbito de mejora
Potenciar actividades presenciales focalizadas en IFT	Las IFT que declaran conocer ChileValora lo hicieron principalmente a través de actividades presenciales. Asimismo, es este el tipo de actividades que esperarían para ponerse en contacto con la institución, ya sea mediante charlas o asistencias técnicas “personalizadas” para las IFT.	Difusión institucional y de productos
Potenciar sitio web hacia la oferta de productos	El sitio institucional tiene una baja mención como modo de conocimiento de ChileValora. Su organización en torno a noticias deja en segundo plano la oferta de productos. Por ende, se hace necesario ampliar la visibilidad y mejorar presentación de productos a fin de facilitar su hallazgo por parte de interesados.	Difusión institucional y de productos; mejora interna para difundir productos
Definir producto comunicacional en forma de Taller de inducción.	En línea con la recomendación #1 y #2, se propone incorporar un producto o sub-producto en formato de Taller de Inducción a ChileValora y sus productos. De tal modo que cualquier interesado que entre al sitio web pueda visualizar la opción de acceder o coordinar una visita en donde se dicte un Taller para conocer qué hace y qué ofrece la institución.	Difusión institucional y de productos; mejora interna para difundir productos
Sistematización de experiencias	Es relevante destacar las experiencias de trabajo con ChileValora, a modo de gestión del conocimiento y evaluación de lo hecho, así como medio de difusión institucional. En este sentido, la sistematización cumple el doble rol investigativo y comunicativo.	Gestión del conocimiento; Difusión institucional
Co-construcción de material	Pilotear experiencias en las cuales se invite en una etapa del proceso de levantamiento de competencias laborales llevadas a cabo por un OSCL a las IFT de tal manera de hacerlos partícipes desde un principio, aprovechando el levantamiento en curso de rutas y que el Marco de cualificaciones de ChileValora se integra al de la Formación Técnica.	Difusión institucional

## ANEXOS

## Anexo 1: Instrumento

## ENCUESTA CHILEVALORA: CONOCIMIENTO, VALORACIÓN Y USO.

MÓDULO 1. IDENTIFICACIÓN					
*Módulo de identificación con información secundaria. No se aplica en encuesta.					
I1	<b>Tipo de institución de formación técnica (IFT).</b>				
	MARQUE CON "X" →	Instituto profesional de formación técnica [1]	Centro de formación técnica [2]	Establecimientos de enseñanza media técnico-profesional [3]	
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
I2	<b>Dependencia administrativa o propiedad de la IFT.</b>				
	MARQUE CON "X" →	Municipal y/o pública [1]	Particular subvencionado [2]	Privada [3]	Otra [4]
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	¿Cuál?:
I3	<b>¿Hacia cuál rama o sector económico específico se encuentra diseñada la oferta educativa de la institución? (Responda los 3 sectores más importantes)</b>				
	MARQUE CON "X" →	1. <input type="checkbox"/> Agricultura, ganadería, caza y silvicultura. 2. <input type="checkbox"/> Pesca. 3. <input type="checkbox"/> Explotación de minas y canteras. 4. <input type="checkbox"/> Industrias manufactureras. 5. <input type="checkbox"/> Suministro de electricidad, gas y agua. 6. <input type="checkbox"/> Construcción. 7. <input type="checkbox"/> Comercio al por mayor y menor. 8. <input type="checkbox"/> Hoteles y restaurantes. 9. <input type="checkbox"/> Transporte, almacenamiento y comunicaciones. 10. <input type="checkbox"/> Intermediación financiera. 11. <input type="checkbox"/> Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. 12. <input type="checkbox"/> Administración pública y defensa. 13. <input type="checkbox"/> Enseñanza. 14. <input type="checkbox"/> Servicios sociales y de salud. 15. <input type="checkbox"/> Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales. 16. <input type="checkbox"/> Hogares privados con servicio doméstico. 17. <input type="checkbox"/> Organizaciones y órganos extraterritoriales. 18. <input type="checkbox"/> Tecnología. 19. <input type="checkbox"/> Industrias creativas o culturales. 99. <input type="checkbox"/> NS/NR.			
I4	<b>Matricula total actual:</b>				

15	Matricula alumnos nuevos 2017:	
16	Tasa de egreso:	
17	Tasa de empleabilidad:	

MÓDULO 2. ORIENTACIÓN CURRICULAR Y OFERTA EDUCATIVA		
P1	¿Cómo obtienen información de los requerimientos del mercado laboral para definir su oferta educativa? (respuesta múltiple)	
	MARQUE CON "X" →	1. <input type="checkbox"/> Contacto con a empleadores/empresas (encuestas u entrevistas). 2. <input type="checkbox"/> Consulta a Consejo o Directorio de la institución. 3. <input type="checkbox"/> Consulta a expertos. 4. <input type="checkbox"/> Revisión documental. 5. <input type="checkbox"/> Otra: _____ 99. <input type="checkbox"/> NS/NR.
P2	¿Qué aspectos se consideran para definir los perfiles profesionales en la institución? (respuesta múltiple)	
	MARQUE CON "X" →	1. <input type="checkbox"/> No se definen perfiles profesionales → SALTAR A P4 2. <input type="checkbox"/> El perfil de ingreso de estudiantes. 3. <input type="checkbox"/> Retroalimentación de titulados y/o practicantes. 4. <input type="checkbox"/> Retroalimentación de empleadores de practicantes y/o titulados. 5. <input type="checkbox"/> Consulta interna (docentes o directorio de institución) 6. <input type="checkbox"/> Contacto directo con las empresas más importante del mercado en cada sector (a través de distintas técnicas). 7. <input type="checkbox"/> Los lineamientos de MINEDUC. 8. <input type="checkbox"/> Los perfiles de otras organizaciones privadas (Fundación Chile). 9. <input type="checkbox"/> Los perfiles de otras organizaciones públicas (SENCE, ChileValora) 10. <input type="checkbox"/> Revisión documental (experiencias similares y perfiles profesionales nacionales e internacionales). 11. <input type="checkbox"/> Otro: _____ 99. <input type="checkbox"/> NS/NR.
P3	¿Existe un procedimiento formalizado de actualización de los perfiles profesionales?	
	MARQUE CON "X" →	1. <input type="checkbox"/> No existe un protocolo de revisión actualización. 2. <input type="checkbox"/> Existe un protocolo de revisión y actualización → Señalar periodicidad [Anual, Bianual, Otro____] 99. <input type="checkbox"/> NS/NR.
P4	¿Qué aspectos se consideran para definir los perfiles de egreso en la institución? (respuesta múltiple)	
	MARQUE CON "X" →	1. <input type="checkbox"/> No se definen perfiles egreso. 2. <input type="checkbox"/> El perfil profesional. 3. <input type="checkbox"/> El perfil de ingreso de estudiantes. 4. <input type="checkbox"/> Retroalimentación de titulados y/o practicantes. 5. <input type="checkbox"/> Retroalimentación de empleadores de practicantes y/o titulados. 6. <input type="checkbox"/> Consulta interna (docentes o directorio de institución) 7. <input type="checkbox"/> Contacto directo con las empresas más importante del mercado en cada sector (a través de distintas técnicas) 8. <input type="checkbox"/> Consideración a lineamientos de MINEDUC. 9. <input type="checkbox"/> Los perfiles de otras organizaciones privadas (Fundación Chile). 10. <input type="checkbox"/> Los perfiles de otras organizaciones públicas (SENCE, ChileValora)

		11. <input type="checkbox"/> Revisión documental (experiencias similares y perfiles profesionales nacionales e internacionales). 12. <input type="checkbox"/> Otro: _____ 99. <input type="checkbox"/> NS/NR.
P5	<b>¿Tienen modelos curriculares basados en competencias?</b>	
	MARQUE CON "X" →	1. <input type="checkbox"/> Sí 2. <input type="checkbox"/> No 99. <input type="checkbox"/> NS/NR
P6	<b>¿Implementan en la institución algún tipo de certificación progresiva o por etapa en su oferta educativa? Es decir, certificaciones previas al egreso o titulación de los estudiantes.</b>	
	MARQUE CON "X" →	1. <input type="checkbox"/> No, no se ha considerado su aplicación 2. <input type="checkbox"/> No, se evaluó y se descartó su aplicación (aquí abrir a por qué) 3. <input type="checkbox"/> No, pero está en evaluación su aplicación. 4. <input type="checkbox"/> Sí, se ha piloteado algunas experiencias (abrir a cuáles). 5. <input type="checkbox"/> Sí, pueden acceder a certificaciones parciales en la medida que avanzan en el currículo. 6. <input type="checkbox"/> Sí, además del certificado de título cuentan con una certificación validada por cámaras empresariales y/u otros organismos del Estado
P7	<b>APLICAR SÓLO A IFT E IP → ¿Implementan en la institución mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos al ingreso a la Institución?</b>	
	MARQUE CON "X" →	1. <input type="checkbox"/> No se emplean 2. <input type="checkbox"/> Se emplean 3. <input type="checkbox"/> Se tiene planificado su uso 4. <input type="checkbox"/> Se descartó su aplicación 99. <input type="checkbox"/> NS/NR
P8	<b>¿Había escuchado antes de la existencia de ChileValora o Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales?</b>	
		1. <input type="checkbox"/> Nunca había escuchado → <b>SE ACABA ENCUESTA.</b> 2. <input type="checkbox"/> Hace más de un año. 3. <input type="checkbox"/> El año pasado. 4. <input type="checkbox"/> Estos últimos meses. 5. <input type="checkbox"/> Estas últimas semanas. 6. <input type="checkbox"/> Hace unos días. 99. <input type="checkbox"/> NS/NR

**MÓDULO 3. CONOCIMIENTO, USO Y VALORACIÓN DE CHILEVALORA Y PRODUCTOS**

P9	<b>¿Podría indicarnos cómo fue que Ud. se enteró de la existencia de ChileValora?</b>	
	MARQUE CON "X" →	1. <input type="checkbox"/> A través de las empresas con las que se relaciona o se ha relacionado. 2. <input type="checkbox"/> A través de otros establecimientos o Instituciones de Formación Técnica  3. <input type="checkbox"/> A través de un centro de certificación. 4. <input type="checkbox"/> A través de un Organismo Sectorial de Competencias Laborales 5. <input type="checkbox"/> A través de la participación en un evento o seminario 6. <input type="checkbox"/> A través del sitio Web de ChileValora 7. <input type="checkbox"/> A través de los medios de comunicación 8. <input type="checkbox"/> Otro ¿Cuál? _____

<b>P10</b>	<b>En una escala de 1 a 7, donde 1 es muy bajo y 7 muy alto ¿Cómo calificaría Ud. el conocimiento general que tiene de ChileValora?</b>							
	MARQUE CON "X" →	1	2	3	4	5	6	7
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>P11</b>	<b>APLICAR SÓLO SÍ P5=[1]: ¿En su definición curricular por competencias han considerado material del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales?</b>							
	MARQUE CON "X" →	1. <input type="checkbox"/> Sí. 2. <input type="checkbox"/> No. 99. <input type="checkbox"/> NS/NR						
<b>P12</b>	<b>Independiente del conocimiento general que tenga ¿Conoce los productos que elabora ChileValora? ¿Me podría mencionar cuáles? (Mención espontánea / evaluación de 1 a 7, donde 1 es "desconoce" y 7 "conocimiento muy alto").</b>							
	<b>Producto</b>	<b>Grado de conocimiento</b>						<b>No menciona/No conoce el producto</b>
12.1. Catálogo de perfiles de competencias Laborales	1	2	3	4	5	6	7	99
12.2. Planes formativos asociados a cada perfil	1	2	3	4	5	6	7	99
12.3. Certificación de Competencias Laborales	1	2	3	4	5	6	7	99
12.4. Rutas Formativo Laborales	1	2	3	4	5	6	7	99
12.5. Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral	1	2	3	4	5	6	7	99
12.6. El catálogo de competencias transversales para la empleabilidad	1	2	3	4	5	6	7	99
<b>P13</b>	<b>SÓLO PREGUNTAR POR PRODUCTOS MENCIONADOS EN P12 → Señale el grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones .</b>							
		<b>MDA</b>	<b>DA</b>	<b>DESA</b>	<b>MDESA</b>			
13.1. Los perfiles de competencias laborales de ChileValora pueden contribuir a alinear mejor nuestra oferta educativa con las demandas del mercado laboral (12.1)								
13.2. La certificación de competencias que ChileValora le puede entregar un plus a nuestros alumnos y egresados (12.3)								
13.3. El certificado de ChileValora puede ser un instrumento para el reconocimiento de aprendizajes previos (12.3)								
13.4. Las rutas formativo laborales de ChileValora podrían contribuir como insumo a la modularización de la oferta formativa de la institución (12.4)								
13.5. El catálogo de competencias laborales contiene un conjunto de orientaciones que pueden ser útiles para mejorar los procesos de evaluación de nuestros alumnos (12.1)								
13.6. El catálogo de competencias laborales contiene un conjunto de informaciones de carácter ocupacional y requerimientos técnicos más que orientaciones metodológicas (12.1)								
13.7. Los planes formativos de ChileValora contienen un conjunto de orientaciones didácticas que pueden contribuir a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje en algunas de nuestras carreras								

	(12.2) 13.8 El catálogo de competencias transversales de ChileValora contiene un conjunto de competencias para la empleabilidad que pueden contribuir a actualizar los perfiles de egreso de algunas de nuestras carreras (12.6).																																																								
P14	<b>SÓLO PREGUNTAR POR PRODUCTOS MENCIONADOS EN P12</b> → Con independencia si ha tomado contacto o no con ChileValora, ¿Cuál de los siguientes productos que elabora ChileValora ha sido o está siendo usados por su institución y cómo calificaría su uso en una escala de 1 a 7, donde 1 es ningún uso y 7 un uso recurrente?																																																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Producto</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>14.1.El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>14.2.Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>14.3. La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>14.4. Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>14.5. Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>14.6. Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Producto	1	2	3	4	5	6	7	14.1.El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora								14.2.Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora								14.3. La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora								14.4. Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora								14.5. Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación								14.6. Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad							
	Producto	1	2	3	4	5	6	7																																																	
	14.1.El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora																																																								
	14.2.Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora																																																								
	14.3. La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora																																																								
	14.4. Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora																																																								
14.5. Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación																																																									
14.6. Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad																																																									
P15	<b>¿Para qué están usando o piensan usar esos productos que elabora ChileValora? (sólo para aquellos productos con nota 2 en adelante).</b>																																																								
	<table border="1"> <tr> <td rowspan="9">MARQUE CON "X" →</td> <td>1. <input type="checkbox"/> Para conocer más acerca de metodologías de formación por competencias.</td> </tr> <tr> <td>2. <input type="checkbox"/> Alinear nuestra oferta formativa con el catálogo de competencias laborales</td> </tr> <tr> <td>3. <input type="checkbox"/> Renovar/actualizar o mejorar la oferta curricular de las carreras.</td> </tr> <tr> <td>4. <input type="checkbox"/> Modularizar la oferta curricular.</td> </tr> <tr> <td>5. <input type="checkbox"/> Instalar procesos de certificación parcial o al egreso de nuestros estudiantes</td> </tr> <tr> <td>6. <input type="checkbox"/> Desarrollar orientaciones didácticas que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje</td> </tr> <tr> <td>7. <input type="checkbox"/> Instalar procesos de reconocimiento de aprendizajes previos</td> </tr> <tr> <td>8. <input type="checkbox"/> Otra. ¿Cuál?: _____</td> </tr> <tr> <td>99. No aplica</td> </tr> </table>	MARQUE CON "X" →	1. <input type="checkbox"/> Para conocer más acerca de metodologías de formación por competencias.	2. <input type="checkbox"/> Alinear nuestra oferta formativa con el catálogo de competencias laborales	3. <input type="checkbox"/> Renovar/actualizar o mejorar la oferta curricular de las carreras.	4. <input type="checkbox"/> Modularizar la oferta curricular.	5. <input type="checkbox"/> Instalar procesos de certificación parcial o al egreso de nuestros estudiantes	6. <input type="checkbox"/> Desarrollar orientaciones didácticas que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje	7. <input type="checkbox"/> Instalar procesos de reconocimiento de aprendizajes previos	8. <input type="checkbox"/> Otra. ¿Cuál?: _____	99. No aplica																																														
MARQUE CON "X" →	1. <input type="checkbox"/> Para conocer más acerca de metodologías de formación por competencias.																																																								
	2. <input type="checkbox"/> Alinear nuestra oferta formativa con el catálogo de competencias laborales																																																								
	3. <input type="checkbox"/> Renovar/actualizar o mejorar la oferta curricular de las carreras.																																																								
	4. <input type="checkbox"/> Modularizar la oferta curricular.																																																								
	5. <input type="checkbox"/> Instalar procesos de certificación parcial o al egreso de nuestros estudiantes																																																								
	6. <input type="checkbox"/> Desarrollar orientaciones didácticas que contribuyan a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje																																																								
	7. <input type="checkbox"/> Instalar procesos de reconocimiento de aprendizajes previos																																																								
	8. <input type="checkbox"/> Otra. ¿Cuál?: _____																																																								
	99. No aplica																																																								
P16	<b>SÓLO PREGUNTAR POR PRODUCTOS MENCIONADOS EN P14</b> → En una escala de 1 a 7, donde 1 es inútil y 7 muy útil ¿Cuán útil ha sido para la institución los productos que elabora ChileValora y que Ud. o su institución ha usado o está usando? (se aplica sólo a aquellos con nota 2 hacia arriba en P. 14) (99 No aplica)																																																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Producto</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>6</th> <th>7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16.1.El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>16.2.Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>16.3. La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>16.4. Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>16.5. Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>16.6. Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Producto	1	2	3	4	5	6	7	16.1.El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora								16.2.Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora								16.3. La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora								16.4. Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora								16.5. Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación								16.6. Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad							
	Producto	1	2	3	4	5	6	7																																																	
	16.1.El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora																																																								
	16.2.Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora																																																								
	16.3. La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora																																																								
	16.4. Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora																																																								
16.5. Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación																																																									
16.6. Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad																																																									

**MÓDULO 4. INTERÉS Y EXPECTATIVAS**

**P17** La institución en la que Ud. participa o Ud. en particular, ¿se encuentran interesados en tener algún tipo de vinculación o acercamiento con ChileValora?

	MARQUE CON "X" →	<ol style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No, porque lo que hace ChileValora no es relevante para su institución → <b>Pase a pregunta 18 y luego se termina la encuesta.</b></li> <li><input type="checkbox"/> No se ha abierto esa discusión en su institución.</li> <li><input type="checkbox"/> Sí, estamos interesados, aunque no hemos iniciado todavía un contacto formal.</li> <li><input type="checkbox"/> Sí, estamos en un proceso de acercamiento con ChileValora que recién comienza.</li> <li><input type="checkbox"/> Sí, iniciamos hace un tiempo un trabajo conjunto con ChileValora.</li> </ol>						
<b>P18</b>	<b>APLICAR SÓLO PARA AQUELLOS QUE RESPONDEN 1 EN P17 → ¿Por qué no considera relevante lo que hace ChileValora para su institución?</b>							
	MARQUE CON "X" →	<ol style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No tenemos necesidad. Es suficiente con seguir las orientaciones del Ministerio de Educación.</li> <li><input type="checkbox"/> Contamos ya con mecanismos que aseguran la pertinencia de nuestra oferta educativa.</li> <li><input type="checkbox"/> Contamos ya con una metodología de levantamiento de competencias laborales para nuestras carreras</li> <li><input type="checkbox"/> Los perfiles de ChileValora están por debajo del nivel de cualificación de nuestra oferta educativa.</li> <li><input type="checkbox"/> No creemos necesario certificar a nuestros alumnos</li> <li><input type="checkbox"/> Otra razón ¿Cuál? _____</li> </ol>						
<b>P19</b>	<b>APLICAR SOLO PARA LOS QUE RESPONDEN 2 Y 3 EN P17 → En una escala de 1 a 7, donde 1 es muy poco probable y 7 muy probable: ¿Qué probabilidades existen de que en su establecimiento decidan tomar contacto con ChileValora en los próximos 6 meses?</b>							
	MARQUE CON "X" →	1	2	3	4	5	6	7
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>P20</b>	<b>Con independencia del grado de conocimiento que Ud. tenga de los productos de ChileValora, en una escala de 1 a 7 donde 1 es muy poco y 7 mucho ¿Cuán interesado está en conocer ...?</b>							
	<b>Producto</b>	<b>Grado de interés</b>						
	13.1.El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	1	2	3	4	5	6	7
	13.2.Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	1	2	3	4	5	6	7
	13.3. La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	1	2	3	4	5	6	7
	13.4. Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	1	2	3	4	5	6	7
	13.5. Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral	1	2	3	4	5	6	7
	13.6. Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad	1	2	3	4	5	6	7
<b>P21</b>	<b>Para finalizar, ¿cómo cree Ud. que sería posible fortalecer el conocimiento y vínculo con ChileValora? (respuesta múltiple)</b>							
		<ol style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> No se visualizan opciones.</li> <li><input type="checkbox"/> Con incentivos ligados al financiamiento.</li> <li><input type="checkbox"/> Con incentivos ligados a acompañamiento técnico.</li> <li><input type="checkbox"/> Con entrega de materiales y charlas directas a la institución y comunidad educativa.</li> <li><input type="checkbox"/> Otra _____</li> <li>99. <input type="checkbox"/> NS/NR.</li> </ol>						



## Anexo 2: Encuestados

## Encuestas en fase piloto

Tipo IFT	Nombre	Entrevistado/a	Cargo	Duración (m/s)
IP	de Ciencias de la Computación Acuario Data	Patricio Satelices	Rector	09:50
CFT	Centro de Formación Técnica Los Lagos	Mónica Vera	Directora Sede Los Ángeles	14:10
IP	ARCOS	Mariana Olivares	Directora Académica	10:45
EMTP	Liceo Agrícola de Yervas Buenas	María Victoria Salinas	Jefa UTP	09:56
EMTP	Liceo Agrícola Superior de Molina	Leontina Ramírez	Jefa UTP	11:58
CFT	Centro de Formación Técnica PROFASOC	Georgina Arenas	Secretaria Académica	10:55

## Encuestados

Tipo	Nombre	Nombre contacto	Cargo	Número Contacto
IP	Agrario Adolfo Matthei	Marcelo Catalán	Encargado Aseguramiento de la Calidad	(64) 2211671
IP	Chileno Británico de Cultura	Karen Migueles	Encargada Registro Curricular	224132044
IP	ARCOS	Jimena Duarte	Directora Calidad y Acreditación	61559578
IP	ARCOS	Mariana Olivares	Directora Académica	223657000
IP	de Artes Escénicas Karen Konnelly	Eduardo Méndez	Director Académico	2 27370037
IP	de Ciencias de la Computación Acuario Data	Patricio Santelices	Rector	226 72 33 33
IP	de ENAC	Tomás Díaz	Directos Desarrollo Curricular	2473 8800
IP	de Los Ángeles	Andrea Alamos	Secretaria Académica	432319687
IP	del Comercio	Tomás Gonzalez	Director Académico	22801367
IP	DUOC UC	Mariela Henriquez	Subdirectora Desarrollo Curricular	
IP	Escuela de Contadores Auditores de Santiago	Mónica Larrea	Coordinadora Relaciones Estudiantiles	225975014
IP	ESUCOMEX	Marcela Gallardo	Vicerrectora Académica	229636240
IP	INACAP	Anaysa comesaña	Directora Desarrollo Académico	2 25797204
IP	Instituto Nacional del Fútbol	Sergio Guarda	Director Aseguramiento de la Calidad	2 280 7900
CFT	Centro de Formación Técnica Juan Bohon	Yubely Araya	Directora Académica	51 221 5303
CFT	Centro de Formación Técnica LAPLACE	Jorge Escanilla	Director Docente	34 - 2407988
CFT	Centro de Formación Técnica Los Lagos	Monica Vera	Directora Sede Los Ángeles	35 - 2239090
CFT	Centro de Formación Técnica Los Leones	Miguel Meyer	Jefe departamento Gestión curricular	(2) 2654 2511
CFT	Centro de Formación Técnica Lota-Arauco	María Eugenia Hermosilla	Directora Académica	(56) 41-2262500
CFT	Centro de Formación Técnica MANPOWER	Patricia Alfsen	Directora Académica	22805570

Tipo	Nombre	Nombre contacto	Cargo	Número Contacto
CFT	Centro de Formación Técnica PROANDES	Yazmin Feres	Analista Curricular	800 123 534
CFT	Centro de Formación Técnica PROANDES	Jennifer Peñailillo	Vicerrectora Académica	
CFT	Centro de Formación Técnica PRODATA	María Elvira Sinlez	Directora Académica	64)2312150
CFT	Centro de Formación Técnica PROFASOC	Georgina Arenas	Secretaria Académica	642342400
CFT	Centro de Formación Técnica San Agustín de Talca	Marcos Pardo	Encargado de Articulación Curricular	712231761
CFT	Santo Tomás	Francisco Beltran		995340880
CFT	Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel Kluwen	Patricia Martinez	Secretaria Académica	45 2742400
CFT	Centro de Formación Técnica U. Valpo	Verónica Lorca	Subdirectora Académica	322694130
IP	Instituto Profesional La Araucana	Santiago Rivas	Coordinador Docente	(02) 2427 1000
IP	Instituto Profesional Los Lagos	Carolina Florín	Directora Académica	9 94495572
IP	Instituto Profesional Los Lagos	Evelyn Álvarez	Directora Académica	(64) 2214400
IP	Instituto Profesional Los Leones	Miguel Meyer	Jefe departamento Gestión curricular	562 2652 1200
IP	Instituto Profesional Santo Tomás	Katherine Flores	Coordinadora Diseño Curricular	992750062
IP	Instituto Profesional Vertical	Pamela Quezada	Directora Académica	56996558240
CFT	Centro de Formación Técnica ALFA	Carlos Jesús Letelier	Director Académico	(71)2676948
CFT	Centro de Formación Técnica Andrés Bello	Cinthya Noboa	Directora Académica	(45)2972828
CFT	Centro de Formación Técnica Camara de Comercio de Santiago	Tomás Gonzalez	Director Académico	22801367
CFT	Centro de Formación Técnica CEITEC	Andrea Blanco	Subdirectora Académica	226982623
CFT	Centro de Formación Técnica CENCO	Claudia Cerda	Directora Académica	9 68934853
CFT	Centro de Formación Técnica Centro de Enseñanza de Alta Costura Paulina Diard	Victor Maldonado	Director Académico	(02) 2698 0449
CFT	Centro de Formación Técnica de ENAC	Leslie Aravena	Directora Académica	2473 8800
CFT	Centro de Formación Técnica de la Industria Gráfica	Jimena Tapia	Directora Académica	(02)2556 6445
CFT	Centro de Formación Técnica de Tarapacá	Margarita Calderon	Secretaria Académica	(58)2573240
CFT	Centro de Formación Técnica DUOC UC	Christián Arriagada	Coordinador Articulación	56996739505
CFT	Centro de Formación Técnica Escuela Superior de Administración de Negocios del Norte - ESANE DEL NORTE	Cecilia Gutierrez	Directora Académica	(55)2598 853
CFT	Centro de Formación Técnica FINNING	Guillermo Salgado	Director Académico	(02)2927 7109
CFT	Centro de Formación Técnica ICEL	Cristina Pulgar	Subdirectora Académica	(02)2439 99 99
CFT	Centro de Formación Técnica INACAP	Anaysa comesaña	Directora Desarrollo Académico	(02) 25797204
CFT	Centro de Formación Técnica Instituto Tecnológico de Chile ITC	Bruno Salinas	Director Académico	2565 5200
CFT	Centro de Formación Técnica IPROSEC	Isaac Sanzana	Director Curricular	(64)2453500
CFT	Instituto Tecnológico UCSC	Gisela Garces	Asesora Curricular	964463828

Tipo	Nombre	Nombre contacto	Cargo	Número Contacto
CFT	UTFSM	Carlos Baldi	Jefe Carrera Mecánica Industrial	98325439
EMTP	Liceo Bicentenario Minero SS Juan Pablo II de Alto hospicio	Cesar Gavilán	Director	57 221 6545
EMTP	Liceo Agrícola Superior de Molina	Leontina Ramírez	Jefe UTP	752491462
EMTP	Liceo Agrícola de Yervas Buenas	María Victora Salinas	Jefa UTP	73 239 0030
EMTP	Liceo insular achao	Osvaldo Ruiz	Director	65 2661240
EMTP	Liceo tp bosque nativo	Juan Carlos Díaz	Jefe Especialidad Ganadería	995232156
EMTP	Liceo carlos ibañez del campo	Marcela Caico	Jefa UTP	65 2441690
EMTP	Liceo agrícola a-22, vista hermosa	Gustavo Barria	Sub-Administrador	991976115
EMTP	Liceo tecnico adolfo matthei	Veronica Ahumada	Coordinadora Especialidad	994522463

## Anexo 3: Detalle nivel de conocimiento de ChileValora y productos

## Nivel de conocimiento general de ChileValora (escala de 1 a 7).

	Tipo de IFT			
	CFT	EMTP	IP	Total
Media	4,7	3,4	4,3	4,4
Mínimo	1,0	2,0	3,0	1,0
Máximo	7,0	6,0	6,0	7,0
Desviación típica	1,4	1,4	,9	1,3

## ¿Conoce los productos que elabora ChileValora? (de 1 a 7, donde 1 es “desconoce” y 7 “conocimiento muy alto”) (frecuencias por tipo de IFT).

		Tipo de IFT			
		CFT	EMTP	IP	Total
Catálogo de perfiles de competencias Laborales	1	11	4	4	19
	4	1	2	1	4
	5	4	1	3	8
	6	4	0	3	7
	7	9	0	0	9
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>47</b>
Planes formativos asociados a cada perfil	1	23	6	9	38
	4	2	1	1	4
	5	3	0	1	4
	7	1	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>47</b>
Certificación de Competencias Laborales	1	22	5	4	31
	3	0	0	1	1
	4	1	2	1	4
	5	2	0	3	5
	6	0	0	1	1
	7	4	0	1	5
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>47</b>	
Rutas Formativo Laborales	1	26	7	9	42
	2	0	0	1	1
	5	2	0	1	3
	7	1	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>47</b>
Marco de Cualificaciones	1	27	7	9	43
	5	0	0	1	1

		Tipo de IFT			
		CFT	EMTP	IP	Total
para la Formación y Certificación Laboral	6	1	0	0	1
	7	1	0	1	2
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>47</b>
El catálogo de competencias transversales para la empleabilidad	1	27	7	10	44
	5	0	0	1	1
	6	1	0	0	1
	7	1	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>47</b>

**¿Conoce los productos que elabora ChileValora? (de 1 a 7, donde 1 es “desconoce” y 7 “conocimiento muy alto”) (notas por respondiente).**

	El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación	Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad
Centro de Formación Técnica Instituto Tecnológico de Chile ITC	6	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica IPROSEC	6	1	1	1	6	1
Centro de Formación Técnica Juan Bohon	1	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica LAPLACE	1	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica Los Lagos	1	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica Los Leones	5	5	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica Lota-Arauco	7	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica MANPOWER	1	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica PROANDES	7	1	1	4	1	1

	El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación	Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad
Centro de Formación Técnica PRODATA	1	7	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica PROFASOC	1	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica San Agustín de Talca	6	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica Santo Tomás	5	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel Kluwen	.	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica U. Valpo	7	1	7	1	1	1
Instituto Profesional La Araucana	.	.	.	.	.	.
Instituto Profesional Los Lagos	1	1	7	1	1	1
Instituto Profesional Los Leones	5	5	1	1	1	1
Instituto Profesional Santo Tomás	6	1	5	1	1	5
Instituto Profesional Vertical	.	.	.	.	.	.
Agrario Adolfo Matthei	4	1	3	1	1	1
ARCOS	6	1	4	2	4	1
Centro de Formación Técnica ALFA	7	1	1	1	1	7
Centro de Formación Técnica Andrés Bello	1	1	7	1	1	1
Centro de Formación Técnica Camara de Comercio de Santiago	5	1	5	1	1	1

	El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación	Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad
Centro de Formación Técnica CEITEC	4	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica CENCO	1	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica Centro de Enseñanza de Alta Costura Paulina Diard	.	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica de ENAC	6	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica de la Industria Gráfica	1	1	5	1	1	1
Centro de Formación Técnica de Tarapacá	7	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica DUOC UC	1	5	7	5	1	1
Centro de Formación Técnica Escuela Superior de Administración de Negocios del Norte - ESANE DEL NORTE	.	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica FINNING	7	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica ICEL	5	1	1	1	1	1
Centro de Formación Técnica INACAP	1	4	4	1	1	1
Chileno Británico de Cultura	.	.	.	.	.	.
de Artes Escénicas Karen Konolly	.	.	.	.	.	.
de Ciencias de la Computación Acuario Data	1	1	1	1	1	1

	El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación	Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad
de ENAC	5	1	1	5	1	1
de Los Ángeles	.	.	.	.	.	.
del Comercio	5	1	5	1	1	1
DUOC UC	1	1	5	1	5	1
Escuela de Contadores Auditores de Santiago	.	.	.	.	.	.
ESUCOMEX	.	.	.	.	.	.
INACAP	1	4	4	1	1	1
Instituto Nacional del Fútbol	.	.	.	.	.	.
Liceo agrícola a-22, vista hermosa	4	1	1	1	1	1
Liceo Agrícola de Yerbas Buenas	1	1	1	1	1	1
Liceo Agrícola Superior de Molina	1	1	1	1	1	1
Liceo Bicentenario Minero SS Juan Pablo II de Alto hospicio	4	1	4	1	1	1
Liceo Carlos Ibañez del Campo	.	.	.	.	.	.
Liceo Insular Achao	1	1	1	1	1	1
Liceo técnico Adolfo Matthei	5	4	4	1	1	1
Liceo tp bosque nativo	1	1	1	1	1	1
UCSC	7	4	1	1	1	1
USTFM	7	5	7	5	7	6

#### Anexo 4: Detalle de escalas Likert por IFT

		Tipo de IFT			
		CFT	EMTP	IP	Total
La certificación de competencias que ChileValora	<i>Muy de acuerdo</i>	5	0	3	8
	<i>De acuerdo</i>	2	1	4	7
	<i>Desacuerdo</i>	0	1	0	1

		Tipo de IFT			
		CFT	EMTP	IP	Total
le puede entregar un plus a nuestros alumnos y egresados	<i>Muy en desacuerdo</i>	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>16</b>
El certificado de ChileValora puede ser un instrumento para el reconocimiento de aprendizajes previos	<i>Muy de acuerdo</i>	2	0	2	4
	<i>De acuerdo</i>	3	1	4	8
	<i>Desacuerdo</i>	0	1	0	1
	<i>Muy en desacuerdo</i>	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>13</b>
Las rutas formativo laborales de ChileValora podrían contribuir como insumo a la modularización de la oferta formativa de la institución	<i>Muy de acuerdo</i>	3	0	1	4
	<i>De acuerdo</i>	0	0	1	1
	<i>Desacuerdo</i>	0	0	0	0
	<i>Muy en desacuerdo</i>	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
El catálogo de competencias laborales contiene un conjunto de orientaciones que pueden ser útiles para mejorar los procesos de evaluación de nuestros alumnos	<i>Muy de acuerdo</i>	6	2	2	10
	<i>De acuerdo</i>	9	1	3	13
	<i>Desacuerdo</i>	1	0	1	2
	<i>Muy en desacuerdo</i>	1	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>26</b>
El catálogo de competencias laborales contiene un conjunto de informaciones de carácter ocupacional y requerimientos técnicos más que orientaciones metodológicas	<i>Muy de acuerdo</i>	4	1	0	5
	<i>De acuerdo</i>	8	2	3	13
	<i>Desacuerdo</i>	4	0	3	7
	<i>Muy en desacuerdo</i>	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>25</b>
Los planes formativos de ChileValora contienen un conjunto de orientaciones didácticas que pueden contribuir a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje en algunas de nuestras carreras	<i>Muy de acuerdo</i>	1	0	0	1
	<i>De acuerdo</i>	5	1	2	8
	<i>Desacuerdo</i>	0	0	0	0
	<i>Muy en desacuerdo</i>	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
El catálogo de competencias transversales de ChileValora contiene un conjunto de competencias para la empleabilidad que pueden contribuir a actualizar los perfiles de egreso de algunas de nuestras carreras	<i>Muy de acuerdo</i>	1	0	1	2
	<i>De acuerdo</i>	1	0	0	1
	<i>Desacuerdo</i>	0	0	0	0
	<i>Muy en desacuerdo</i>	0	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

## Anexo 5: Detalle nivel de uso de productos ChileValora

¿Cuál de los siguientes productos que elabora ChileValora ha sido o está siendo usados por su institución y cómo calificaría su uso? (escala de 1 a 7, donde 1 es ningún uso y 7 un uso recurrente). Detalle por tipo de IFT.

		Tipo de IFT			
		CFT	EMTP	IP	Total
El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	1	5	3	5	13
	2	1	0	0	1
	3	1	0	1	2
	4	2	0	1	3
	5	3	0	0	3
	6	4	0	0	4
	7	2	0	0	2
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>28</b>
Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	1	4	1	1	6
	5	2	0	1	3
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	1	4	2	4	10
	2	0	0	1	1
	4	1	0	1	2
	5	0	0	1	1
	6	1	0	0	1
	7	1	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>16</b>
Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	1	2	0	1	3
	5	1	0	1	2
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación	1	0	0	2	2
	4	1	0	0	1
	6	1	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad	1	1	0	0	1
	2	0	0	1	1
	6	1	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

**¿Cuál de los siguientes productos que elabora ChileValora ha sido o está siendo usados por su institución y cómo calificaría su uso? (escala de 1 a 7, donde 1 es ningún uso y 7 un uso recurrente)**

**Detalle por tipo de encuestado.**

	El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación	Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad
Centro de Formación Técnica Instituto Tecnológico de Chile ITC	6	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica IPROSEC	2	.	.	.	4	.
Centro de Formación Técnica Juan Bohon	.	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica LAPLACE	.	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica Los Lagos	.	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica Los Leones	1	1	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica Lota-Arauco	5	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica MANPOWER	.	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica PROANDES	6	.	.	5	.	.
Centro de Formación Técnica PRODATA	.	5	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica PROFASOC	.	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica San Agustín de Talca	4	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica Santo Tomás	3	.	.	.	.	.

	El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación	Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad
Centro de Formación Técnica Teodoro Wickel Kluwen	.	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica U. Valpo	7	.	7	.	.	.
Instituto Profesional La Araucana	.	.	.	.	.	.
Instituto Profesional Los Lagos	.	.	5	.	.	.
Instituto Profesional Los Leones	1	1	.	.	.	.
Instituto Profesional Santo Tomás	4	.	2	.	.	2
Instituto Profesional Vertical	.	.	.	.	.	.
Agrario Adolfo Matthei	1	.	1	.	.	.
ARCOS	2	.	1	1	1	.
Centro de Formación Técnica ALFA	5	.	.	.	.	6
Centro de Formación Técnica Andrés Bello	.	.	1	.	.	.
Centro de Formación Técnica Camara de Comercio de Santiago	1	.	1	.	.	.
Centro de Formación Técnica CEITEC	1	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica CENCO	.	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica Centro de Enseñanza de Alta Costura Paulina Diard	.	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica de ENAC	6	.	.	.	.	.

	El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación	Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad
Centro de Formación Técnica de la Industria Gráfica	.	.	1	.	.	.
Centro de Formación Técnica de Tarapacá	6	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica DUOC UC	.	1	1	1	.	.
Centro de Formación Técnica Escuela Superior de Administración de Negocios del Norte - ESANE DEL NORTE	.	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica FINNING	4	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica ICEL	1	.	.	.	.	.
Centro de Formación Técnica INACAP	.	5	4	.	.	.
Chileno Británico de Cultura	.	.	.	.	.	.
de Artes Escénicas Karen Konolly	.	.	.	.	.	.
de Ciencias de la Computación Acuario Data	.	.	.	.	.	.
de ENAC	1	.	.	5	.	.
de Los Ángeles	.	.	.	.	.	.
del Comercio	1	.	1	.	.	.
DUOC UC	.	.	1	.	1	.
Escuela de Contadores Auditores de Santiago	.	.	.	.	.	.
ESUCOMEX	.	.	.	.	.	.
INACAP	.	5	4	.	.	.

	El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación	Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad
Instituto Nacional del Fútbol	.	.	.	.	.	.
Liceo agrícola a-22, vista hermosa	1	.	.	.	.	.
Liceo Agrícola de Yerbas Buenas	.	.	.	.	.	.
Liceo Agrícola Superior de Molina	.	.	.	.	.	.
Liceo Bicentenario Minero SS Juan Pablo II de Alto hospicio	1	.	1	.	.	.
Liceo Carlos Ibañez del Campo	.	.	.	.	.	.
Liceo Insular Achao	.	.	.	.	.	.
Liceo técnico Adolfo Matthei	1	1	1	.	.	.
Liceo tp bosque nativo	.	.	.	.	.	.
UCSC	1	1	.	.	.	.
USTFM	6	1	6	1	6	1

## Anexo 6: Detalle nivel de utilidad de productos ChileValora

*¿Cuán útil ha sido para la institución los productos que elabora ChileValora y que Ud. o su institución ha usado o está usando? (escala de 1 a 7, donde 1 es inútil y 7 muy útil) (frecuencias).*

		Tipo de IFT			
		CFT	EMTP	IP	Total
El Catálogo de perfiles de competencias Laborales de ChileValora	3	1	0	0	1
	4	1	0	1	2
	5	1	0	0	1
	6	6	0	1	7
	7	4	0	0	4
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
Los Planes formativos asociados a cada perfil de ChileValora	5	1	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
La Certificación de Competencias Laborales de ChileValora	4	0	0	1	1
	6	1	0	1	2
	7	1	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Las Rutas Formativo Laborales de ChileValora	4	0	0	1	1
	5	1	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Marco de Cualificaciones para la Capacitación y Certificación	6	1	0	0	1
	7	1	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Catálogo de competencias transversales para la empleabilidad	4	0	0	1	1
	5	1	0	0	1
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>