

**INFORME FINAL**

**Asistencia Técnica al Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile por parte  
del Ministerio del Trabajo de Argentina  
14-15 y 16 de Julio de 2010  
Buenos Aires, Argentina**

**Elaborado por:  
Arturo Lyon Parot, Presidente ChileValora  
Víctor Ulloa Zambrano, Vicepresidente ChileValora  
Ximena Concha Bañados, Secretaria Ejecutiva ChileValora**

**Santiago, Septiembre 2010.**

## **INDICE**

1. Breve descripción de la actividad
2. Principales Resultados y Aprendizajes
3. Pasos a Seguir
4. Evaluación de la actividad y recomendaciones

## 1. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

La agenda de trabajo consensuada entre las contrapartes del Ministerio del Trabajo de Argentina y de ChileValora, consideró las siguientes actividades y sesiones de trabajo:

- Sesión de Trabajo sobre el tema: **“La Certificación de trabajadores en el marco del Sistema Nacional de Formación Continua, SNFC”** realizada por la Licenciada Mónica Sladogna, Directora de Fortalecimiento institucional y la Licenciada Susana Barasatian, Directora Nacional Orientación y Formación Profesional.
- Sesión de Trabajo sobre el tema: **“La Normalización en el marco del Sistema Nacional de Formación Continua** Definición y caracterización del SNFC, Proceso de normalización y su vinculación con el SNFC, Logros y dificultades en la instalación del sistema, realizada por Carmen Lemos Ibarra y Milagros Gaya de UTECC.
- Sesión de Trabajo sobre el tema: **“Institucionalidad de la evaluación y certificación de competencias”**: Rol del MTEySS, Asistencia Técnica, Financiamiento y Registro de instituciones y productos, Mecanismos de monitoreo y control, realizada por Sebastian Lerer y Carmen Lemos Ibarra
- Sesión de Trabajo sobre el tema: **“Evaluación y certificación de trabajadores: Experiencia del sector de mecánica automotriz**, realizada por el Lic. Daniel López y Pablo Granovsky
- **Visita en Terreno al Organismo Sectorial de Certificación de SMATA, Sector de Mecánica Automotriz**, conducida por los Licenciados Daniel López y Daniel Granovsky y Carmen Lemos, UTECC

Esta agenda de trabajo programada se cumplió a cabalidad y los temas abordados fueron pertinentes y respondieron a las inquietudes que nuestro equipo tenía, considerando que se trató de la primera visita oficial que realizábamos a una experiencia internacional. Fue posible observar en terreno la marcha de un sistema de competencias laborales instalado y en ejecución. Asimismo, la visita se desarrolló en un momento clave para nuestra institución, por encontrarnos cerrando la etapa de instalación e iniciando la puesta en marcha del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en el marco de la Ley 20.267, lo que implica que se está en una etapa de diseño de la normativa y el instrumental necesarios para poner en marcha el Sistema a fines del año 2010.

Con relación a la visita en terreno y el conocimiento de la Experiencia del Sector de Mecánica automotriz y del Organismo Sectorial de Certificación de SMATA, ésta fue una experiencia destacable ya que nos permitió ver una aplicación práctica del sistema argentino e interactuar con los actores claves del sector productivo que lo han liderado,

conociendo las dificultades, aciertos y desafíos que han debido enfrentar con la implementación del proyecto, lo que representa una oportunidad de aprendizaje privilegiado para nuestra institución.

## **2. PRINCIPALES RESULTADOS Y APRENDIZAJES**

Los principales aprendizajes que surgen de la experiencia visitada son los siguientes:

- **RECONOCIMIENTO BINACIONAL DE LA CERTIFICACIÓN:** El Ministerio del Trabajo argentino tiene como uno de sus objetivos establecer reconocimientos a nivel binacional de los sistemas de certificación que permita el tránsito de los trabajadores en el marco del MERCOSUR (roles de actividad que se comparten entre los países). En particular en algunos sectores clave: minería, forestal, vinos y frutas y horticultura. Por tanto, les interesa mucho este tipo de intercambios con Chile y otros países. Una de las funciones del Estado es hablar con otros Estados y definir mecanismos que permitan reconocer la calidad de los trabajadores que pueden migrar de un país a otro.
- **LA EXPERIENCIA PRECEDE AL MARCO LEGAL:** En el caso de la experiencia argentina, primero se ha desarrollado la experiencia, sin la existencia de un marco legal regulatorio.
- **ORIGEN DE LA EXPERIENCIA:** Se origina en un Programa BID FOMIN en 4 sectores: pastelería, metalúrgica, gráficos, y mecánica automotriz. Gráficos y metalúrgica estuvieron a cargo de las cámaras de empresarios. Las otras dos, a cargo de los sindicatos. El Ministerio del Trabajo era un veedor de la experiencia. Uno de los sectores más avanzados es el sector de mecánica automotriz. El programa BID terminó el año 2005. El objetivo del programa BID era sentar las bases de un sistema de formación permanente, con base en el Estado. La pregunta fue entonces ¿cómo hacer la transferencia desde el programa hacia el Estado? La respuesta desde el Estado fue crear la Unidad Técnica de Certificación dentro del Ministerio del Trabajo. Luego, se crea la Dirección de Fortalecimiento Institucional para darle mayor institucionalidad y se amplió el tema a otras áreas. Actualmente, se cuenta con un Financiamiento a través de un préstamo con el Banco Mundial.
- **INSTITUCIONALIDAD EN EL MINISTERIO:** La Dirección de Fortalecimiento Institucional depende de una de las 3 secretarías del Ministerio: Secretaría de Empleo. La Secretaría de Empleo pasó de ser una entidad de contención social a una entidad enfocada en la empleabilidad. El año 2008 se crea la Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional. De ella depende la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, de la cual depende la Dirección de Fortalecimiento Institucional, creada el año 2007. De la Dirección de Fortalecimiento Institucional, dependen 4 unidades:

- Unidad Técnica de Certificación de Competencias (UTECC)
  - Programa Sectorial de Calificaciones: Define los cursos de formación que se van a dictar sobre la base de un análisis de demanda de cursos. En este sentido, es un gran aporte el vínculo permanente que tienen con los empresarios y los sindicatos. No trabajan sobre la base de estudios profundos. Uno de los hallazgos detectados es que las empresas argentinas prácticamente no invierten en capacitación de sus trabajadores.
  - Unidad de Evaluación, Monitoreo y Asistencia Técnica
  - Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE): administra 4 registros públicos relacionados con la UTECC: registros de normas, organismos sectoriales de certificación, evaluadores y personas evaluadas.
- **FUERTE Y CONSISTENTE APOYO POLÍTICO DEL MINISTRO DEL TRABAJO:** el Ministro del Trabajo ha tenido una línea coherente de apoyo al tema y la misma persona ha tenido continuidad en los últimos dos gobiernos, lo que ha facilitado la prioridad del tema. Esta experiencia no nace vinculada al mundo de la educación, ha surgido en el seno del mundo del trabajo, políticas de empleo, desde el Ministerio del Trabajo. La experiencia de certificación en Argentina está sustentada en el rol del Estado.
  - **FOCO CENTRAL DE LA EXPERIENCIA ES CONSTRUIR UN SISTEMA DE FORMACIÓN CONTINUA:** El foco ha sido construir un sistema de formación continua, de alcance nacional y fuerte base sectorial.
  - **ROL DEL DIÁLOGO SOCIAL:** El diálogo social se piensa con una fuerte base sectorial, se desarrolla a nivel sectorial (más que a nivel global, con los grandes organismos nacionales de trabajadores). El diálogo social cobra fuerza pero a nivel sectorial, con algunos sectores opera muy bien y en otros con mayores dificultades.
  - **FORMACIÓN HA SIDO HISTORICAMENTE PARTE DE LA AGENDA DEL MOVIMIENTO SINDICAL:** El movimiento obrero tiene una gran participación en los temas de formación profesional en Argentina. Tienen escuelas de formación profesional de alto nivel, financiados con aporte del Ministerio del Trabajo y de las propias organizaciones de trabajadores. El tema de la formación forma parte de la agenda de trabajo y discusión de estos grupos obreros, lo que no afecta la discusión más tradicional sobre negociación colectiva. Es tradición de los sindicatos en Argentina trabajar los temas de formación profesional, y vinculados con el Ministerio del Trabajo. En general, los sindicatos tienen mucho interés en los procesos de formación pero mayores temores frente a los procesos de certificación porque podrían generar situaciones indeseables para los trabajadores (ranking de buenos o malos trabajadores, despidos u otros). Por su parte, la inversión de las empresas es muy baja en materia de capacitación de sus trabajadores.
  - **FOCALIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA:** La población objetivo del programa son: (i) Personas con fuente de empleo (ocupados) que tienen que mejorar sus

calificaciones, como foco principal; (ii) Desocupados, en menor medida, dado que aún no han logrado instalar centros de evaluación que puedan resolver el tema de infraestructura, y (iii) Personas que han certificado y tienen brechas detectadas. No tienen una definición previa de llegar sólo a personas de baja calificación, depende mucho de cada sector, aunque en general, están en el nivel de operarios. Un elemento importante es no competir con otras certificaciones ni con títulos técnicos u otros.

- **PRINCIPALES PROGRAMAS EXISTENTES:**
  - Registros públicos: El Ministerio administra los registros de información claves del sistema: Personas evaluadas y certificadas, Evaluadores, Organismos certificadores y Normas de competencia.
  - Programa sectorial de calificaciones: El año 2003 atendió a 5000 personas. Hoy atiende 82.000. Levanta necesidades ocupacionales y forma personas.
  - Unidad de evaluación, monitoreo y calidad de las instituciones de formación.
  - Unidad Técnica de Certificación: El foco es el reconocimiento de la experiencia laboral en el ejercicio de un oficio para trabajadores ocupados.
  - En forma paralela, se ha desarrollado una línea de formación, a través de los Consejos Sectoriales (miden los resultados alcanzados y monitorean los procesos). Meta para el año 2010: 45.000 personas certificadas.
  
- **LECCIONES SOBRE LOS COSTOS:** Han desarrollado un aprendizaje relevante en torno al tema de costos. En la década del 90, la discusión era el “costo”. La pregunta era qué iba a pasar cuando FOMIN dejara de pagar, porque el punto de fondo era que los trabajadores no pagaran. Entonces, la pregunta era cómo financiar?. Cuánto aporte del Estado, cuánto de las empresas? En el caso de los trabajadores ocupados, el tema de la infraestructura para la evaluación está resuelto, pero no así el tema de insumos de la evaluación (que es lo más caro) está resuelto y el financiamiento del proceso de elaboración de la norma de competencia. Se demoraban cerca de un año en hacer una norma de competencia. En función de estas reflexiones, tomaron la decisión de no demorarse más de 3 meses en construir una norma y estimar el costo de contratar consultoría experta para dicho proceso, el que se estimó en 3 mil dólares por norma de competencia (es lo que se le paga a un consultor por 3 meses de trabajo). Dentro de este costo, no está incluido el costo de la asistencia técnica que presta el Ministerio a los sectores.
  
- **MECANISMO DE CO-FINANCIAMIENTO MINISTERIO-SECTORES:** El Ministerio establece un mecanismo de cofinanciamiento con los sectores. Además, prepara a los consultores. El esquema es que el Ministerio le “compra” al sector (empresarios y sindicatos) la construcción de una norma de competencia, le entrega 3 mil dólares para contratar consultoría experta, le entrega asistencia técnica y lo apoya en el proceso. Una vez que la norma está lista, se la entrega al Ministerio del Trabajo y desde ese momento, la NORMA pasa a ser un bien público y gratuito, que se pone a disposición de cualquiera. La norma es un bien estatal.

- **ROL DEL MINISTERIO:** El Ministerio establece los requerimientos de calidad de la norma para que sea aceptable por el Estado. Asimismo, financia la formación de los evaluadores, que deben ser seleccionados por el propio sector (o bien reclutados por el Ministerio), según el perfil que fija el Ministerio y sus requerimientos de calidad.
  
- **EL ORGANISMO CERTIFICADOR SE FORMA UNA VEZ QUE EXISTE LA NORMA:** Una vez que se ha registrado una Norma, se conforma el Organismo Certificador, que es quien entrega el certificado. Es el que certifica y da legitimidad a la norma. Pone el sello en el certificado que se le entrega a cada persona certificada. En el certificado, que tiene un formato común, aparecen los SELLOS que le importa a los actores involucrados. Por tanto, los distintos certificados pueden llevar distintos sellos dependiendo del sector específico. Pueden no tener personalidad jurídica, pero alguno de sus constituyentes sí la tiene. Entonces, alguno de esos actores que lo forman reciben los recursos para financiar los costos de la evaluación. Sus miembros son propuestos por los propios organismos que levantan competencias y que deben registrarse y ser acreditados por el Ministerio del Trabajo. Los entes que certifican son organismos sectoriales que tienen siempre la legitimidad del sector. De hecho, están conformados por los actores más representativos del sector.
  
- **REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS DEL ORGANISMO SECTORIAL CERTIFICADOR:**
  - Alguno de sus constituyentes debe tener personalidad jurídica
  - Tener un domicilio conocido
  - La representatividad está garantizada dado que siempre debe estar constituida por los sindicatos y gremios más representativos.
  - El sistema se sostiene por la legitimidad de quienes son los actores que constituyen el sistema.
  - El Ministerio convoca ampliamente a todos los actores de forma tal de buscar la mayor representatividad de los procesos, pero en algunos casos, se trabaja con los actores que llegan.
  - Cómo se financian: En el marco del préstamo BIRF se financia por 3 resultados (normas registradas, evaluadores registrados y trabajadores evaluados). Por tanto, el Ministerio establece un mecanismo de cofinanciamiento con las distintas entidades.
  - El financiamiento de la estructura del organismo certificador no es un ítem financiable. Sólo se financia por proyecto y por resultados.
  
- **ENTIDAD QUE CONSTRUYE LA NORMA:** El ente que levanta la norma no es una persona jurídica y no es el mismo que luego certifica, aunque ellos tienen un rol vital en definir quién será el ente certificador. Participan del proceso de normalización los actores sindicales y empresariales representativos como mínimo.

- **LA NORMA DE COMPETENCIA REFLEJA EL NIVEL MINIMO DE DESEMPEÑO:** Lo que refleja la norma es el estándar mínimo de desempeño. Esto debe entenderse en el contexto en el cual surge este programa, en el marco de una crisis económica del país por lo que la prioridad era que las personas pudieran recuperar el empleo. No establecen NIVELES dentro de un perfil. La Norma expresa lo que los trabajadores deben desarrollar en la función laboral, pero también aquello que el sector quiere desarrollar en ellos en términos ideales o de proyección. Uno de los desafíos es que se logre un equilibrio adecuado entre ambos para evitar que la norma establezca requerimientos muy altos que no permitan la certificación. Otro de los elementos que genera tensión en particular para los sindicatos, es que la Norma no incluya actividades que los trabajadores no desarrollan en la actualidad. La consigna es: no aceptamos más trabajo por la misma remuneración, dado que lo que se establece en la Norma se transforma en obligatorio.
- **LA NORMA ES UN BIEN PUBLICO LEGITIMADO POR EL DIALOGO SOCIAL:** Las normas se transforman en un bien público por el hecho de integrarse en el REGISTRO de normas que administra el Ministerio, independiente de quien la financie y quien participe en su generación. Incluso, existen experiencias donde una gran empresa ha construido sola una norma. Lo que es obligatorio es que el proceso de generación de la norma cuente con participación del sector sindical y de los empresarios, es decir, que provenga de un proceso de diálogo social. Este no es un proceso fácil, tiene problemas y tensiones por parte de los actores. En ocasiones, hay 3 sindicatos distintos sentados a la mesa. El único sector que se sienta a la mesa sin problemas es el sector de la construcción. Los demás, deben ser convocados por el Ministerio y facilitar el diálogo y los espacios. El Ministro del Trabajo es el que convoca a los actores a este diálogo. Esta convocatoria a este nivel, es la que permite que este proceso se realice.
- **PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE UNA NORMA:** Los procesos de generación de Normas ocurren tanto en respuesta a una demanda como por iniciativa del Ministerio. Cada vez más responden a la demanda, pero en un comienzo eran mayoritariamente impulsados por el Ministerio. Se conforman dos niveles: (i) Un nivel estratégico y político, donde inicialmente se define qué perfil ocupacional se va a levantar, se firma un convenio y, con posterioridad, es donde se valida la norma. En este nivel, tienen que estar las grandes empresas, los gremios más representativos; y (ii) Un nivel técnico, donde tienen que estar los actores representativos, los trabajadores, supervisores, que conocen la función laboral, que es donde se construye la norma propiamente tal. El rol del Ministerio en la actualidad respecto de los procesos de levantamiento de normas, está enfocado más bien en apoyo administrativo, monitoreo y control, dada la madurez de los propios sectores. Por ejemplo, el sector de mecánica automotriz ha desarrollado un proceso propio de monitoreo de su intervención. En general, los proyectos parten con una alta concentración territorial y, luego se avanza a nivel nacional. En algunos sectores, se realizan adaptaciones territoriales a las normas identificadas cuando esto es relevante. Las normas son transversales a las empresas, no se realiza diferenciación según el tamaño de la empresa.



- **NIVEL ESTRATEGICO – CONSEJO SECTORIAL DE COMPETENCIA LABORAL:** Es una entidad que cumple un rol estratégico a nivel de identificación de temas de agenda y resolución de conflictos en cada sector. En general, se busca que tengan carácter permanente y con fuerte participación del sector privado para darle sustentabilidad a los proyectos más allá del rol del Ministerio del Trabajo. Participa y es convocado por el Ministro a través de sus autoridades máximas. Busca institucionalizar el proceso de diálogo y darle sustentabilidad al proceso desde el punto de vista de la formación continua. Tienen una función política y estratégica. Definen estrategias de corto, mediano plazo. No solo se invita a los actores sindicales y gremiales, sino a otros organismos sectoriales de registro y estadística y fundaciones, entre otros. El criterio es convocar a los actores representativos y necesarios para cada sector. Mientras más amplia es la mesa, mayor legitimidad tienen las decisiones que se toman allí. En esta instancia se define el conjunto de temas y las acciones relacionadas con el sistema de formación continua, no solo las materias ligadas a la normalización y certificación de competencias. Este consejo firma un ACTA de VALIDACIÓN, PREVIO AL REGISTRO DE LA NORMA. No siempre se realiza con todos los actores sentados en la mesa, a veces, se circula la norma entre los actores.
  
- **ROL CLAVE DE LOS EVALUADORES:** Los evaluadores tienen que cumplir un perfil determinado que es definido y controlado por el Ministerio, quien los forma y acredita para que puedan operar dentro del Sistema. En general, se les exige 5 años de antigüedad como experiencia laboral en aquella función que deseen evaluar. Es prioridad que la evaluación sea realizada en el puesto de trabajo.
  - Son reclutados por el sector
  - Reciben capacitación y preparación previa para asegurar que desarrollen bien la evaluación.
  - Cumplen dos requisitos básicos: Experiencia laboral previa y Habilidades docentes (“coaching”).
  - Durante la evaluación, junto con seguir el instrumento formal, requiere ser un “facilitador” del proceso: hacer las preguntas adecuadas a las personas evaluadas que permita facilitar la observación de competencias del trabajador. Es importante considerar que, muchas veces, los trabajadores no tienen experiencia previa de ser evaluados.
  - Al término del proceso, realiza una devolución o feed back a la persona evaluada, señalándole sus puntos fuertes y áreas de mejora.
  - Juega un rol clave en el proceso de evaluación dado que éste tiene un carácter fundamentalmente formativo.
  
- **SEPARACIÓN ENTRE QUIEN EVALÚA A UNA PERSONA Y QUIEN LA FORMA:** Al evaluador se le exige firmar un código de ética donde acredite que no ha sido formador de la misma persona que quiere evaluar, pero no queda inhabilitado de ser evaluador de otras personas que no haya formado. La misma institución acreditada como evaluadora puede a su vez estar acreditada como

entidad formadora, aunque es necesario que ambos procesos estén claramente diferenciados. De esa forma, es posible utilizar las instalaciones de esa entidad para los procesos de evaluación, lo que permite evaluar personas desocupadas por ejemplo. El tema se controla desde el Ministerio.

- **VALOR POR PERSONA EVALUADA:** El Ministerio paga 100 dólares por evaluar cada trabajador, independiente del sector. Ese valor se le entrega al organismo certificador quien contrata al evaluador. Se pagan los 100 dólares por evaluador al trabajador en todas las unidades de competencia de la Norma (que es el perfil completo), independiente que el trabajador resulte competente o no en todas ellas. Si luego decide evaluarse en aquella competencia que no aprobó, entonces, se paga un valor proporcional.
- **EL CERTIFICADO DE COMPETENCIA:** El trabajador obtiene un certificado en las unidades de competencia en las que logró ser competente, es decir, si no logró el 100%, obtiene un certificado parcial. No obstante, siempre es evaluado en el 100% de las unidades de competencia que conforman una Norma de competencia o perfil ocupacional. La información sobre las unidades en las que no fue competente, sólo se le entrega a la persona pero no a su empleador. En algunos casos, el certificado es un carné que porta el trabajador y que registra su historial de certificaciones y a veces la capacitación. Además esa tarjeta sirve como tarjeta de débito para el trabajador y le da acceso a créditos.
- **NO EXISTEN AUN MEDICIONES DE IMPACTO:** Se ha podido establecer que el 75% de los trabajadores certificados han conseguido un aumento salarial, pero no se puede atribuir con certeza este dato a la certificación. Están iniciando una evaluación de impacto de la experiencia en el marco del préstamo BIRF, aunque la medición estará enfocada en todas las acciones del programa y no sólo las que ha financiado el Banco.
- **MEJORAMIENTO DE INGRESOS Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** Un tema que tienen pendiente trabajar es la opción de incluir el tema de certificación de competencias en los procesos de negociación colectiva para que el propio sindicato establezca un plus de remuneración destinado a los trabajadores certificados, pero en la medida que se pueda garantizar el acceso libre e igualitario de todos los trabajadores de la empresa a la evaluación.
- **MECANISMOS DE FINANCIAMIENTO PARA FORMACIÓN PROFESIONAL Y CERTIFICACIÓN:** Disponen de un mecanismo de financiamiento llamado “crédito fiscal”, que es una suerte de franquicia tributaria para las empresas que puede usarse para capacitación laboral enfocada en competencias y certificación de competencias laborales. El Ministerio financia la capacitación, de forma tal que los cursos son gratuitos para las personas.
- **ALINEAMIENTO ENTRE CERTIFICACIÓN Y CAPACITACIÓN:** El alineamiento con capacitación se realiza al interior del propio Ministerio. Las

normas tienen dos funciones: (a) Evaluar y certificar trabajadores (mundo del trabajo) y (b) Diseñar el curriculum de los programas de formación profesional (mundo de la formación). Una vez generada la NORMA, se inicia el diseño de los cursos basados en esa norma y el proceso de fortalecimiento de las instituciones con sistemas de gestión de calidad para garantizar: un buen proceso de evaluación, un buen proceso de certificación y un buen proceso de capacitación.

- **FORTALECIMIENTO Y ASEGURAMIENTO DE CALIDAD DE INSTITUCIONES DE FORMACIÓN:** El Ministerio entrega asistencia técnica y apoyo a las instituciones destinada a garantizar que la formación que reciban las personas sea de calidad y pertinente, incluso forman a los formadores. Hoy están trabajando con todas las empresas de desarrollo informático, como Microsoft y otras para indagar sistemas de formación para el trabajo con métodos más adecuados y pertinentes. La misma unidad desarrolla el sistema de aseguramiento de calidad de estas instituciones, con foco en la certificación ISO 9000. Se establecen los requerimientos mínimos que una entidad de formación debe cumplir (esto está explicado en un documento del Ministerio “Requisitos de Gestión de la Calidad” que guía el proceso de fortalecimiento de estas entidades). Si la entidad quiere formar trabajadores, el Ministerio le exige que trabaje con el diseño curricular que el Ministerio ha diseñado.
- **PROCESO DE TRANSFORMAR LA NORMA EN CURRÍCULO Y MATERIAL EDUCATIVO:** Existe una Unidad que toma las normas de competencia, y realiza el diseño curricular y los materiales pedagógicos que permitan ajustar el curriculum de las instituciones de formación profesional en esta lógica (cuando se habla de instituciones de formación profesional se refiere a entidades de capacitación laboral). Este diseño curricular contiene: contenidos, programa, actividades, perfil del docente, necesidad de infraestructura, equipamiento, organización modular, horas, etc. Esto es concebido como el requerimiento MINIMO. En general, tienen 4 módulos, que no exceden las 200 horas. Estos diseños curriculares, son elaborados por profesionales con formación específica llamados “CURRICULISTAS”, que son escasos en el mercado. El propio Ministerio los ha formado. Dicho diseño curricular lo entregan a las entidades de formación profesional que trabajan con el Ministerio del Trabajo para que lo apliquen. Exige que, al menos una parte de los cursos que dictan las entidades, estén basados en competencias laborales.
- **NO EXISTEN PERSONAS INCOMPETENTES:** Todas las personas pueden llegar a ser competentes, aunque en un momento puedan ser aún no competentes. Si alguien falla en algún aspecto de la evaluación, entonces, ese trabajador es derivado a un proceso de formación que le permita cerrar sus brechas. En la experiencia desarrollada, existe la convicción que en muchas ocasiones, los trabajadores fallan en algún aspecto de la evaluación por responsabilidad de las empresas en las que trabajan más que por una debilidad de la persona, por ejemplo, por ausencia de algún proceso clave en la gestión de la empresa que no le ha permitido al trabajador adquirir dicha competencia.

- **FILTRO PREVIO A LA EVALUACIÓN:** Antes de iniciar un proceso formal de evaluación, todos los trabajadores son sometidos a un proceso de evaluación socio-laboral. En ese evento, el trabajador es entrevistado con el objetivo de identificar en cuáles normas (o roles) está en condiciones de ser evaluado. Al término de la entrevista, el trabajador recibe una recomendación: ir a evaluación para la certificación, o bien ir a formación para cerrar sus brechas. Esto es un FILTRO previo que permite orientar a la persona y evitar enviarla a evaluación en áreas en las que no tiene la experiencia o preparación necesaria, dicho de otro modo, evitar que fracase en el proceso.
- **PORCENTAJE DE APROBACIÓN DE PERSONAS EVALUADAS:** Tienen más de un 90% de aprobación o certificación respecto de las personas evaluadas.
- **FOCO CENTRAL EN LA FORMACIÓN:** En la gran mayoría de los casos, las personas son previamente formadas en las normas, antes de ingresar a los procesos de evaluación.
- **VALOR DEL CERTIFICADO:**
  - Reconoce la experiencia y el aprendizaje de los trabajadores
  - Reconoce al mundo del trabajo como lugar donde las personas adquieren un “saber”, aprenden.
  - Permite a los trabajadores conservar sus empleos
  - Permite a los trabajadores adquirir movilidad laboral
- **CERTIFICACIÓN E IMPACTO EN LOS INGRESOS DE LOS TRABAJADORES:** En la experiencia argentina, hubo un acuerdo de origen entre los actores para que este programa de competencias laborales no tuviera un impacto directo en los temas tradicionales de relaciones laborales, en particular, que no tuviera un impacto directo en demandas de aumento salarial. En la actualidad, el tema de los trabajadores certificados se está empezando a incluir en la discusión de los convenios colectivos. Asimismo, se ha iniciado el desarrollo de instrumentos de reclutamiento de personal para el sector de mecánica automotriz que incorporan la temática de competencias laborales. (Ver documento “Gestión de Capital Humano por Competencias”, FUSAT, argentina).
- **RESISTENCIA DE ORIGEN EN LOS SINDICATOS:** Al inicio, existió resistencia de los sindicatos a aceptar ser sometidos a procesos de evaluación. El carácter formativo de la evaluación y su vínculo estrecho con oportunidades de formación ha permitido su creciente compromiso y liderazgo con el tema.
- **DESEMPLEADOS:** Pueden ser evaluados siempre y cuando puedan acreditar experiencia laboral previa. Siempre pueden ingresar a los procesos de formación profesional, pero no pueden ser evaluados si no han estado antes en el mundo del trabajo.

### **3. PASOS A SEGUIR (Especificar qué hará ChileValora con la información y aprendizajes)**

La información y los aprendizajes surgidos a propósito de la visita y de la observación al sistema argentino por parte de ChileValora, han agregado valor al proceso de discusión, reflexión y diseño en el que nos encontramos para dar inicio a la puesta en marcha del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales durante el presente año.

En el marco de instalación, ChileValora, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ha contado con el apoyo de dos consultorías, la primera de **“Apoyo al diseño de los procesos asociados a la acreditación de Centros de Evaluación y certificación de competencias laborales que operarán en el Sistema Nacional”**, que ha sido ejecutada por la empresa BUILDER HOUSE INGENIEROS LTDA y una segunda de **“Apoyo al diseño de los procesos de levantamiento, validación y acreditación de competencias laborales y al funcionamiento y apoyo a los Organismos Sectoriales de Competencia laboral”**, que ha sido ejecutada por la empresa GUERNICA CONSULTORES. Ambas debían levantar información respecto a la experiencia vivida en otros sistemas existentes, con foco en los casos de Brasil, Colombia, Gran Bretaña, Brasil y Argentina.

En este marco, esta pasantía permitió agregarle valor a la información levantada en el benchmarking solicitado a ambas empresas, específicamente en lo referido al caso argentino e integrar dicha información al diseño de los procesos de acreditación de centros, como a los procesos asociados a la generación, actualización, adquisición de perfiles ocupacionales.

### **4. EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y RECOMENDACIONES (Especificar en qué grado se cumplieron los objetivos iniciales de la visita, así como sus expectativas)**

#### **a. ASPECTOS TECNICOS:**

- Desde el punto de vista técnico, realizamos una evaluación altamente positiva al programa de trabajo desarrollado en el marco de esta pasantía, en particular, por el momento clave en que se encuentra la instalación del Sistema en Chile.
- Además, un elemento destacable fue la participación directa del Presidente, Vicepresidente y la Secretaria Ejecutiva de la institución, lo que facilitó la puesta en práctica y la internalización expedita de los aprendizajes obtenidos en la visita.
- Se destacada como elementos positivo la apertura y favorable disposición de los profesionales del Ministerio del Trabajo a compartir sus experiencias y aprendizajes con nosotros, cuestión que valoramos enormemente.

- En particular, se destaca la posibilidad que tuvimos de conocer en terreno el funcionamiento de uno de los organismos certificadores. Creemos que a futuro este tipo de visitas a conocer experiencias concretas debieran considerar mayor tiempo y amplitud dado que permiten conocer en forma directa las fortalezas y debilidades de los procesos de aplicación de las políticas públicas.
- Sería deseable mantener una línea de comunicación y coordinación permanente entre ambas instituciones y, de ser posible, que se pudiera efectuar una visita a Chile en el 2011 por parte de los profesionales del Ministerio del Trabajo argentino, cuando nuestro sistema chileno esté en pleno proceso de implementación.

**b. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS:** Se sugiere establecer un estándar de calidad mínimo para los lugares utilizados para alojar a los pasantes, en base a un estándar internacional, ya que se presentaron algunas dificultades en relación a la calidad del hotel seleccionado para esta visita.