



Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Ley N° 20.267)

Santiago, 18 de Marzo de 2009



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE ECONOMÍA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Cronograma de Instalación



Actividad	Plazos
Promulgación Ley	25 Junio 2008
Publicación en Diario Oficial	25 Junio 2008
Entrada en vigencia de la ley	1 Agosto 2008
Promulgación Reglamento	16 de febrero de 2009
Firma Convenio de traspaso de Recursos Ministerio de Hacienda – Ministerio del Trabajo	Abril 2009
Constitución Comisión	Mayo 2009
Nombramiento Secretario Ejecutivo	Mayo 2009
Instalación Secretaria Ejecutiva	Junio 2009
Traspaso experiencias demostrativas Chilecalifica a Comisión	Junio 2009
Inicio acreditación Centros de Evaluación y Certificación	Septiembre 2009
Validación Organismos Sectoriales	Octubre 2009
Puesta en Marcha Sistema	Diciembre 2009

Objetivo del Sistema



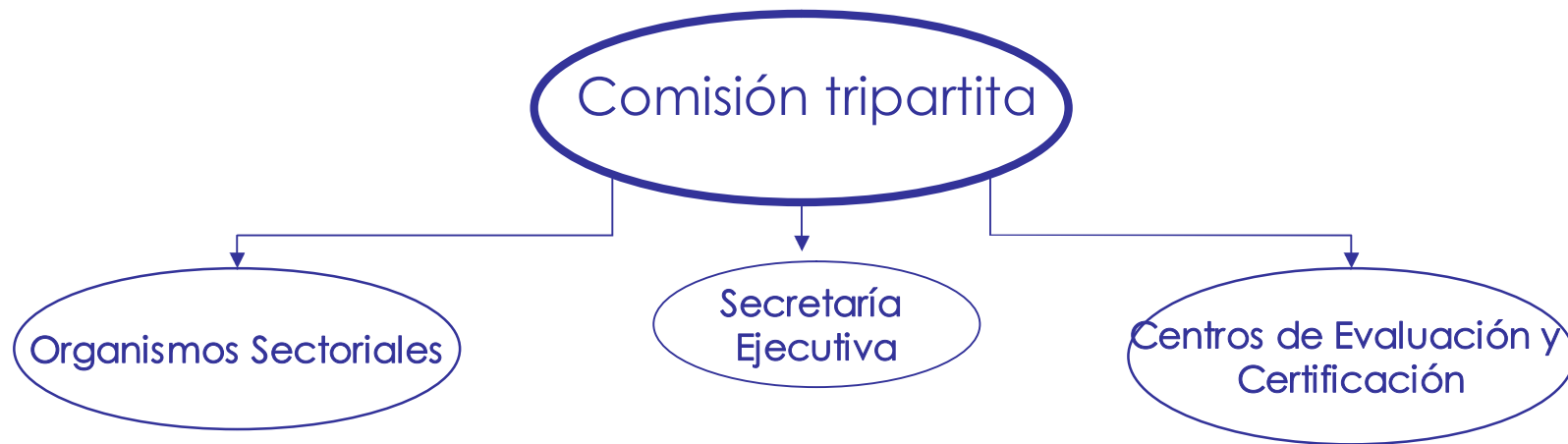
Reconocer formalmente las **competencias laborales** de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza;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

Principios del Sistema



- ✓ **Voluntariedad:** acto de voluntad de empleadores y trabajadores de sumarse al sistema de certificación.
- ✓ **Imparcialidad:** otorgada por Centros de Evaluación y Certificación, acreditados por la comisión, en base a metodologías y procedimientos comunes.
- ✓ **Orientado a la demanda:** el valor del certificado radica en el reconocimiento que el sector le otorgue.
- ✓ **Libre competencia** entre proveedores de servicios de evaluación y certificación.
- ✓ **Separación de la función** de capacitación y certificación.

Institucionalidad del Sistema



Propone las políticas globales de certificación de competencias laborales

Vela por la transparencia y el resguardo de la fe pública del sistema

Resguarda la calidad validando metodologías y procedimientos permitidos

Acredita las Unidades de Competencias Laborales

Acredita, supervisa y sanciona a los Centros de Evaluación y Certificación que operan en el Sistema

Crea y mantiene los registros de UCL y Centros acreditados y Certificaciones otorgadas

Comisión del Sistema



Los Directores se desempeñarán en sus cargos por cuatro años, pudiendo ser renovados sólo por un período adicional.

No podrán ser Directores:

- Personas que tengan un vínculo de dependencia laboral, de propiedad o sean directivos de un Centro de Evaluación y Certificación, de un OTEC y de un OTIC.
- Los miembros no podrán ejercer como Evaluadores del Sistema.

Secretario Ejecutivo



Es nombrado por la comisión y tiene las siguientes atribuciones:

- Contratar al personal para el funcionamiento de la Secretaría Ejecutiva.
- Formular anualmente el presupuesto, el Plan de Trabajo, el Plan Inversión de Excedentes y el Balance de la Comisión.
- Relacionarse con Ministerios, servicios públicos y organizaciones productivas de trabajo y formación para cumplir fines de la Comisión.
- Recibir y responder los reclamos presentados por terceros contra la decisión adoptada por los centros.

Organismos Sectoriales



- ✓ Elaborar las orientaciones estratégicas vinculadas a las Unidades de Competencias Laborales, en cuanto a su desarrollo y lineamientos metodológicos comunes que den consistencia al sistema.
- ✓ Generar y actualizar las Unidades de Competencias Laborales, así como proponer a la Comisión su adquisición.

Centros de Evaluación y Certificación



“Entidades ejecutoras acreditadas, que tendrán la responsabilidad de **evaluar las competencias laborales** de las personas que lo soliciten, de acuerdo a las unidades de competencias laborales acreditadas por la Comisión, y **otorgar las certificaciones cuando corresponda**”.

Financiamiento del Sistema



- ✓ El patrimonio de la Comisión está integrado por:
 - Recursos definidos en la Ley de Presupuestos para el MINTRAB, transferidos por convenios de desempeño (Máx. 49% del gasto total de la Comisión) para comprar, generar, actualizar y validar UCL.
 - Aportes de los sectores productivos participantes efectuados en dinero o en especies para comprar, generar, actualizar o validar UCL.
 - Recursos propios que obtenga por la administración de su patrimonio y de los ingresos que perciba por los servicios que preste.
 - Los bienes muebles e inmuebles, corporales e incorporeales que se le transfieran o adquiera a cualquier título y los frutos de estos bienes.
- ✓ El Ministerio del Trabajo, previa autorización de Hacienda, fijará el aranceles máx. a cobrar por los siguientes servicios:
 - Procesos de acreditación de los centros
 - Mantención en el Registro Nacional de Centros
 - Entrega de duplicados de los certificados emitidos por los centros

Financiamiento de los Procesos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales



- ✓ A través de **recursos propios** de la persona que solicita el servicio.
- ✓ Con recursos provenientes de la empresa en la que el trabajador se desempeña mediante la **franquicia tributaria** señalada en el primer inciso del artículo 36 de la Ley N° 19.518.
- ✓ Con recursos contemplados en el **Fondo Nacional de Capacitación** señalado en el artículo 44 de la Ley N° 19.518, los que serán aplicados preferentemente, a los trabajadores cesantes.
- ✓ A través de los respectivos **presupuestos destinados a capacitación** en las entidades pertenecientes al sector público.

Registros de la Comisión



- ✓ Registro Nacional de Centros de Evaluación y Certificación
- ✓ Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales
- ✓ Registro Nacional de Certificaciones

“La información contenida en los registros será puesta a disposición de las personas e instituciones usuarios del Sistema, especialmente de las instituciones educativas, a fin de permitirles relacionar las competencias con los diferentes niveles educativos, incorporarlas en el diseño de planes y programas de estudio y facilitar el reconocimiento de las competencias certificadas en los procesos formales de educación”.

Competencias Laborales y Formación Permanente



- ✓ El Sistema de Certificación de Competencias Laborales tendrá un rol principal en el mercado laboral.
- ✓ Optimizara los procesos de intermediación laboral, acortando el tiempo de encuentro entre oferta y demanda.
- ✓ Constituirá un referente para mejorar la calidad y la pertinencia de la capacitación, como también de la formación técnica de nivel medio y superior.
- ✓ Contribuirá a la actualización y el progreso de la formación de los trabajadores.
- ✓ El Sistema tiene un conjunto de virtudes que lo convierten en una institución que podría limitar su acción sólo al mercado laboral. Sin embargo, el objetivo es precisamente ampliar su ámbito y ser una pieza fundamental del Sistema de Formación Permanente.

Competencias Laborales y Formación Permanente



- ✓ Para la formación continua se deben generar procesos de articulación horizontal que permitan el tránsito de aprendizajes desde el mundo del trabajo al mundo de la educación.
- ✓ Actualmente personas que han acumulado un conjunto importante de conocimientos por vías no formales o informales, deben empezar siempre desde cero para continuar estudios superiores.
- ✓ La formación del capital humano no puede limitarse al importante, pero reducido, espacio de las aulas y menos aún al breve espacio del tiempo escolar.
- ✓ En un Sistema de Formación Permanente, las competencias laborales pueden definirse como “la moneda de cambio” que permite su funcionamiento.

Lo realizado hasta la fecha



Sector Productivo	Nº Perfiles	Nº UCL	Personas Participantes
Acuícola Pesquero	19	79	771
Agroindustrial (frutícola, alimentos, vitivinícola)	74	208	9.466
Pecuario	49	128	454
Construcción	25	75	487
Gas y Electricidad	4	15	1.381
Logística y Transporte	19	41	3.680
Metalúrgico Metalmecánico	16	38	1.294
Minería	95	184	1.117
Turismo	19	43	3.639
Municipal	34	176	600
TOTAL	354	987	22.889

UCL: Unidad de Competencia Laboral

Componentes del Certificado de Competencias



Portal de Competencias



Portal de Competencias - Microsoft Internet Explorer

Archivo Edición Ver Favoritos Herramientas Ayuda

Búsqueda Favoritos

My Web Search Buscar Dirección <http://www.competenciaslaboraleschile.cl/default.asp?GUID={28A64620-87B4-4C03-962F-703374A459A0}> Ir Vínculos

Competencias Laborales Chile

GOBIERNO DE CHILE SENCE

Chilecalifica SISTEMA DE FORMACIÓN PERMANENTE

FUNDACIONCHILE

Estándares de Competencias Laborales

QUÉ SON CÓMO SE DEFINEN A QUIÉNES BENEFICIAN PARA QUÉ SIRVEN

Quiénes Somos

Socios Sectores

- Acuicola Pesquero
- Agroalimentario
- Agrícola
- Alimentos
- Gas/Electricidad
- Informática
- Logística
- Metalmeccánico
- Minería
- Turismo
- Vitivinícola

Competencias de Empleabilidad

Competencias de Evaluación

Competencias de Gestión de MYPE

E-COMPETENCI@S

Qué son

Cómo se definen

A quiénes benefician

Para qué sirven

ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS LABORALES

Competencias asociadas a la gestión de MYPES están disponibles en nuestro portal. Ahora las OTEC podrían acceder a los estándares de competencias asociados a la gestión de MYPES.

CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN Y FUNDACIÓN CHILE FIRMAN ACUERDO PARA IMPLEMENTAR UN PROYECTO DE CERTIFICACIÓN EN EL SECTOR

CONTACTO

Estimado Visitante, háganos conocer su opinión y comentarios sobre el Portal,

Internet

Inicio Calendario - Microsof... avance 2007 Misión BM 12.11.07 Portal de Competenci...

ES 8:59



Muchas Gracias!

www.competenciaslaborales.cl