



Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

**ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN CHILE.  
HISTORIA E IMPORTANCIA**

Autores: CARLA ANDREA PINTO SALVATIERRA.

JACQUELINE SOLEDAD PINTO SALVATIERRA.

.....

Informe de Práctica Profesional presentada a la Carrera de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad de Valparaíso para optar al Grado de Licenciado en Negociaciones Internacionales, Título Profesional de Administrador de Negocios Internacionales.

Profesor Guía: Sr. Galo López

## ÍNDICE

Introducción.....	-3-
Objetivos.....	-5-
<b>Capítulo I: Competencias Laborales.....</b>	<b>-6-</b>
1.1 Definición.....	-6-
1.2 Tipos de Competencias.....	-8-
<b>Capítulo II: Antecedentes Históricos.....</b>	<b>-12-</b>
2.1 Experiencia Internacional .....	-12-
2.2 Experiencia Nacional.....	-16-
<b>Capítulo III: Ley N° 20.267 sobre Competencias Laborales.....</b>	<b>-23-</b>
3.1 Impactos esperados de la ley.....	-24-
3.2 Funcionamiento del Sistema.....	-25-
3.3 Deberes de la Comisión.....	-26-
3.4 Responsabilidad Compartida.....	-26-
3.5 Acreditación de las Competencias Laborales de los trabajadores.....	-28-
3.6 Impacto del Sistema Nacional de Competencias Laborales.....	-32-
3.7 Beneficiados por las Competencias Laborales.....	-35-
<b>Capítulo IV: Conceptos Clave.....</b>	<b>-39-</b>
4.1 Perfiles Ocupacionales.....	-39-
<b>Capítulo V: Competencias de Empleabilidad.....</b>	<b>-43-</b>
5.1 Empleabilidad.....	-43-
5.2 Modelo de Competencias de Empleabilidad.....	-48-
5.3 Experiencias destacadas.....	-50-
Síntesis.....	-53-

## INTRODUCCIÓN

El término “Competencias Laborales” es para muchos desconocido y por ende, ignorada la real importancia que estas poseen. En este mundo donde el conocimiento se torna un deber, donde la globalización avanza en forma desmesurada y donde es imperativo para los países la obtención de ventajas competitivas, reconocer e identificar las competencias laborales se vuelve una obligación. Es por esta razón que se ha decidido desarrollar este trabajo, que nos entregará la información necesaria para tener una visión integral del tema.

Desde hace décadas la implementación de sistemas de gestión por competencias en la fuerza laboral de distintos países, ha tenido resultados sorprendentes, lo que ha marcado una tendencia al resto de las naciones, tendencia que nuestro país, también ha seguido.

En efecto, Chile enfrenta diversos desafíos, como potenciar su desarrollo social y económico, aumentar su productividad y desarrollar su capacidad de innovación. Es por

estas razones que es necesario determinar cuáles son las Competencias Laborales de los distintos sectores, reconocerlas e incorporarlas a sus estrategias de desarrollo.

“Para que las industrias sean competentes se requiere gente competente”, este simple concepto se debe implantar en las mentes, en las actitudes y en el desempeño de las

personas y en las políticas de la naciones y las empresas, de manera de que puedan dimensionar la importancia del tema

Este escrito le otorgará al lector una idea general del tema, dando a conocer conceptos clave, como lo son las Competencias Laborales, la Empleabilidad, concepto que hoy en día suena fuerte en las empresas, entre otros, de manera que el lector se vaya introduciendo paulatinamente al tema.

Para desarrollar este trabajo, el presente informe consta de cinco capítulos, en donde el primer capítulo hace referencia a la definición de la competencia laboral y los tipos de competencias que existen; el segundo capítulo señala una pequeña reseña histórica, su implementación tanto a nivel internacional como nacional; el tercer capítulo hace referencia sobre la ley de competencias laborales, su función, sus beneficios, su impacto tanto en empresas, trabajadores, etc.; el cuarto capítulo destaca algunos conceptos clave

para un mejor entendimiento de competencias y por ultimo, el quinto capítulo define el concepto de empleabilidad y su modelo.

Por ultimo se hace una síntesis en donde se dimensiona y destaca la importancia estratégica de este tema, tanto para las empresas como para la posibilidad de desarrollo del país y su inserción en los mercados internacionales.

## OBJETIVOS

El objetivo que persigue este trabajo es ser una guía práctica para todo quien desconozca el tema de las Competencias Laborales; ser una herramienta de uso sencillo que proporcione la información necesaria para su conocimiento e información y contribuir a la construcción de una visión global del tema. Para cumplir con estos objetivos se deberán ejecutar los siguientes puntos.

- i. Definición de las competencias laborales, clasificación e importancia.
- ii. Reseña histórica del origen de las competencias laborales.
- iii. Creación de una competencia laboral
- iv. Experiencia Nacional en el tema.

## CAPÍTULO I: COMPETENCIAS LABORALES

### 1.1 Definición

Este término se remonta a la década de los setenta como resultado de las investigaciones del psicólogo Sr. David McClelland<sup>1</sup>, quien buscando explicar el desempeño en el trabajo, va construyendo una la teoría de las necesidades; estableciendo en ella, que la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de tres necesidades dominantes, las cuales son:

**Necesidad de logro:** Impulso de destacar, por el logro en relación con una serie de estándares (normas), la lucha por el éxito.

**Necesidad de poder:** Necesidad de hacer que otros tengan ciertos comportamientos que de otra manera no tendrían.

**Necesidad de afiliación:** Deseo de relaciones amistosas e interpersonales cercanas.

---

<sup>1</sup> Creador de la teoría de la Motivación, estableció en 1961 que la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, poder y de afiliación.

Esta teoría se relaciona directamente con las competencias laborales, ya que ambas conceptualizaciones pretenden explicar el desempeño laboral de las personas.

Pero antes de hablar de historia es preciso podamos definir el término de Competencia Laboral. Existen innumerables definiciones para este significado, sin embargo, se utilizará la creada por el organismo Chile Califica<sup>2</sup>, ya que es aquella que nos entrega una explicación más clara y precisa del concepto:” **La Competencia Laboral es la capacidad para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o sector productivo**”.

Las competencias laborales abarcan los conocimientos (Saber), actitudes (Saber Ser) y habilidades (Saber Hacer) de un individuo. Así, una persona es competente cuando: Sabe movilizar recursos personales (conocimientos, habilidades, actitudes) y del entorno (tecnología, organización, otros), para responder a situaciones complejas, realiza actividades según criterios de éxito explícitos y logrando los resultados esperados.

Otro concepto que brindará una visión más completa es el siguiente:

---

<sup>2</sup> Agente gubernamental encargado de instalar en el país un Sistema de Formación Permanente. Es una iniciativa de los ministerios de Educación, Economía y Trabajo y Previsión Social, que está financiada por el Gobierno de Chile y el Banco Mundial.

**“Capacidad de desempeñar efectivamente un trabajo utilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que el**

**trabajo supone”**, concepto utilizado por el psicólogo Industrial Sr. Rodrigo Pérez de ASIMET<sup>3</sup>.

El trabajo competente, incluye la utilización de atributos de las personas como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.

## **1.2. Tipos de Competencias**

Las competencias laborales están clasificadas en distintos tipos y la combinación de éstas originan un desempeño laboral competente, ya que su mixtura se aplica a problemas y situaciones concretas en el trabajo.

Es así que se distinguen tres tipos de competencias:

---

<sup>3</sup> Asociación Chilena de Industrias Metalúrgicas y Metalmeccánicas.

a) **Competencias Básicas:** Son aquellas competencias que se desarrollan principalmente en la educación inicial y que comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo educativo e integrarse a la sociedad. Tradicionalmente se incluyen entre las competencias básicas las habilidades en las áreas de lenguaje y comunicación, aplicación numérica, solución de problemas, interacción con otros y manejo creciente de tecnologías de información. Por ejemplo: Saber leer, escribir, sumar, restar, uso básico del computador etc.

b) **Competencias Conductuales:** Son aquellas habilidades y conductas que explican desempeños superiores o destacados en el mundo del trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la proactividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc. Por ejemplo: Sociabilidad y empatía con las personas, liderazgo, positivismo, puntualidad, etc.

c) **Competencias Funcionales o Técnicas:** Son aquellos conocimientos técnicos y/o profesionales que se encuentran asociados a un puesto de trabajo y que requiere una persona para lograr ingresar, mantenerse y desempeñarse exitosamente en un puesto de trabajo, todo esto , según los estándares y la calidad establecidos por la empresa y por el sector productivo correspondiente.

Por ejemplo: Manejo de Grúa Horquilla, Uso de Calderas, Operación de Maquinaria Pesada, Uso de Softwares específicos, etc.

Las competencias funcionales pueden subdividirse en ***transversales y específicas***.

Las competencias funcionales transversales son aquellas relevantes a una gran cantidad de ocupaciones o funciones laborales dentro de un sector productivo, dentro de una familia de ocupaciones o incluso para todos los sectores productivos y empresas. Se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos.

El servicio al cliente, el manejo de conflictos y la confección de presupuestos son ejemplos de este tipo de competencia.

Las ***competencias funcionales específicas*** están circunscritas a determinados puestos de trabajo y/u ocupaciones. Frecuentemente se las denomina competencias técnicas, un ejemplo de esto es el manejo de cierto software específico.

Las competencias básicas, conductuales y funcionales se desarrollan tanto a través de actividades de aprendizaje formal<sup>4</sup>, como por medio de diversas modalidades de aprendizaje no formal<sup>5</sup> o informal<sup>6</sup>.

Las Competencias Laborales entregan a las personas la posibilidad de incorporarse a caminos de aprendizaje que los conectarán directamente a la posibilidad de mejorar su posición, fortaleciéndolos ante una eventualidad laboral tanto interna como externa, es por esto que tener claro este concepto se torna un deber. A partir de esto, las personas podrán planificar sus trayectorias de desarrollo personal y laboral, teniendo conocimiento de su posición con respecto al desempeño requerido para cada puesto de trabajo. Además estarán preparados para rediseñar carreras o incorporar competencias de ocupaciones nuevas o modificadas por las nuevas tecnologías. Este es el motivo principal, por el cual se definió primeramente lo que es Competencia Laboral y los tipos de competencia que existen.

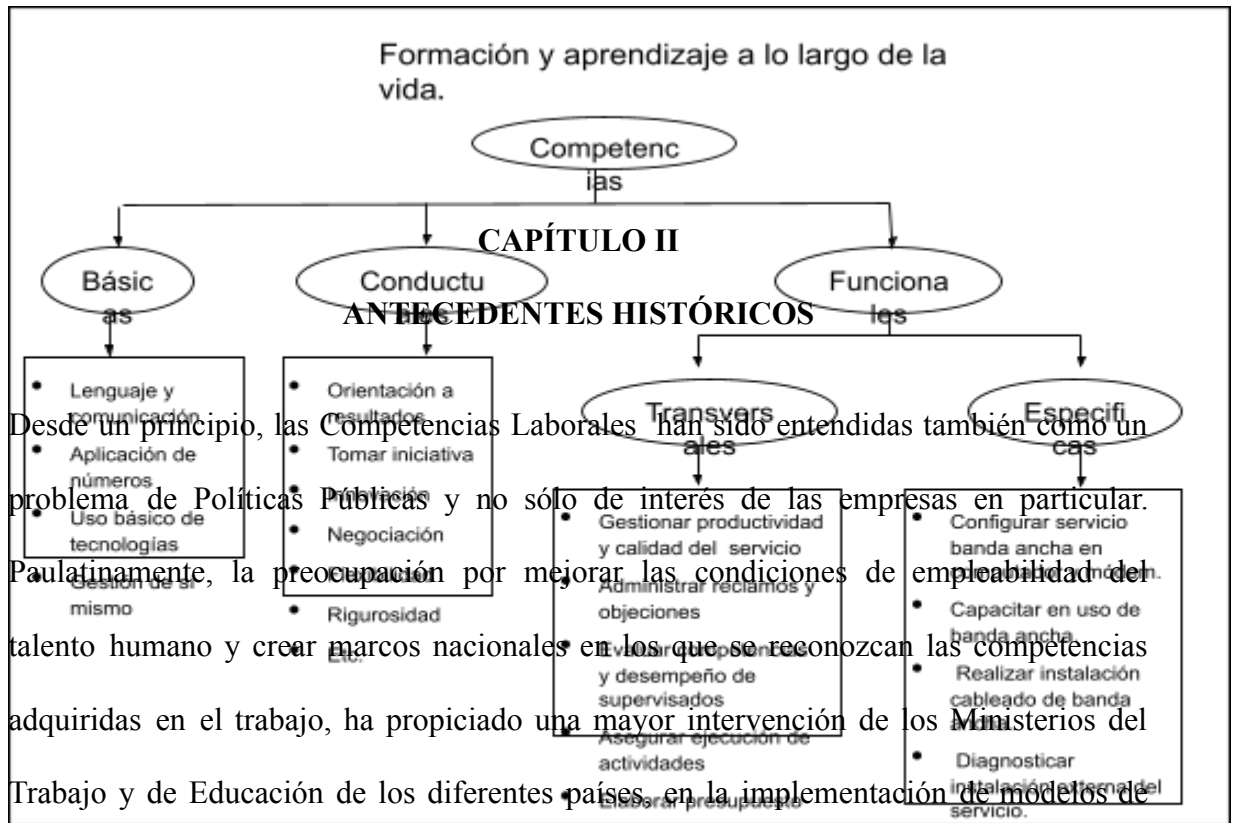
### **Cuadro ejemplificador con los tipos de competencia.**

---

<sup>4</sup> Aprendizaje Formal es aquel que se desarrolla en centros de educación y formación y conduce a la obtención de diplomas y calificaciones reconocidas, por ejemplo carreras impartidas por Centros de Formación Técnica, Institutos y Universidades.

<sup>5</sup> Aprendizaje no formal es aquel que se desarrolla a través de diferentes cursos de capacitación que no tienen reconocimiento por parte de las Instituciones Educativas, por ejemplo: oferta de cursos de capacitación SENCE, entrenamiento laboral, e-learning, entre otros.

<sup>6</sup> Aprendizaje informal es aquel referido al aprendizaje no planificado adquirido dentro de situaciones de trabajo u otros contextos en general, por ejemplo: experiencia en lugar de trabajo o familia.



Desde un principio, las Competencias Laborales han sido entendidas también como un problema de Políticas Públicas y no sólo de interés de las empresas en particular. Paulatinamente, la preocupación por mejorar las condiciones de empleabilidad del talento humano y crear marcos nacionales en los que se reconozcan las competencias adquiridas en el trabajo, ha propiciado una mayor intervención de los Ministerios del Trabajo y de Educación de los diferentes países, en la implementación de modelos de formación que respondan a las necesidades en el marco de las políticas activas de empleo.

La preocupación pública por la generación de acciones de formación con una alta pertinencia para el empleo y la inserción en una vida laboral productiva tuvo un alto punto de desarrollo en la región los últimos años de la década pasada. En ese período se vieron iniciativas en varios países tendientes no solo a incrementar la oferta formativa sino que también a organizar marcos o sistemas nacionales basados en la normalización, formación y certificación de competencias.

## 1.1 Experiencia Internacional

El concepto de competencia laboral empezó a ser utilizado como resultado de las investigaciones del psicólogo estadounidense David McClelland en los años setenta, las cuales buscaban explicar el desempeño en el trabajo.

McClelland logró confeccionar un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores a partir de una serie de entrevistas y observaciones. La forma en que describió tales factores se centró más en las características y comportamientos de las personas que desempeñaban los empleos, que en las tradicionales descripciones de cargo.

En la década de los ochenta, el concepto de Competencia Laboral comienza a tomar fuerza en algunos países industrializados, sobre todo en aquellos países que tenían problemas para relacionar el sistema educativo con el productivo, como una respuesta ante la necesidad de impulsar la formación de la mano de obra. El problema que estos países detectaron no era solo de tipo cuantitativo, sino además cualitativo; una situación en donde los sistemas prevaecientes de educación-formación ya no iban de la mano con los nuevos tiempos. Países como Inglaterra y Australia *-precursores en la aplicación del enfoque de competencias-* lo vieron como una útil herramienta para mejorar las

condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la capacitación laboral y de este modo, mejorar la productividad de gente como estrategia competitiva.

Se buscó atacar problemas como la inadecuada relación entre programas de capacitación y la realidad de las empresas. Se diagnosticó que el sistema académico valoraba más la adquisición de conocimientos que su aplicación en el trabajo. Se requería entonces, un

sistema que reconociera la capacidad de desempeñarse efectivamente en el trabajo y no uno que sólo reconociera los conocimientos adquiridos.

Así, la definición de las competencias apuntó a incluir lo que realmente sucede en el lugar de trabajo. En Estados Unidos, por ejemplo, hubo una preocupación por lo que realmente sucedía en el puesto de trabajo y por las nuevas demandas que el mercado laboral hacía sobre las personas, lo que derivó en la confección del informe Scans<sup>7</sup>. Este informe identificó cinco categorías generales de competencias o competencias transversales (altamente demandadas en sus trabajadores): gestión de recursos,

---

<sup>7</sup> El informe SCANS data del año 1991 y a pesar del tiempo transcurrido, se aplica actualmente con buenos resultados en diferentes países, (ver, por ejemplo, informe de EEUU a la reunión del “*Human Resources Group*” de la APEC, Santiago de Chile, Enero de 1999).

relaciones interpersonales, gestión de información, comprensión sistémica y dominio tecnológico.

Gran Bretaña fue el primer país en establecer el concepto de Competencias Laborales e implementar un Sistema Nacional de Competencias, cuyo origen se focalizó en responder a las necesidades y problemáticas que atravesaba el país entre la década de los setenta y los ochenta.

Gran Bretaña veía como el funcionamiento del mercado de trabajo se veía afectado por la declinación de la industria y el desarrollo del sector terciario, la falta de competitividad internacional, el bajo nivel de calificación de la mano de obra, la

desregulación (desarrollo de empleos precarios, subempleo) y el debilitamiento del rol de los sindicatos. Es por esa razón que resultó importante un cambio en la formación y la capacitación, adecuadas para responder a las necesidades emergentes. Estos motivos llevaron a que el gobierno adoptara lo siguiente:

- a) Estándares de desempeño y competencias basadas en necesidades del mundo del trabajo.
- b) Una estructura estandarizada y comprensible de alcance nacional (unidades, elementos y niveles).

- c) Consistencia de la evaluación y certificación.
- d) Un fuerte énfasis en los mecanismos de aseguramiento de la calidad.

Es así como el Estado en el año 1986 crea el Consejo Nacional para las Calificaciones Profesionales (NCVQ). Así, la implementación del sistema por competencias fue impulsada por ese organismo y liderada por los empleadores. Los sindicatos se sumaron tardíamente al sistema, primero negociando a nivel de empresas y luego integrando la Autoridad del Sistema y otras instancias institucionales, teniendo muy buenos resultados.

El segundo país en adoptar un Sistema Nacional de Competencias Laborales e inspirada en la experiencia británica fue Australia en el año 1989. La implementación de este sistema tardó casi una década y al igual que Gran Bretaña, alcanzó muy buenos efectos a nivel país.

## **1.2 Experiencia Nacional**

El concepto de Competencia Laboral sonaba fuertemente desde hace varios años en nuestro país, pero su implementación se materializó cuando la Cámara de Diputados aprobó el Proyecto de Ley N° 20.267<sup>8</sup> (proyecto modifica la Ley N° 19.518), que creaba el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Este proyecto fue presentado al Congreso por el propio ex-Presidente Sr. Ricardo Lagos, en Marzo del año 2004 y prometía crear una nueva cara para la educación, formación y capacitación en su conjunto, como también para el perfil productivo y laboral del país.

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales, se enmarcó en la articulación de un gigantesco y ambicioso proyecto de formación y capacitación continua, que involucraba al Estado, a los sectores productivos y también a cada chileno, y cuyo objetivo era elevar la calidad del capital humano a la altura de los líderes mundiales.

Guardando las proporciones, si a nivel micro se había comenzado a mirar la eficiencia bajo el prisma del “saber hacer” más que el “saber” o “hacer” por separado, y de las habilidades y conductas individuales como complementos del conocimiento, a nivel macro debía extrapolarse hacia lo mismo. Y si en el primer caso este enfoque debía alinearse con los objetivos propios de un negocio específico, en el segundo debía apoyar las estrategias de desarrollo de un país entero.

---

<sup>8</sup>

Esta Ley fue promulgada el día 6 de junio del 2008 y publicada en el diario oficial el 25 de junio del mismo año.

El Sistema de Competencias Laborales Nacional comienza a dibujarse con la participación activa del sector privado, fundamental en la definición de oficios y perfiles de competencias asociados a requerimientos reales y su posterior validación.

En este ámbito ya eran varias las empresas que habían implementando modelos de competencias como una herramienta de gestión de sus recursos humanos, una tendencia que se impone y gana cada día nuevos adeptos

A nivel de Estado, en cambio, su debut es más reciente, comenzó a tomar forma en el año 1998, cuando la “Fundación Chile” invitó a la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) a explorar conjuntamente la posibilidad de implementar en Chile un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Calidad de la Capacitación. Es así que "Fundación Chile", la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y el SENCE, formaron una alianza, comenzando a efectuar visitas técnicas para conocer

experiencias internacionales y a partir de las lecciones aprendidas de países como el Reino Unido, Canadá, Australia y México, se acordó implementar un proyecto piloto que permitiera lo siguiente:

- a) Diseñar, instalar y probar mecanismos para definir estándares de competencias laborales.
- b) Evaluar y certificar competencias laborales de los trabajadores.
- c) Establecer estándares de calidad para la capacitación.
- d) Facilitar la adopción de un Modelo de Competencias Laborales, por parte de empresas líderes del país.

La idea central del proyecto era generar antecedentes empíricos sobre el valor y los beneficios de la certificación de competencias y proponer, al término del proyecto y a partir de las lecciones aprendidas, una propuesta de sostenibilidad institucional y financiera consensuada por los socios estratégicos.

Los objetivos del proyecto piloto fueron:

- a) Elaborar un diagnóstico de las principales competencias laborales y perfiles ocupacionales de los diferentes sectores y subsectores relacionados.
- b) Establecer estándares de competencia ligados a esos perfiles, según prácticas internacionales destacadas.

- c) Desarrollar mecanismos de evaluación y certificación de competencias laborales en un número relevante de trabajadores.
  
- d) Difundir la información recopilada a las empresas y estimularlas a participar en la capacitación y certificación basada en esos estándares y proporcionar información a los CFT<sup>9</sup>, institutos profesionales y OTEC<sup>10</sup> con miras al ajuste de su oferta de cursos y programas.

Un claro ejemplo de los primeros proyectos piloto, fue el desarrollado en el sector minero, el cual se realizó en la “División El Teniente de Codelco Chile” entre octubre de 2001 y junio de 2003 con fondos de la empresa y de BIDFOMIN. Este proyecto abarcó aproximadamente a 2.300 personas correspondientes a trabajadores, excluyendo a supervisores y supervisores de primera línea. Todos ellos, pertenecientes a los procesos de negocio de mina subterránea, procesos sulfuros, fundición y refinería, en los subsectores de operación y mantenimiento. El proceso de evaluación fue llevado a cabo por la Universidad Técnica Federico Santa María. Solo por opción de la empresa, se llegó a la etapa de recomendación de candidatos a certificación, para lo cual Fundación Chile

---

<sup>9</sup>

Centros de Formación Técnica.

<sup>10</sup> Organismos Técnicos de Capacitación

asumió el rol de auditor de la calidad del proceso de evaluación. A partir de las consideraciones en los puntos anteriores, se acordó desarrollar un esfuerzo conjunto para:

- a) Efectuar análisis sectoriales con el fin de determinar en qué sectores productivos la certificación de competencias tendría mayor potencial de agregación de valor.
- b) Explorar con diversas asociaciones gremiales y empresas el interés por participar en el proyecto piloto, mediante el aporte de horas profesionales y otros recursos.
- c) Presentar el proyecto a fuentes de financiamiento nacionales e internacionales que apoyan innovaciones en el ámbito del desarrollo de capital humano.

En este escenario se estimó que “Fundación Chile” cumpliría el rol de la conducción metodológica y de la articulación institucional del proyecto, siendo además el beneficiario directo de los aportes de los donantes de recursos. En Noviembre del año 1998, el Fondo Desarrollo e Innovación (FDI) de la CORFO entregó la suma de US \$ 450.000 millones de dólares, para que Fundación Chile diera inicio al proyecto. Posteriormente ésta obtuvo una donación de US \$ 1,9 millones del Fondo Multilateral de Inversiones del Banco Interamericano de Desarrollo (FOMIN-BID), para expandir a cinco sectores económicos la cobertura del proyecto.

Para darse una idea de su real envergadura, se debe tomar en cuenta el ejemplo de Australia, cuyo Sistema Nacional de Competencias es considerado el más avanzado del mundo, necesitando 15 años para implementarse.

Se partió entonces, con dos sectores productivos *-Construcción y Turismo-* los que al momento de lanzar oficialmente el Sistema ya eran nueve<sup>11</sup>, lo que permitió tener una masa crítica importante como para validar la experiencia, con numerosos estándares y perfiles ya definidos.

Factor clave en la subida de los privados a la causa, fueron las propias exigencias de la globalización: la industria en general, principalmente la exportadora, está sujeta a muchas normativas derivadas de los TLC<sup>12</sup>, que imponen a las empresas estándares de gestión internacional que involucran procesos y productos (las normas ISO, por ejemplo), y la certificación de competencias es una manera de hacer visible para sus clientes extranjeros que hacen las cosas bien. A nivel interno, les permite tener la certeza de contar con personal capacitado y alineado según exigencias internacionales.

---

<sup>11</sup> Minería, agrícola exportador, vitivinícola, alimentos, metalmecánica, logística/transporte y acuícola-pesquero.

<sup>12</sup> Tratados de Libre Comercio.

Es por ese motivo, precisamente, que los sectores más “sensibles” fueron los primeros en entrar a la definición de perfiles ocupacionales y competencias, como también en la certificación de sus trabajadores. Es así, como ya participan los sectores Agrícola, Informático, Metalmecánica, Minería, Alimentos, Logística, Gas-Electricidad, Turismo, Vitivinícola y de Transportes.

Es así, como desde el año 1999 se vienen desarrollando en el país numerosas experiencias demostrativas, disponiéndose a la fecha de más de 400 unidades de competencias estandarizadas, cifra que fue incrementándose con la incorporación de nuevos sectores al sistema y la ampliación de nuevos perfiles basados en competencias en los sectores ya incorporados.

### **CAPITULO III:**

#### **LEY N° 20.267 SOBRE COMPETENCIAS LABORALES.**

La ley N° 20.267 crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias, lo que responde a la intencionalidad del Ejecutivo de hacerse cargo de la ausencia en el mercado de un sistema que valide las competencias de los trabajadores.

La certificación de competencias es un sistema de acreditación de los conocimientos de trabajadores, no importando dónde y cómo fueron adquiridos. Es decir, se busca reconocer aprendizajes previos y certificarlos.

El núcleo central de la ley está constituido por el concepto de “competencias”, enfoque que ChileCalifica –*Sistema de Formación Permanente*- ha venido propiciando desde su creación.

Esta, permite a los trabajadores actualizar en forma constante sus conocimientos, habilidades y actitudes para responder adecuadamente a las demandas propias del sector productivo.

Esta iniciativa se enmarca en las acciones tendientes al desarrollo del capital humano, ya que la ley busca generar una institucionalidad que se haga cargo de la baja calificación del recurso humano de la fuerza de trabajo.

### **3.1 Impactos esperados de la ley.**

Los impactos esperados de esta ley se pueden resumir en los siguientes puntos:

- a) Contribuir a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, al aumento de la productividad de las empresas y a la inserción de Chile en una economía abierta y competitiva.
- b) Favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización, contribuyendo a la actualización y el progreso de la formación de los trabajadores.
- c) Existencia de un referente para mejorar la calidad y pertinencia de la formación y la capacitación impartida, y optimizará la eficiencia de los procesos de intermediación laboral.

El proceso implica una evaluación basada en criterios específicos, definidos en un conjunto de Estándares de Competencia Laboral validados por el mundo productivo, y de acuerdo a una metodología predefinida.

### 3.2 Funcionamiento del sistema

Para su funcionamiento, la ley cuenta con un reglamento cuyo proyecto ha sido elaborado por ChileCalifica.

Para dar sustentabilidad política y técnica, se ha constituido una Comisión “tripartita” compuesta por el sector público, el privado y los trabajadores; la cual se ha instaurado como un órgano con personalidad jurídica autónoma y cuenta con patrimonio propio y con financiamiento público con un tope de 49% y el 51% restante privado.

La Comisión estará integrada por:

- a) Tres representantes del sector público (un integrante designado por cada uno de los ministerios del Trabajo, Economía y Educación).
- b) Tres representantes del sector productivo (designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país entre los sectores productivos participantes del sistema)
- c) Tres representantes del sector laboral (delegados de las centrales de trabajadores de mayor representatividad del país).

### **3.3 Deberes de la Comisión.**

Los deberes de la comisión se pueden resumir en lo siguiente: <sup>13</sup>

- a) Proponer las políticas globales de certificación de competencias laborales.
- b) Velar por la transparencia y el resguardo de la fe pública del sistema.
- c) Resguardar la calidad validando metodologías y procedimientos permitidos.
- d) Acreditar las Unidades de Competencias Laborales.
- e) Acreditar, supervisar y sancionar a los Centros de Evaluación y Certificación que operan en el Sistema.
- f) Crear y mantener los registros de Unidades de Competencias Laborales, así como de los Centros acreditados y de las Certificaciones otorgadas.

### **3.4 Responsabilidad Compartida.**

---

<sup>13</sup> Resumen de Chile Califica.

En la Ley, la información abierta es clave, por lo que cualquier persona puede acceder al Sistema. A medida que se vayan implementando estas definiciones y descripciones, un productor de paltas de la Cruz, por ejemplo, tendrá acceso a los distintos “paquetes de competencias” de su personal de packing, al igual que otro de Cabildo. Con estas definiciones, este podrá saber con qué cuenta y qué le falta a su personal y, según eso, emprender las acciones de capacitación correspondiente, quizás con miras a la acreditación, eso dependerá de cada persona, ya que ésta también es voluntaria.

La mira apunta a establecer mecanismos sociales vía FONCAP<sup>14</sup> (Fondo Nacional para la Capacitación), Programa de excedentes para franquicia Tributaria<sup>15</sup> para Capacitación o modelos compartidos, donde una parte corra por cuenta del trabajador y otra por alguna subvención, por supuesto siempre en el marco del Sistema, donde los cursos y las acreditaciones se hagan bajo el amparo de las competencias..

La información “abierta” *-a través de registros nacionales-* permitirá vincular una oferta y demanda de capacitación con garantías de calidad, lo que permitirá saber que existen

---

<sup>14</sup> El Fondo Nacional de Capacitación para Microempresas, consiste en cursos de capacitación dirigidos a microempresarios y trabajadores independientes.

<sup>15</sup> La Franquicia Tributaria corresponde al 1% de la remuneración imponible de los trabajadores. Cuando las empresas no ocupan el total de estos recursos se crean programas de excedentes de franquicia tributaria destinados a aprovechar estos medios. Se realizan entre otras cosas capacitaciones para gente de escasos recursos, para las esposas de los trabajadores, entre otras cosas.

capacitadores con mejores resultados que otros. Esta es la única forma que los certificados otorgados tengan luego alto valor.

Si bien establecer un gran marco macro de competencias pertenece al ámbito de las políticas públicas, donde la responsabilidad de impulsarlo es del Estado, para que el Sistema funcione debe contar con una fuerte participación e injerencia de los privados,

porque estos lo validan. Así lo demuestran las experiencias internacionales exitosas y también algunos fracasos: en México, el intento de establecer un Sistema Nacional de Competencias falló porque el Estado pretendió imponer un modelo y levantó perfiles en los distintos sectores sin preguntar a los empresarios qué tipo de competencias necesitaban que tuvieran los trabajadores. Ciertamente esta participación debe ser entendida como un aporte a la hora de establecer los parámetros según requerimientos concretos y actuales, y también participando en sus regulaciones, pero no en cuanto a su financiamiento en exclusiva.

### **3.5 Acreditación de las Competencias Laborales de los trabajadores.**

**Acceso al sistema.**

El proceso de Evaluación y Certificación comienza cuando una empresa decide evaluar y certificar las competencias laborales de sus trabajadores en un sector ocupacional para el que estén levantados los Estándares de competencias.

Los trabajadores concurren al Centro de Evaluación y Certificación –*organismos independientes y previamente inscritos en el registro de la Comisión-* y pasan por la evaluación correspondiente.

En caso de concluir exitosamente todas las etapas de dicha evaluación, los candidatos son certificados como “competentes”. Si un candidato es considerado “aún no

competente”, puede identificar claramente las áreas donde debe mejorar su desempeño y tomar diversas iniciativas para alcanzar el estado de "competente", como capacitación externa, entrenamiento en el puesto de trabajo y autoaprendizaje, entre otras.

La persona declarada “competente” recibe certificación de su o sus competencias laborales, que acredita lo que la persona es capaz de hacer, así como las competencias que posee para ello sin importar si poseen o no un título profesional, o si el origen de sus conocimientos es formal (*liceos, centros de formación técnica, institutos profesionales o universidades*), no formal (*capacitación*) o informal, es decir obtenido por medio de la experiencia laboral o por contacto con ambientes específicos. El certificado afirma

oficialmente que la persona es competente en el perfil ocupacional que realiza, lo que se traduce en una garantía de confiabilidad y eficacia en el desempeño de su trabajo.

Por otra parte, en el caso de que la certificación sea de interés de sólo un trabajador o un grupo, deberán plantear su inquietud a la empresa. De no ser aceptada, podrán hacerlo de modo independiente, pagando el proceso con sus recursos propios. Si la persona está cesante puede postular al FONCAP.

Sólo se podrá certificar competencias que estén en la Unidad de Competencias Laborales, es decir que los estándares en las competencias a ser evaluadas y certificadas estén acreditados previamente por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

El proceso de certificación se pagará de las siguientes formas:

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), determinará en primer lugar, el gasto de las acciones de evaluación y certificación de competencias laborales que se podrán imputar a la franquicia tributaria<sup>16</sup>. Para ello, en conjunto con el Ministerio de Hacienda deberá fijar anualmente un valor máximo a descontar por cada proceso de evaluación y certificación de competencias laborales efectuados.

---

<sup>16</sup> La Franquicia Tributaria corresponde al 1% de la remuneración imponible de los trabajadores.

El monto a descontar no podrá exceder del gasto efectivamente realizado por la empresa y en caso de que el trabajador aporte al financiamiento de su proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, el empleador podrá imputar a la franquicia, solo la parte correspondiente a su aporte.

Con todo, las empresas que utilicen la franquicia tributaria para financiar el servicio de evaluación<sup>17</sup> y certificación<sup>18</sup> de competencias laborales de uno o más de sus trabajadores, deberán financiar directamente, sin derecho a descontar de la franquicia tributaria: el 10% del costo del servicio cuando se trata de trabajadores con remuneraciones que no superen las 10 UTM; el 30% si las remuneraciones no exceden

las 10 UTM y no superan las 25 UTM; el 50% el costo cuando las remuneraciones de sus trabajadores excedan de las 25 UTM y no superen las 50 UTM y el empleador deberá el 100% del costo del servicio de evaluación y certificación a sus trabajadores cuando sus remuneraciones individuales superen las 50 UTM.

Cuadro ilustrativo pago de las empresas.

<sup>17</sup> Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos.

<sup>18</sup> Es un procedimiento por el cual una tercera parte (un Organismo de Certificación independiente) entrega un aseguramiento escrito que un producto, proceso, sistema o servicio, cumple con ciertos requisitos especificados. Cabe destacar que la certificación es un sistema esencialmente voluntario.

REMUNERACION DEL TRABAJADOR EN UTM	SIMBOLOGIA	COSTO DEL SERVICIO A CANCELAR
HASTA 10 UTM	=> 10 UTM	10%
SUPERIOR A 10 UTM Y MENOR A 25 UTM	< 10 UTM > 25 UTM	30%
SUPERIOR A 25 UTM Y MENOR A 50 UTM	< 25 UTM > 50 UTM	50%
SUPERIOR A 50 UTM	< 50 UTM	100%

Además, las empresas solo podrán imputar como costos directos los gastos en que incurran con ocasión del financiamiento del servicio de evaluación y certificación de competencias laborales contratado directamente con Centros con inscripción vigente en el Registro Nacional de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales<sup>19</sup>.

Otra modalidad es la que proporciona el FONCAP, quien suministra fondos a quien los solicita (Art. 44 de la ley N° 20.267), los que serán entregados, preferentemente, a las microempresas y a los trabajadores cesantes que deseen certificar sus competencias para ser más competitivos a la hora de buscar trabajo.

<sup>19</sup> Centro que tendrá como objeto identificar los Centros habilitados de evaluación y de certificación de competencias laborales.

Los pagos también se pueden realizar con recursos de los presupuestos destinados a capacitación en las entidades pertenecientes al sector público y con recursos propios de la persona que solicita el servicio.

### **3.6 Impacto del Sistema Nacional de Competencias Laborales.**

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales tiene incidencia en los siguientes ámbitos:

- a) **Eficiencia del mercado del trabajo:** En el mercado de trabajo actual el escenario previsible es de alta movilidad y rotación en funciones diversas a lo largo de la vida; se observa un aumento del empleo en el sector servicios, y la demanda por mayores niveles de escolaridad para la mayoría de los puestos de trabajo, dominio de lengua materna y alfabetización computacional. Cambia la estructura del empleo, y el contenido de las ocupaciones, generándose demandas por nuevas competencias y habilidades y una formación para trayectorias laborales inestables. Como consecuencia, el aprendizaje a lo largo de la vida se transforma en la tendencia actual para el desarrollo de las capacidades de las personas.

Lo anterior, hace necesario establecer un sistema mediante el cual estas competencias, u otras más específicas asociadas a oficios determinados, sean visibles

en el mercado de trabajo, mejorando la empleabilidad de las personas y disminuyendo para las empresas los costos asociados a la contratación.

- b) **Actualización y Progreso de la Formación de los Trabajadores:** La ley se inserta en un esfuerzo del Gobierno por instaurar un Sistema de Educación<sup>20</sup> y Capacitación Permanente<sup>21</sup> (gestionado por el Programa ChileCalifica), que permita a los trabajadores actualizar en forma constante sus conocimientos, habilidades y actitudes para responder adecuadamente a las demandas del sector productivo.

En este contexto el Sistema responde a la necesidad de establecer mecanismos que permitan a las personas y las empresas disponer de información relevante que oriente sus decisiones de inversión en materia de recursos humanos, visibilice las competencias y habilidades adquiridas y entregue señales que permitan alinear la oferta formativa tanto formal como no formal, con las demandas del sector productivo, mejorando su pertinencia y calidad.

---

<sup>20</sup> . Por **sistema educacional** se entiende la forma en la cual se organiza la educación formal y sus diferentes niveles en un determinado país.

<sup>21</sup> . La Capacitación Permanente corresponde al aprendizaje continuo durante toda la vida de trabajo del individuo..

- c) **Calidad y Pertinencia de la Capacitación:** En la línea de promover mecanismos y acciones que permitan asegurar la calidad de la oferta de capacitación, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales constituirá una herramienta significativa para evaluar el desempeño demostrado por los trabajadores de acuerdo a estándares definidos por el sector productivo, así como generar una oferta de cursos basados en competencias laborales de acuerdo a dichos estándares.
- d) **Intermediación Laboral:** Desde el punto de vista de la intermediación laboral, resulta necesario mejorar la información existente en el mercado laboral de modo de facilitar el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, a fin de disminuir los períodos de búsqueda de empleo y los costos sociales asociados.

Por Intermediación Laboral <sup>22</sup> entendemos a la unidad encargada de desarrollar programas e implementar proyectos que promuevan mecanismos de intermediación y contribuyan a obtener un adecuado nivel de empleo y movilidad laboral de los trabajadores.

Lo anterior hace necesario contar con un Sistema que entregue información confiable respecto de las competencias laborales efectivas de la fuerza laboral, que permita, por un lado a los trabajadores acceder a una herramienta que haga visibles sus conocimientos,

---

<sup>22</sup> Concepto extraído del SENCE.

habilidades y actitudes efectivas, participando de mejor manera en el mercado laboral, y por otro, a los empresarios contar con información útil y confiable para optimizar la toma de decisiones de contratación.

Asimismo, el funcionamiento eficiente de un sistema de intermediación laboral provee información base para las políticas de reorientación laboral de la población desocupada y capacitación de éstas.

### **3.7 Beneficiados por las Competencias Laborales.**

Los siguientes corresponden a todos los entes beneficiados por las Competencias Laborales.

- a) **Empresas:** Hoy en día, las empresas enfrentan crecientes desafíos competitivos ligados a los mayores requerimientos de calidad de servicio por parte de sus clientes y a la necesidad de mejoramiento de su gestión, procesos productivos y productos. Es por esto, que las empresas se ven en la necesidad de buscar trabajadores mucho mas calificados, capaces de aportar mayores beneficios a la empresa.

Disponer de una organización y personas competentes es un factor crítico para el éxito en este contexto y es, por tanto, una prioridad fundamental para todas las

empresas. Al disponer de Estándares de Competencia Laboral definidos y validados por el mundo productivo, las empresas pueden:

- i. Hacer más eficientes sus procesos de reclutamiento y selección de personal.
- ii. Apoyar sus procesos de evaluación de desempeño.
- iii. Orientar su inversión en desarrollo y capacitación de recursos humanos a partir de las competencias requeridas por sus empresas.
- iv. Mejorar los niveles de satisfacción laboral y el clima organizacional.

Las empresas e instituciones que han utilizado Estándares de Competencia Laboral saben que éste permite conjugar Competitividad con Empleabilidad y Desarrollo de las personas, por lo tanto, están conscientes de la gran relevancia que este proceso conlleva.

- b) **Trabajadores:** Debido al fuerte cambio que se ha producido en el mundo del trabajo, los trabajadores se han enfrentados a una mayor inestabilidad. Por este

motivo, se han visto enfrentados a ir actualizando y certificando sus competencias laborales a lo largo de la vida, ayudando a mejorar el aporte que este le entrega a la empresa y a su propia empleabilidad.

Así, por un lado, los trabajadores pueden acceder a capacitación y formación a lo largo de la vida con el fin de reciclar sus conocimientos y destrezas para mantener su empleabilidad y mejorar su aporte a la competitividad de las empresas.

Por el otro, es necesario que el trabajador pueda mostrarle al empleador actual o potencial cuales son las destrezas y conocimientos que efectivamente posee, hecho especialmente clave en el caso de trabajadores sin reconocimientos formales de su calificación. Al contar con un mecanismo para certificar sus competencias laborales, los trabajadores disponen de las siguientes herramientas:

- i. Adquiere un adecuado desempeño de sus funciones laborales.
- ii. Planificar sus trayectorias de desarrollo en el trabajo.
- iii. Mejora sus posibilidades en la emigración de un cargo a otro.
- iv. Obtiene un reconocimiento por parte de la empresa de los conocimientos y habilidades adquiridos en la vida laboral.

v. Tiene mayor claridad sobre las funciones de los diferentes cargos de la empresa.

c) **Capacitadores y Formadores:** Para nuestro país, disponer de oportunidades de capacitación laboral y de formación profesional: pertinentes, de calidad y flexibles ha sido un desafío tanto para los propios organismos de capacitación y formación,

como para los responsables de las políticas públicas de formación de la fuerza de trabajo.

Durante los últimos años, las instituciones capacitadoras y formadoras le han otorgado legitimidad y valor al enfoque de competencias por considerarlo como una estrategia para lograr una mayor sintonía entre su oferta de programas y los requerimientos del mundo laboral.

- i. Permiten mejorar la pertinencia y calidad de los cursos ofrecidos por los organismos de capacitación e informar al mercado sobre sus resultados.
- ii. Son un instrumento para el aseguramiento de calidad de la oferta formativa y de capacitación.
- iii. Facilitan la decisión de las empresas y los trabajadores para escoger los cursos e instituciones capacitadoras según sus necesidades específicas.

## **CAPÍTULO IV.**

### **CONCEPTOS CLAVE**

#### **4.1 Perfiles Ocupacionales**

Un Perfil Ocupacional basado en competencias es una agrupación de Estándares o Unidades de Competencia Laboral que da cuenta de las actividades y funciones que componen un oficio o cargo.

A su vez, la Unidad de Competencia Laboral es un estándar que contiene la explicación, descripción y ejemplificación del nivel de desempeño esperado en una determinada función laboral. Además, contiene el desglose de una competencia en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado; los

criterios de desempeño (según indicadores de desempeño competente); las conductas asociadas (ejemplos de cómo realizar las actividades clave); los conocimientos mínimos para ejecutar de manera competente la actividad clave; las habilidades cognitivas, psicomotrices y psicosociales relevantes para el desempeño adecuado de las actividades clave. Se mide a través de resultados o productos de tareas.

Sólo se podrá certificar competencias que sean Unidades de Competencia Laboral, es decir, que los estándares en las competencias a ser evaluadas y certificadas estén

acreditados previamente por el Sistema Nacional Certificación de Competencias Laborales.

Las Unidades de Competencia Laboral se definen a partir de un mapa funcional<sup>23</sup> y están compuestas de lo siguiente:

---

<sup>23</sup> El Mapa Funcional es la representación gráfica de los resultados del análisis funcional. Sus niveles de desagregación varían según el sector involucrado y la complejidad de sus funciones laborales.

Análisis Funcional consiste en establecer el propósito principal de una actividad productiva y desagregarlo en funciones clave y sub-funciones, hasta llegar a determinar las actividades y productos realizables por un individuo. Este se desarrolla con expertos de la actividad laboral, empleadores y trabajadores, siguiendo lineamientos metodológicos establecidos.

- a) Actividades clave, que son el desglose de una Unidad de Competencia Laboral en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado.
- b) Criterios de desempeño, que detallan la manera en que se espera que una persona ejecute las actividades clave de una Unidades de Competencia Laboral.
- c) Conductas asociadas, que explican y ejemplifican las competencias conductuales pertinentes para la realización adecuada de las actividades especificadas en una Unidades de Competencia Laboral.
- d) Conocimientos mínimos, que el candidato debe poseer sobre determinadas materias, para ejecutar de manera competente las actividades correspondientes a una determinada Unidades de Competencia Laboral.
- e) Habilidades cognitivas, psicomotrices y psicosociales relevantes para el desempeño adecuado de las actividades descritas en una Unidades de Competencia Laboral.

Un Perfil Ocupacional describe<sup>24</sup>:

---

<sup>24</sup> Artículo Fundación Chile; memorias 2000-2004.

- a) El *área o ámbito* general dentro del cual se desenvuelve un oficio u ocupación,
- b) Las *unidades de competencia asociadas* al perfil.
- c) El *contexto de competencia*, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- d) Las *evidencias* directas e indirectas que permiten constatar que una persona es capaz de desempeñar las actividades que componen un perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Este concepto enmarca claramente la descripción de un perfil ocupacional y fue extraído de los documentos de ChileCalifica.

A modo de ejemplo, presentamos este cuadro.



Los Perfiles Ocupacionales basados en competencias responden a una lógica de oficios completos más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en empresas, además de la posibilidad para ser usados en la evaluación y certificación.

Los Perfiles Ocupacionales generalmente reflejan lo que en el ámbito de la gestión de recursos humanos se denomina "Cargo".

## CAPÍTULO V.



En el contexto laboral, las competencias de empleabilidad son de suma importancia, ya que actualmente la mayoría de las empresas no dan seguridad al trabajador de mantener eternamente su puesto de trabajo, sin embargo, las empresas brindan al trabajador empleabilidad.

Es necesario definir este concepto, el cual se define como: “Capacidad de conseguir y conservar un empleo; capacidad de sincronizar con el mercado de trabajo, de poder cambiar de empleo sin dificultad o de encontrar un puesto de trabajo<sup>25</sup>”

Las competencias de Empleabilidad son el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades genéricas requeridas para:

a) *Obtener el primer empleo.*

b) *Mantener un empleo* superando el periodo de prueba (3 a 6 meses promedio) y poder trasladarse entre diferentes puestos y roles dentro de una misma organización para satisfacer nuevos requerimientos laborales.

---

<sup>25</sup> Definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- c) *Conseguir un nuevo empleo* si se requiere, es decir, actuar de manera independiente en el mercado laboral, movilizand o capacidades para enfrentar productivamente transiciones laborales.
  
- d) *Crece r y desarrollarse en cada empleo* a partir de la administración del propio aprendizaje y de tomar decisiones en función de proyectos e intereses personales y posibilidades reales.

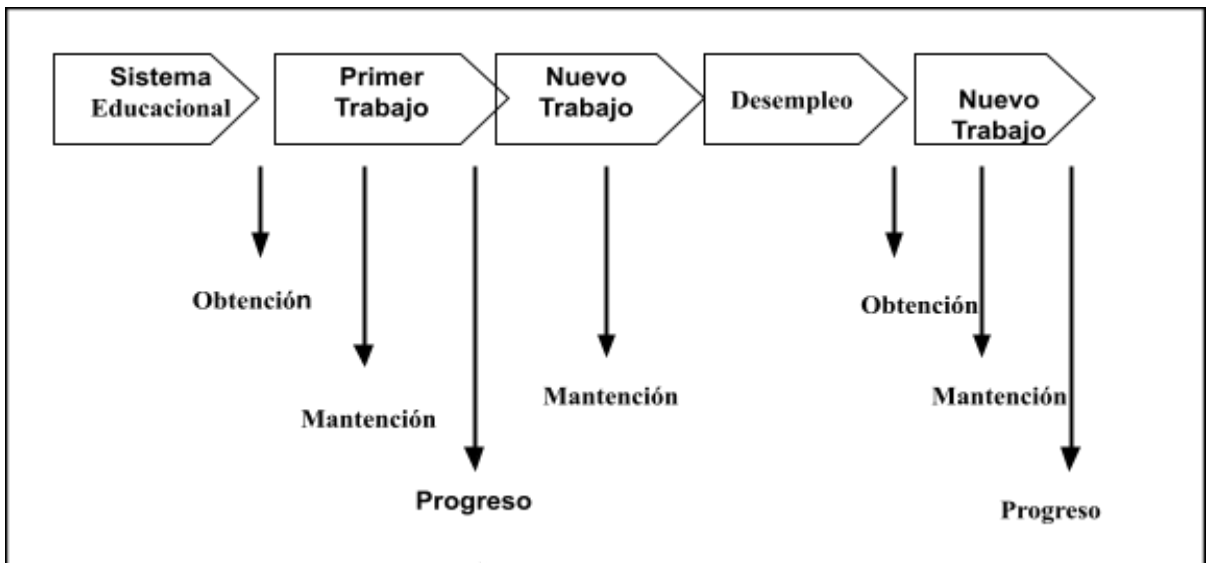
Diversos factores contribuyen a que una persona tenga mayores o menores condiciones de empleabilidad. Algunas corresponden al entorno social y otras, a la organización en la cual trabaja o trabajará la persona. Sin embargo, estudios indican que hay ciertas habilidades o competencias propias de los individuos que contribuyen decisivamente a su empleabilidad y hacen la diferencia fundamental que les permite enfrentar con éxito las distintas etapas de la vida laboral.

Es por eso, que Empleabilidad busca mejorar la vinculación entre el ámbito educativo y el mundo productivo, poniendo a disposición de liceos, centros de educación integrada de adultos y centros de formación técnica, una metodología probada que incorpora en el

currículum el desarrollo de las competencias de empleabilidad consideradas de mayor relevancia por el mundo del trabajo.

Para esto se ha desarrollado, transferido y difundido una metodología de enseñanza de competencias de empleabilidad que permitirá a los alumnos que egresan del sistema educativo enfrentar de manera más eficiente los desafíos de incorporarse a la actividad laboral, mejorando su capacidad de aprender y adaptarse a los cambios, con lo cual lograrán un empleo más estable y satisfactorio.

**Cuadro de Empleabilidad a lo largo de la vida.**



Elaborado por el Área a Formación y Mercado Laboral del Programa de Competencias Laborales.

A partir de esta conceptualización de las competencias de empleabilidad, y dado los persistentes problemas que encuentran los jóvenes para lograr una inserción amigable en el trabajo, numerosos gobiernos han efectuado esfuerzos por establecer modelos operativos sobre las competencias de empleabilidad que permitan implementar iniciativas.

El siguiente cuadro presenta algunas de las iniciativas de mayor trascendencia.

País	Nombre de la Iniciativa-Institución	Propósito	Categorías del modelo
Estados Unidos	Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills SCANS (1991, 2000)	Encuesta masiva a empresarios sobre las capacidades valoradas por empleadores en jóvenes que egresan de la educación escolar.	<i>Competencias para el trabajo:</i> manejo de recursos, destrezas interpersonales, uso efectivo de información, comprender e interactuar en sistemas sociales, interacción con tecnologías. <i>Destrezas fundamentales:</i> destrezas básicas, destrezas de pensamiento, cualidades personales.
Reino Unido	Core skills, key skills (1996) Qualifications and Curriculum Authority (QCA)	Estándares para currículum y evaluación de aprendizajes en sistema escolar y post-secundario establecido por el QCA.	Comunicación. - Aplicación de números. - Tecnologías de información. - Trabajo con otros. - Mejoramiento del propio aprendizaje. - Solución de problemas.
Australia	Key Competencies	Iniciativa de la Australian Chamber of Commerce and Industry (AACI) y el Business Council of Australia (BCA) para ser incorporados en: - El sistema escolar. - La educación superior. - El sistema de certificación de competencias laborales.	<i>Competencias de empleabilidad</i> tales como: comunicación, trabajo en equipo, solución de problemas, iniciativa y acción empresarial, etc. <i>Atributos personales</i> tales como lealtad, compromiso, honestidad e integridad, motivación, presentación personal, autoestima balanceada, sentido del humor, adaptabilidad, etc
Canadá	Employability skills (1992) Employability skills 000+ (2000) Conference Board of Canada  Essential skills (1994) Human Resource Development Canada	Modelo de competencia definido por el Ministerio de Recursos Humanos (Human Resource Development Canada) y adoptado por todas las provincias para el diseño curricular en el nivel de educación secundaria.  Estándares definidos por encargo del Ministerio de Recursos Humanos (Human Resource Development Canadá) para establecer	<i>Destrezas académicas</i> para conseguir, mantener y progresar en el trabajo. - <i>Destrezas de gestión de sí mismo</i> para maximizar el propio potencial de desarrollo. - <i>Destrezas de trabajo con otros</i> para lograr los mejores resultados.  - Lectura de textos. - Uso de documentos. - Escritura. - Aplicación de números. - Comunicación oral. - Destrezas de pensamiento.

		competencias laborales fundamentales y desempeñarse sobre la base de las mismas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo con otros.</li> <li>- Uso de computadores.</li> <li>- Aprendizaje continuo.</li> </ul>
DeSeCo (OECD international)	<p>Key competencies Organization for Economic Development and Cooperation (OECD)</p> <p>Participaron: Swiss Federal Statistical Office Statistics Canada US Department of Education National Center for Education Statistics</p>	Proyecto conjunto de organizaciones y países de la OECD para definir competencias clave y sentar las bases de su incorporación a mediciones internacionales de destrezas y habilidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Interactuar en grupos social y culturalmente heterogéneos.</i></li> <li>- <i>Actuar autónomamente.</i></li> <li>- <i>Usar herramientas en forma interactiva.</i></li> </ul>

## 5.2 Modelo de Competencias de Empleabilidad.

A partir de la revisión de la experiencia internacional (particularmente la de Australia, Canadá, Estados Unidos y Europa) y de la experiencia nacional, incluida las consultas a actores empresariales y del mundo de la formación, la ley de Competencias Laborales, apoyado por CORFO y SENCE y ejecutado por Fundación Chile, elaboró un modelo que agrupa ocho áreas de competencias de Empleabilidad de alta relevancia, desde el punto de vista de la capacidad de las personas para obtener un trabajo, mantenerlo y desarrollarse a partir de él.

Estas áreas, con sus correspondientes competencias, son:

Área	Competencias
Comunicación	- Expresarse con claridad en forma oral y escrita. - Comunicar con lenguaje no verbal. - Ser asertivo.
Iniciativa y Emprendimiento	- Adaptarse a nuevas situaciones. - Ser creativo. - Traducir ideas en acciones.
Trabajo en equipo	- Identificar objetivos y coordinarse con otros. - Colaborar y generar confianza en el equipo. - Resolver problemas en equipo.
Efectividad personal	- Autoconocimiento y gestión de sí mismo. - Gestionar el desarrollo de la propia carrera. - Trabajar con confianza y seguridad.
Planificación y gestión de proyectos	- Fijar objetivos. - Recolectar, organizar y analizar información. - Desarrollar y gestionar proyectos.
Aprender a aprender	- Interesarse y motivarse por aprender. - Observar el proceso del propio aprendizaje. - Aplicar nuevos aprendizajes al contexto.
Resolución de problemas	- Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema. - Aplicar alternativas de solución de problemas. - Resolver problemas interpersonales.
Uso de TIC.	- Aplicar destrezas básicas para el uso del PC. - Manejar aplicaciones básicas de un PC. - Usar Internet. - Aprender y transferir al trabajo el uso de nuevas TIC.

Cuadro de competencias de Empleabilidad.

En el caso particular de esta última área de competencia, Fundación Chile transfirió al país el estándar internacional, llamado: “International Computer Driving License” a

través del programa Licencia Digital ICDL<sup>26</sup>. Se trata de un sistema de certificación internacional generado en la Unión Europea y adoptado en más de 100 países del mundo para asegurar que la población maneja productivamente computadores a un nivel de usuario básico.

### **5.3 Las experiencias destacadas.**

Gracias a esta iniciativa Chile Califica, SENCE y Fundación Chile, han certificado entre los años 2003 y 2006, un total de 11.800 mil trabajadores. A finales del año 2007, se sumaron 7.000 beneficiarios más con lo cual ChileCalifica cumplió con creces el compromiso con el Banco Mundial, ya que la meta era llegar a 12 mil beneficiarios.

Los trabajadores certificados pertenecen a nueve sectores productivos: Turismo, Gas/Electricidad, Agrícola Exportador, Vitivinícola, Alimentos, Metalmecánica, Logística y Transporte, Pesca y Acuicultura y Minería a partir del año 2003. El cuadro siguiente muestra el desarrollo de la experiencia en el tiempo y por sectores.

---

<sup>26</sup> Sistema de certificación internacional de las competencias de una persona para utilizar productivamente computadores personales y las principales aplicaciones informáticas, en un nivel básico.

<b>Sectores</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>Total</b>
<b>Turismo</b>	125	235	455	2.000	1.485	4.300
<b>Gas/Electricidad</b>	125			75		200
<b>Agrícola Exportador</b>	281	1.458	1.020	524	2.476	5.759
<b>Vitivinícola</b>			700	391	120	1.211
<b>Alimentos</b>				677	1.029	1.706
<b>Metalmecánica</b>		759	72	550		1.381
<b>Logística</b>				1.800	1.560	3.360
<b>Pesca y Acuicultura</b>				580	330	910
<b>Total</b>	<b>531</b>	<b>2.452</b>	<b>2.247</b>	<b>6.597</b>	<b>7.000</b>	<b>18.827</b>

Paralelamente a esto, se han formado evaluadores y certificadores en todos los sectores participantes; se ha diseñado y distribuido materiales de óptima calidad para beneficiarios y participantes en experiencias demostrativas y levantado un registro con antecedentes de todos quienes han sido beneficiados desde su inicio.

Por otra parte, gracias a la labor de SENCE, la capacitación ha sido focalizada sobre la base de los estándares de competencias identificados por los sectores productivos, para

hacerla más pertinente y de mayor calidad. A continuación se presentan algunos ejemplos de certificación.

<b>Sectores</b>	<b>Trabajadores participantes</b>	<b>Organismos certificadores</b>
<b>Agroindustrial</b>	7.677	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Asociación de Exportadores de Chile A.G., Asoex</li> <li>● Asociación de Empresas de Alimentos de Chile, Chilealimentos</li> <li>● Asociación de Productores de Aceite de Oliva, Chileoliva.</li> <li>● Vinos de Chile</li> </ul>
<b>Turismo</b>	2.000	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo y Turismo de Chile FG, CNC</li> <li>● Consejo Nacional de Turismo, Consetur</li> <li>● Hotelga</li> </ul>
<b>Acuícola Pesquero</b>	600	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Asociación de la Industria del Salmón, Salmón Chile A.G.</li> <li>● Consejo Regional de Pescadores Artesanales de Chile, Corepa</li> <li>● Corporación Nacional de Pescadores Artesanales de Chile, Conapach</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Asociación de Productores de Ostras y Ostiones de Chile, APOOCH</li><li>• Asociación Gremial de Industriales Pesqueros y Cultivadores Marinos, Asipec</li></ul>
--	--	---

## SINTEISIS

A través de este trabajo se puede dimensionar el real impacto e importancia que poseen las competencias laborales en el mundo, tanto así, que los escenarios internacionales han cambiado radicalmente muchos conceptos y metodologías que no permitían el avance y desarrollo de las personas, todo esto, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y formar profesionales mucho más competentes.

Los sistemas educativos y productivos se alinean y las empresas aprecian más el Saber Hacer que todos lo conocimientos que se pudieron haber adquirido en los sistemas educacionales, conocimientos que muchas veces no se aplicaban en el puesto de trabajo.

Las competencias laborales no solo entregan a las personas la posibilidad de mejorar su posición laboral, sino que además, entregan herramientas que las personas podrán utilizar durante toda su vida, incluso si se trasladan a otra empresa o puesto laboral afín. Asimismo, nos obligan a actualizar permanentemente todos nuestros conocimientos para ir a la par en un mundo que cambia constantemente y donde la formación es clave para el éxito de las personas, organizaciones y países.

Administración de Negocios Internacionales



Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

## **ANEXOS COMPLEMENTARIOS**

**\* EL SENCE**

El SENCE es un organismo gubernamental, que desde 2002, implementa el proyecto piloto de evaluación y certificación de competencias laborales en los sectores de turismo, minería, construcción, agrícola exportador, vitivinícola, alimentos, metalmecánica, logística y acuícola-pesquero. Esta iniciativa es financiada por el Programa Chilecalifica y ejecutada por este y Fundación Chile.

**\* EL INFORME SCANS.**

El Informe Scans forma parte de una historia de preocupación en Estados Unidos por el buen Desempeño laboral. Esta preocupación tiene hitos que cronológicamente presentan este orden:

- El informe sobre «Una nación en riesgo», 1983

- El panel sobre metas de la educación nacional, 1990
- El Informe SCANS, 1991
- El Acta de educación primaria y secundaria, 1994
- El discurso del presidente Clinton sobre el estado del país, 1999.

Después de la alarma nacional provocada por el contenido del informe sobre «Una nación en riesgo», el Informe Scans fue un producto muy cuidado, desarrollado con una participación importante, revisado y validado técnicamente.

El Informe Scans, de los Estados Unidos, puede ser considerado como un ejemplo ilustrativo de un modelo de competencias. Establece que los conocimientos prácticos en el lugar de trabajo son dos elementos: una Base y un conjunto de Competencias. En la Base se distinguen: Habilidades y Cualidades personales. En las Habilidades, leer (textos, tablas, gráficos, diagramas, entre otros.) y escribir; y habilidades relacionadas con Matemáticas y Computación (mantener archivos, calcular resultados o aplicar procedimientos de control estadístico). En el caso de las Cualidades Personales, Responsabilidad, Autoestima, Sociabilidad, Autocontrol e Integridad y Honradez.

Es así como el informe SCANS, identificó cinco categorías generales de competencias transversales las cuales son:



**Gestión de recursos:** La cual dice relación con el tiempo, dinero, materiales y distribución, personal.

**Relaciones interpersonales:** Dice relación trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.

**Gestión de información:** Dice relación con buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadoras.

**Comprensión sistémica:** Relacionada con la comprensiones interrelacionales complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeños, mejorar o diseñar sistemas.

**Dominio tecnológico:** Dice relación con seleccionar tecnologías, aplicarlas en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.

**\*"FUNDACIÓN CHILE".**

Desde su creación en el año 1976, que Fundación Chile ha contribuido al crecimiento económico del país a través de la transferencia de tecnologías y el desarrollo de proyectos innovadores de alto valor agregado, particularmente en el ámbito de recursos naturales. El trabajo desarrollado en sectores como el forestal, acuícola y agroindustrial, entre otros, ha indicado que la escasez de recursos humanos con los conocimientos,

habilidades y actitudes requeridas constituye una importante limitación para la transferencia y adaptación de nuevas tecnologías a las empresas nacionales. Es así que Fundación Chile decidió en 1998 iniciar una línea de trabajo destinada a desarrollar proyectos e innovaciones para la formación de los recursos humanos del país.

Entre los antecedentes considerados por Fundación Chile para definir su estrategia destacan los siguientes:

- a) Empresas enfrentando crecientes demandas de calidad y productividad.
- b) Problemas de calidad y pertinencia de la oferta de formación profesional y capacitación laboral.
- c) Trabajadores *competentes*, pero con baja movilidad laboral por carecer de calificaciones formales.
- d) Menor retorno de la inversión en capacitación de las empresas.

Hoy en día, Fundación Chile promueve el desarrollo de empresas y "clusters" en los siguientes sectores:

- a) Agroindustria
- b) Recursos Marinos
- c) Bosques e Industrias Forestales
- d) Medio Ambiente, Energía y Metrología Química
- e) Educación
- f) Capital Humano

**\* CERTIFICACIÓN ICDL (International Computer Driving Licence)**

Licencia Digital ICDL – International Computer Driving Licence –, es un sistema de certificación internacional de las competencias de una persona para utilizar productivamente computadores personales y sus principales aplicaciones informáticas, en un nivel básico. Permite demostrar, a quienes la posean, que se han adquirido conocimientos y habilidades básicas en las tecnologías de información a nivel usuario.



Está basado en un estándar explícito y ofrece la posibilidad de una exanimación externa realizada por una entidad internacional. La Licencia Digital ICDL.

Es la única certificación de su tipo (genérica, no asociada a proveedores específicos de software) y su difusión alcanza a más de 130 países del mundo.

En más de cien países han establecido este programa como el estándar en certificación en Tecnologías de Información. Ésta, está dirigida principalmente a usuarios de computadores, sin importar su formación académica o su condición laboral.

Fue en el año 2002 Fundación Chile decidió transferir a Chile el estándar ICDL –surgido en la Unión Europea— con el propósito de incorporar al proyecto de certificación de competencias laborales un estándar internacional probado y de alto impacto en países como Irlanda y Finlandia, países modelo en materia de inversión en capital humano e innovación tecnológica.

Esto hace que hoy la Licencia Digital ICDL sea uno de los mejores ejemplos de un modelo de competencias relevante para las personas y las empresas.

Desarrollado en 1996 por las Sociedades Informáticas Europeas (Cepis) con el nombre de ECDL (European Computer Driving Licence, el Programa tiene como principal

objetivo promover el uso de las TIC y reducir la brecha digital. Fuera de la Unión Europea el programa toma el nombre de ICDL (International Computer Driving Licence), estando hoy presente en más de 130 países y 25 idiomas en el mundo y siendo apoyado por Unesco como herramienta clave para la alfabetización digital y para programas de formación y certificación masiva de trabajadores.

Naciones como Irlanda, Finlandia y Estados Unidos lideran el listado de países que han incorporado, el cual es apoyado también por las mayores compañías transnacionales del mundo y numerosos gobiernos. En Italia, Alemania, Austria, Egipto, Hungría, Estonia y Polonia, entre otros, es reconocido como un examen oficial en Información y Comunicaciones, en tanto que en Noruega, Kuwait, Suiza, Grecia, Sudáfrica, Países Árabes, Irlanda y el Reino Unido es apoyado por los respectivos Ministerios de Educación. En Chile, ICDL es promovida por Fundación Chile (representante exclusivo para el país) como parte de los programas de certificación de competencias que la institución desarrolla. Además, es el estándar elegido por la Agenda Digital para la formación y certificación de trabajadores, y por el Ministerio de Educación, para la formación de alumnos de enseñanza media en el área TIC.

**Objetivos:** El Programa ICDL tiene como objetivo principal promover la cultura informática en el país, masificando el acceso y uso de tecnologías de información en los

ámbitos de la educación, producción, distribución y consumo de bienes y servicios. Este objetivo se complementa con otros objetivos secundarios, tales como:

1. Incrementar el nivel de conocimientos de las TIC.
2. Facilitar el acceso a la sociedad de la información y a posibilidades de participar en e learning.
3. Facilitar la movilidad laboral y la empleabilidad de las personas.
4. Facilitar el aprendizaje a lo largo de la vida.
5. Incrementar la productividad laboral.
6. Mejorar la eficiencia de la inversión en capacitación en TIC por parte de instituciones y empresas.

En agosto de 2003 se formalizó la incorporación de la Licencia Digital ICDL a la Agenda Digital a través de un convenio de colaboración entre la SOFOFA, ACTI, el Ministerio de Economía y Fundación Chile.

### **Características**

La certificación es de carácter modular, está enfocada a la tarea y cubre las siguientes áreas:

1. Conceptos básicos de las tecnologías de información.
2. Uso del computador y gestión de archivos.
3. Procesador de textos.
4. Hoja de cálculo.
5. Base de datos.
6. Presentaciones.
7. Información y comunicación (redes, Internet y correo electrónico).

Para obtener la certificación es necesario rendir una prueba en los siguientes módulos:

1. Conceptos básicos de las tecnologías de información.
2. Uso del computador y administración de archivos.
3. Procesador de textos.
4. Hojas de cálculo.
5. Base de datos.
6. Presentaciones.
7. Internet y comunicaciones

Aunque en Chile se está promoviendo como mínimo una selección de tres de ellos (procesador de textos, hoja de cálculo e Internet) para la certificación inicial denominada ICDL Start. Los conocimientos y habilidades requeridos a los candidatos los define la Fundación ECDL y están estructurados y detallados en el documento Syllabus.

El orden de rendición de las pruebas es libre, según los intereses y destrezas de cada candidato. Los exámenes son de carácter automatizado y en línea, pero requieren la presencia física del candidato en una sala que cumpla algunos requisitos mínimos de conectividad y aislamiento.

El candidato a certificación puede acceder a sus exámenes vía Internet, contestando los ítems correspondientes a el o los módulos en que busca certificarse y recibiendo al término de la evaluación un reporte con los resultados obtenidos en las diversas secciones de la prueba y el dictamen de competencia (“Competente” o “Aún No Competente”).

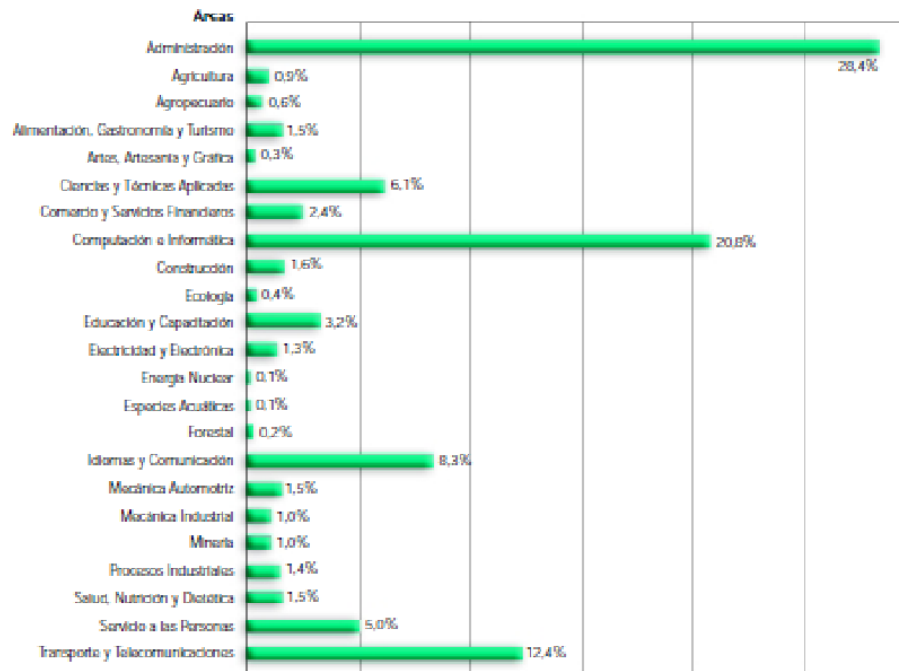
Esta información le permitirá al candidato tener claridad sobre sus fortalezas y debilidades y la necesidad de capacitación o entrenamiento para superar estas últimas.

**\* PILOTOS SECTOR MINERÍA.**

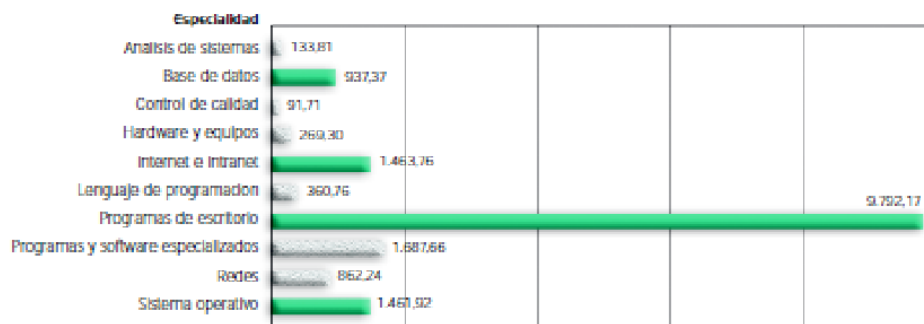
<b>Pilotos</b>	<b>Inicio</b>	<b>Término</b>
El Teniente	Octubre 2001	Junio 2003
Minería Norte	Julio 2002	Diciembre 2002

El segundo piloto se efectuó entre julio y diciembre de 2002, participando cien trabajadores de las empresas Minera Collahuasi, Codelco-Chile Division Codelco Norte y Minera Escondida. El financiamiento provino de BID-Fomin. Los organismos evaluadores fueron la Universidad Técnica Federico Santa María y el Centro Técnico de Minera Escondida. En este piloto se busco crear capacidades para certificar competencias en organismos con trayectoria reconocida en procesos de certificación del tipo ISO 9000, escogiéndose a ITS como organismo certificador para todos los candidatos.

**Distribución de la inversión total en capacitación vía franquicia tributaria Sence por áreas, 2001**



**Inversión total en capacitación vía franquicia tributaria Sence en el área de computación e informática, año 2001 (en millones de pesos anuales)**



## **BIBLIOGRAFÍA**

<http://www.fundacionchile.cl/>

<http://www.chilecalifica.cl/califica/showNoti.do?noticia=2326&barra=2&pagina=bajada-noticia-frame.jsp>

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/observ/iii/granbret/index.htm>

[www.sence.cl](http://www.sence.cl)

[www.sofofa.cl](http://www.sofofa.cl)

[www.corfo.cl](http://www.corfo.cl)

Administración de Negocios Internacionales

