



---

# ANÁLISIS COMPARATIVO SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LAS PERSONAS EN LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO

## INFORME EJECUTIVO

---

Consultoría Estudios Nacionales y Comparativo Sistemas Nacionales de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales: Los casos de ChileValora de Chile, SENA de Colombia, CONOCER de México y Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú.

Consultoras: Ximena Concha y Gloria Arredondo – Septiembre 2020



## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ETAPAS Y METODOLOGÍA	7
3. SÍNTESIS ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS SISTEMAS E INICIATIVAS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN LOS PAÍSES DE LA AP.	9
1. Existencia de sistemas consolidados de evaluación y certificación de competencias laborales.	12
2. Los sistemas se estructuran en torno a dos componentes principales.	12
3. La certificación de competencias como un medio para alcanzar objetivos superiores.	12
4. Naturaleza institucional, rectoría y gobernanza de la evaluación y certificación de competencias laborales.	13
5. Atribuciones de las instituciones asociadas a los subsistemas o ciclo de competencias laborales.	15
6. El Diálogo Social en la base de la Gobernanza de los Sistemas.	15
7. Propósitos a los que se orientan los sistemas e iniciativas de evaluación y certificación de competencias laborales, problemas principales que se plantean enfrentar y beneficios esperados.	16
8. Financiamiento institucional y de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.	16
9. Identificación y Prospección de requerimientos del mercado laboral.	17
10. Identificación y Normalización de Competencias.	17
11. Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de las Personas.	19
12. Cómo se difunde y promueve el sistema de certificación y cómo accede la población en general.	21
13. Sistemas de Registro y Clasificación de la información del Sistema.	22
14. Población Migrante y Certificación de Competencias Laborales.	22
15. Articulación entre la certificación de competencias y la capacitación laboral.	24
16. Articulación entre la certificación de competencias laborales y el sistema educativo.	24
17. Marcos Nacionales de Cualificaciones y certificación de competencias laborales.	25
18. Seguimiento a las personas certificadas y no certificadas.	25
19. Mediciones de Valoración y Satisfacción de los Usuarios y Evaluaciones de Impacto.	26
20. Homologación de las certificaciones de competencias laborales en la Región.	26
21. Sobre los Resultados de los Sistemas e Iniciativas de Certificación de Competencias Laborales.	27
22. Desafíos generales y proyección de los Sistemas:	28
4. RECOMENDACIONES.	29
A. Recomendaciones a los países de la Alianza del Pacífico para avanzar en la estrategia de “homologación” que han comprometido y potenciar su impacto en la empleabilidad y movilidad laboral de las personas.	29

1. Un acuerdo de homologación que se establezca entre las instituciones responsables de la evaluación y certificación de competencias laborales en cada país y basado en certificaciones de competencias laborales oficiales.	30
2. Un acuerdo de homologación que defina qué tipo de certificados de competencias laborales pueden formar parte y establece distinciones entre tipos de estándares y certificaciones.	32
3. Un Marco Metodológico Común de Calidad para avanzar y acelerar los procesos de homologación y base de un “Acuerdo de Confianza” entre los países.	33
4. La Legitimidad de los certificados se sustenta en el diálogo social.	36
5. Condiciones de Implementación de los acuerdos de homologación de cara a los usuarios.	38
<b>B. Recomendaciones generales orientadas al fortalecimiento de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales en el cumplimiento de su misión.</b>	39
1. Fortalecer la institucionalidad y la gobernanza de los sistemas basada en el diálogo social.	39
2. Sostenibilidad del financiamiento.	41
3. Ampliar el conocimiento de estos sistemas y su valoración social en los actores del mundo laboral.	41
4. Orientar la certificación hacia los empleos del futuro y aquellos sectores con mayor potencial de empleabilidad y como medio para la reconversión de los trabajadores en un contexto mundial de pérdida de empleo.	42
5. Potenciar acciones que permitan el cierre de brechas de las personas que no logran la certificación.	43
6. Simplificar procesos, reducir tiempos y abaratar costos, incorporando tecnología.	43
7. La articulación con el mundo educativo, en particular técnico profesional resulta clave para que la certificación sea una herramienta de desarrollo para las personas, que permita la formación a lo largo de la vida.	44
8. Evaluar, medir y mostrar impactos.	46
9. Fortalecer políticas y estrategias de atención de la población migrante que faciliten y potencien su acceso a la certificación de competencias laborales en los países de destino.	47
<b>C. Recomendaciones a los países de la AP que surgen de la revisión de buenas prácticas de la experiencia europea y de algunos países europeos en particular.</b>	49
a) Recomendaciones generales a los sistemas de validación de la experiencia de las personas.	51
b) Recomendaciones relacionadas con las homologaciones o reconocimientos mutuos entre países.	53
c) Recomendaciones vinculadas con la población inmigrante o refugiada.	55
d) Recomendaciones desde un enfoque de género.	57
5. REFERENCIAS.	60

# Informe comparativo de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas en los países de la Alianza del Pacífico: los casos de ChileValora de Chile, CONOCER de México, SENA de Colombia y el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú.

## INFORME EJECUTIVO

### 1. INTRODUCCIÓN

Este documento presenta un resumen ejecutivo de las principales conclusiones y recomendaciones del Informe comparativo de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas en los países de la Alianza del Pacífico (AP)<sup>1</sup>: los casos de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER y el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, MTPE.

Este informe comparativo fue comprometido en la Declaración de Lima suscrita por los Presidentes de la República de Chile, Sebastián Piñera Echenique; de la República de Colombia, Iván Duque Márquez; de los Estados Unidos Mexicanos, Andrés Manuel López Obrador; y de la República del Perú, Martín Vizcarra Cornejo, en el marco de la XIV Cumbre de la Alianza del Pacífico, celebrada en Lima, Perú, el 6 de julio de 2019. En dicha ocasión, acordaron “Elaborar un informe comparativo de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales en los países de la Alianza del Pacífico, como primer paso para la elaboración de una hoja de ruta que permita homologar los sistemas de certificación”.

Para facilitar el cumplimiento de este compromiso, el Programa de la Unión Europea para la Cohesión Social en América Latina EUROSociAL+ aprobó en octubre 2019 la propuesta de acción presentada por ChileValora denominada “Instalación de un sistema integrado de homologación de certificaciones laborales de personas migrantes en los países de la Alianza del Pacífico”. Dicha acción se enmarca en la Declaración de Lima y tiene como objetivo contribuir a establecer las condiciones necesarias para la creación y gestión de un sistema de la AP de homologación de las certificaciones de competencias laborales que otorgan sus diferentes sistemas nacionales de certificación.

Para ello, el programa EUROSociAL contrató a la Empresa CIDALIA para el desarrollo de los siguientes productos: (i) Un estudio descriptivo sobre los sistemas nacionales de certificación de cada uno de los cuatro países de la AP; y (ii) Un análisis comparativo de estos cuatro sistemas que permita determinar las posibilidades y condiciones para la homologación de las certificaciones laborales que otorgan a nivel país.

---

<sup>1</sup> La Alianza del Pacífico nació como una iniciativa económica y de desarrollo entre cuatro naciones de América Latina: Chile, Colombia, México y Perú. Es sido descrito como “un mecanismo de articulación política, económica, de cooperación e integración que busca encontrar un espacio para impulsar un mayor crecimiento y mayor competitividad de las cuatro economías que la integran. Los miembros de la Alianza del Pacífico confían que esto es posible a través de un avance progresivo de la libre circulación de bienes, servicios, capitales y personas”. Ver <https://alianzapacifico.net/>

Como resultado del trabajo realizado con los países de la AP, se han entregado a las respectivas contrapartes del Grupo Técnico Laboral y Red de Expertos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de la Alianza del Pacífico, cinco informes:

- a) "Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en Chile: el caso del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora".
- b) "Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en Colombia: el caso del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA"
- c) "Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en México: el caso del Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, CONOCER
- d) "Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el Perú: el caso del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, MTPE.
- e) "Informe Comparativo de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas en los países de la Alianza del Pacífico: los casos de ChileValora de Chile, CONOCER de México, SENA de Colombia y el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú.

En este documento se presenta un resumen de las principales conclusiones y recomendaciones del Informe Comparativo antes mencionado, que tuvo como propósito realizar un análisis de los sistemas o iniciativas de evaluación y certificación de competencias laborales que implementan en Chile, ChileValora; en México, CONOCER; en Colombia, el SENA; y en Perú, el MTPE, que permita identificar elementos comunes y diferencias significativas en dimensiones relevantes de estos sistemas, así como un conjunto de recomendaciones, como un primer paso para contribuir a establecer las condiciones necesarias para avanzar hacia un proceso de homologación de las certificaciones de competencias laborales que otorgan estos sistemas en cada país, y en general a una mayor integración de estos, facilitando así el reconocimiento de las competencias laborales de las personas que migran entre estos países.

Para alcanzar este propósito, se plantearon como objetivos específicos: a) comprender el panorama de la migración regional en América Latina y en particular en los cuatro países de la Alianza del Pacífico; b) Describir cómo están organizados, cuáles son sus objetivos y cómo funcionan los sistemas e iniciativas de certificación en cada uno de los países de la AP, identificando elementos comunes y diferencias significativas; y c) Establecer un conjunto de recomendaciones que les permitan avanzar hacia la homologación y una mayor integración facilitando así el reconocimiento de las competencias laborales de las personas que se trasladan entre estos países.

En este tercer y último objetivo, se suman algunas recomendaciones que han sido extraídas de un análisis realizado a las experiencias que sobre esta temática se están aplicando en Europa y los países que la integran, con especial foco en Italia, España, Suecia y Países Bajos. Del análisis de estas iniciativas, se intentará mostrar si existen experiencias similares a las de la homologación y qué otros mecanismos y buenas prácticas se están llevando a cabo que pudieran servir de referencia a los países de la AP, teniendo a la vista la necesidad de acelerar este tipo de mecanismos a fin de responder a la creciente presión migratoria que han venido experimentando los países de la región los últimos años.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> El estudio de los sistemas de certificación de competencias laborales de los países de la AP se enmarcó en un análisis más general que ya había sido solicitado a CIDALIA por el programa EUROsocial + el cual consideraba indagar en los sistemas de reconocimiento de las competencias adquiridas no sólo en América Latina sino también en Europa, con especial foco en la población inmigrante. Por tanto, en forma paralela al estudio de los países de la AP, se realizó un estudio

Cuando se habla de evaluación y certificación de competencias laborales en este estudio se hace referencia al reconocimiento público y formal que se entrega a una persona una vez que ha demostrado, a través de un proceso documentado de evaluación, que posee las competencias para realizar una actividad laboral que ha sido previamente descrita en una norma o estándar de competencia, siguiendo los requerimientos del sector productivo, y sin importar dónde ni cómo obtuvo dichas competencias.

En el contexto de una economía abierta y la creciente circulación de trabajadores entre los países, los cuatro países de la AP han identificado la necesidad de establecer las condiciones técnicas y de coordinación necesarias entre los actores públicos y privados, que permitan avanzar en lo que se ha denominado una "Ruta hacia la Homologación de los Sistemas Nacionales de Certificación de Competencias Laborales" que operan en los distintos países de la región.

Esta Ruta describiría el camino que deben seguir dos o más países interesados para avanzar hacia un "acuerdo de homologación" entre sus sistemas de certificación de competencias laborales, que permita que los trabajadores certificados en alguno de los países firmantes del acuerdo puedan hacer valer sus competencias adquiridas en tales destinos, facilitando su integración y desarrollo laboral.

El propósito de este proceso de homologación sería que las competencias laborales que le hayan sido certificadas a los y las trabajadores en alguno de los países que integran este acuerdo, les sean reconocidas en el país de destino, sin necesidad de pasar nuevamente por un proceso de evaluación o recalificación, facilitando así su incorporación, permanencia o movilidad en el mercado laboral.

Esto implicaría, por ejemplo, que al momento de buscar un empleo en alguno de los países de la AP, los futuros empleadores puedan ponderar las competencias efectivas de la persona y ofrecerle condiciones de contratación que se adecuen a estas, con la sola presentación del certificado que ha obtenido en su país de origen, homologado (reconocido y respaldado) por la institución nacional responsable de la certificación de competencias laborales en el país de destino.

Respecto al alcance de esta ruta hacia la homologación, hasta el momento, los países de la AP han acordado iniciar el camino avanzando en la homologación de los certificados asociados a determinados estándares de competencia en los que, luego de una comparación técnica que posteriormente se validaría con los representantes de los sectores productivos de los distintos países, exista un nivel de semejanza que haga aconsejable la homologación.

Esto significa que la homologación sólo operaría en aquellas certificaciones de competencia que estén asociadas a los estándares que hayan sido previamente "homologados" entre los países. No se ha considerado hasta ahora, la opción de avanzar hacia una homologación de los sistemas de certificación como tales ni tampoco de todos los estándares de competencia que han sido desarrollados en cada país.

---

con similares características en Europa que analizó la situación de cuatro países, a saber, Italia, Países Bajos, Suecia y España, y las políticas comunitarias en general, aunque sin establecer una comparación entre estos. Para fortalecer la mirada de los países de la AP, se incluyen en este informe algunas conclusiones y recomendaciones que han sido extraídas de la realidad europea que se estima resultan útiles a los propósitos y mandatos de la AP en materia de reconocimiento de competencias.

Una vez alcanzado este “acuerdo de homologación” entre los países de la AP, cualquier trabajador/a que sea certificado en sus competencias laborales en alguno de estos cuatro países, podría hacer valer su certificado en el otro país, respecto de los estándares de competencia que formen parte del acuerdo.

A modo de delinear un marco contextual al análisis comparativo de los sistemas de certificación de competencias laborales de los países miembros de la AP, el estudio consideró además un panorama de la realidad migratoria, en cuanto a flujos y gobernanza, que están enfrentando estos países actualmente. La migración es un fenómeno dinámico, que en poco tiempo puede modificarse o acentuarse en los tipos y composición de los flujos migratorios entre países. Según la Organización Internacional para las Migraciones<sup>3</sup> (OIM), América del Sur se está configurando, al igual como ya lo es México, como una región de origen, tránsito y destino de migraciones internacionales. “Se observan cambios en cuanto a la dirección, intensidad y composición de los movimientos de población respecto a años anteriores”. La migración venezolana ha contribuido notablemente a esta configuración. Se calcula que más de 4 millones y medio de venezolanos han salido de su país en pocos años, siendo Colombia, Perú y Chile sus principales destinos. Esto ha presentado un desafío notable a la institucionalidad y al marco normativo que gestiona y regula la migración en estos países, para integrar social y económicamente a los inmigrantes.

Ahora bien, como ya se indicó, la migración es un fenómeno dinámico y habrá que estar atentos para considerar los efectos que la pandemia del coronavirus tendrá sobre los flujos migratorios y las regulaciones de los países a este respecto.

## 2. ETAPAS Y METODOLOGÍA

El estudio consideró las siguientes etapas y metodología:

---

<sup>3</sup> Ver:

[https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/Informes/Tendencias Migratorias en America del Sur Marzo.pdf](https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/Informes/Tendencias_Migratorias_en_America_del_Sur_Marzo.pdf)

Etapa 1: revisión documental

- Revisión de información documental sobre los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales y migración a nivel de la región para contextualizar e identificar categorías de análisis (octubre-diciembre 2019)
- Primera revisión de información documental sobre los sistemas o iniciativas de evaluación y certificación de competencias laborales en los países de la AP y sobre la situación migratoria en cada país (diciembre-enero 2020).

Etapa 2:  
Reunión Grupo de  
Expertos AP

- Reunión de Constitución Red de Expertos del Grupo Técnico Laboral en ciudad de México (21-23 de enero 2020).
- Taller de Trabajo con integrantes de la Red en el que cada representante realizó exposiciones sobre los distintos aspectos del funcionamiento de sus sistemas a nivel país.

Etapa 3:  
Cuestionario

- Elaboración y envío a los países de un cuestionario detallado sobre ámbitos relevantes de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales en cada país: 220 preguntas organizadas en 19 dimensiones (febrero-marzo 2020).
- Recepción de cuestionario y reuniones virtuales ón aclaratorias (marzo-abril 2020)

Etapa 4. Informes  
Preliminares y Final

- Elaboración de versiones preliminares de Informes de Caso por país y envío a validación a expertos por países (abril-mayo 2020).
- Versiones Finales de Informes de caso por país (mayo).
- Elaboración de Informe Comparativo de los cuatro sistemas y envío a validación a expertos por países y GTL (mayo-junio).
- Informe Comparativo Final (agosto-septiembre)



### 3. SÍNTESIS ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS SISTEMAS E INICIATIVAS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN LOS PAÍSES DE LA AP.

#### CONTEXTO GENERAL

##### **Los sistemas de reconocimiento, evaluación y certificación de competencias laborales como herramientas que facilitan la inserción laboral y/o continuidad de estudios de los migrantes.**

La creciente migración intrarregional en América Latina, que en gran parte se debe a razones de trabajo, pone como uno de los desafíos la creación de condiciones para que a las personas migrantes les sean reconocidas sus competencias laborales y profesionales, como instrumento que facilite su inserción laboral y/o la continuidad de estudios en los países de destino. Para lo anterior, resulta fundamental la existencia de sistemas de reconocimiento, validación, evaluación y certificación de competencias laborales y profesionales, como de reconocimiento de títulos profesionales, tanto en cada uno de los países como a nivel de toda la región.

##### **La mirada desde los organismos internacionales.**

Los organismos internacionales han entregado orientaciones y recomendaciones a los países en el sentido de implementar estrategias, basadas en las mejores prácticas de los países desarrollados, que permitan la instalación de sistemas de formación de competencias (se habla de sistemas de formación para el trabajo, sistemas de desarrollo de habilidades, destrezas o calificaciones) que sean efectivos en mejorar y fortalecer las competencias de las personas a lo largo de toda su vida, en un mundo globalizado y un mercado laboral cada vez más incierto y cambiante. Dichas estrategias consideran una serie de iniciativas, dentro de las cuales está el papel que le cabe a los sistemas de reconocimiento, validación, y certificación de las competencias laborales y profesionales de las personas, principalmente de aquellas que se han ido adquiriendo más allá de la educación formal, en la propia experiencia laboral o en procesos de capacitación laboral dentro y fuera de las mismas empresas o lugares de trabajo (OIT/CINTERFOR, 2015; OIT/CINTERFOR, 2017; OIT, 2019; Amaral, N y otros, et al 2017; OECD, 2019; UNESCO, 2012; UNESCO, 2017; UNESCO, 2019).

##### **La evaluación y certificación de competencias laborales en la región de América Latina.**

Al observar el panorama regional de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales en la literatura disponible, se observa la inexistencia de estudios recientes que los describan y analicen. Los estudios más acabados sobre el tema han sido elaborados por la Organización Internacional de Trabajo, OIT y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, CINTERFOR y tienen en su mayoría más de una década de antigüedad. Por otra parte, el concepto de certificación de competencias tiene distintas acepciones y se ha usado para referirse a procesos diversos<sup>4</sup>, y una de sus manifestaciones corresponde al que prevalece hoy en varios países de la región (foco principal de este estudio) que se orienta principalmente al reconocimiento de los saberes que las personas han adquirido fuera o

---

<sup>4</sup> Se señala que el concepto de certificación de competencias habría surgido y se desarrolla en la región ligado principalmente a los procesos de transformación de las instituciones de formación profesional que fueron migrando hacia un enfoque basado en competencias, en tanto, requerían validar los aprendizajes de los alumnos a través de un desempeño laboral observable, y no sólo por la vía de procesos de evaluación centrados únicamente en los conocimientos adquiridos sin importar su aplicabilidad. (OIT/Cinterfor, 2004; Vargas 2004b; Hernández, 2002; Mertens, 1996).

más allá del ámbito de la educación formal. Este concepto aparece claramente identificado en los estudios y publicaciones de la OIT/CINTERFOR y da cuenta del rol clave que ha jugado este organismo en su difusión en la región, lo que se ha visto reforzado por los múltiples proyectos de asistencia técnica que ha realizado apoyando a los países en la instalación y desarrollo de este tipo de sistemas desde hace más de una década. Si bien se observa que cada país de la región ha definido e implementado sus propias políticas y arreglos institucionales en la materia, con distintos esquemas y velocidad, es posible identificar elementos comunes que habrían influido en el surgimiento y desarrollo de los sistemas de evaluación y certificación de competencias en la región como también algunos desafíos compartidos (Mertens, Leonard, 1996, Vargas, Irigoien, 2002; Vargas, 2004(a), Vargas, 2004(b); OIT/CINTERFOR, 2004; OIT/CINTERFOR, Vargas, F (coord.) 2015; OIT/CINTERFOR, 2017).

### **La situación migratoria de la región y los países de la Alianza del Pacífico**

Según los datos publicados por la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas<sup>5</sup> sobre población migrante,<sup>6</sup> entre 1990 y 2019, el porcentaje de este grupo de personas ha pasado de un 1,6% a un 1,8% de la población residente en los países latinoamericanos. En términos absolutos, la población migrante ha crecido un 78% a nivel mundial en los últimos 40 años y en América Latina y el Caribe habría crecido un 63%, con un mayor crecimiento en mujeres (63,3%) que en hombres (62,17).

Si bien el porcentaje de población inmigrante no ha variado significativamente en América Latina, sí ha habido un cambio importante en la procedencia de esa población. Los datos censales muestran que se ha intensificado la migración intrarregional, "cuya expansión está asociada a la sostenida migración desde algunos países tradicionalmente emisores, pero con nuevos destinos, como la llegada de haitianos a América del Sur y la emigración venezolana reciente, que representan una situación nueva para los países" (Cepal, 2018, p. 10). También se observa un aumento de la migración transfronteriza, es decir, el movimiento de población entre países vecinos, lo que demostraría una "dinámica integradora social, económica y cultural, y revelan el papel de la complementariedad en los mercados laborales, la existencia de comunidades transfronterizas y la vocación de acuerdos y cooperación entre los países" (ídem, p.13).

En los países integrantes de la Alianza del Pacífico (AP), la situación migratoria presenta algunas diferencias entre ellos. México, Colombia y Perú están dentro de los países que mostraron un crecimiento de la inmigración transfronteriza entre un censo y otro. Respecto a Chile, que tiene uno de los censos de población más recientes, la disminución de la migración transfronteriza, en términos porcentuales, ha sido producto del notable crecimiento de la inmigración de ciudadanos venezolanos, haitianos y colombianos en los últimos años. En los casos de Perú y Colombia, la diáspora venezolana abrió un nuevo capítulo en la historia de la población inmigrante de estos países, ya que multiplicó por varias veces el número de extranjeros residentes. En Perú 864.000 venezolanos, en Colombia, 1.631.000 y en Chile, 371.000 a diciembre de 2019 (Selee y Bolter, 2020).

---

<sup>5</sup> <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>

<sup>6</sup> La OIM define migración internacional como el "movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual y a través de una frontera internacional hacia un país del que no son nacionales." Ver: <https://www.iom.int/es/terminos-fundamentales-sobre-migracion>.

Cabe señalar que el flujo de población migrante entre los propios países de la AP, no supera el 2% del total de inmigrantes en estos países, a excepción de Chile, donde los migrantes provenientes de Perú y Colombia representan el 15,8 y 10,8% del total de la población migrante en 2019.

Respecto a las características de la migración y su composición, los 4 países de la Alianza del Pacífico presentan un panorama algo distinto.

México es el país que presenta la realidad migratoria más compleja. El compartir frontera con Estados Unidos determina en gran parte esta realidad. A este país se dirigen el mayor porcentaje de emigrantes mexicanos, que luego algunos de ellos regresan para convertirse en la población inmigrante más grande del país. Además, Estados Unidos es la razón de que México sea parte fundamental del corredor migratorio más grande a nivel mundial, por el cual circulan un gran número de personas, principalmente centroamericanos, que quieren llegar al país del norte, quedándose algunos en tierras mexicanas por un periodo de tiempo mayor al que tenían estipulado, convirtiéndose algunos en población de indocumentados que busca trabajo en ese país. Por otro lado, también están los que vienen de más lejos, que por diversas razones, incluidas las laborales, llegan a México a buscar un lugar para residir. Ninguno de los otros tres países de la AP ha tenido esta experiencia migratoria, solo comparten, especialmente Colombia y Perú, el ser países de emigrantes más que inmigrantes.

Colombia y Perú comparten una experiencia migratoria fundamentalmente caracterizada por ser emisor de ciudadanos más que receptor de extranjeros. Experiencia, que como ya se indicó, sufre un giro notable causado por la llegada masiva de venezolanos a estos países. Ambos países, por una cuestión circunstancial más que estructural, se han tenido que adaptar rápidamente a este nuevo estatus y ajustar su institucionalidad y su marco normativo para recibir a un flujo masivo de inmigrantes, proveniente de un solo país.

En el caso de Chile, el crecimiento económico que experimentó en las últimas décadas, lo convirtió en destino de extranjeros provenientes de varios países, buscando, principalmente, oportunidades laborales. A principios de la década del 2000, Chile ya contaba con una población migrante de 1,2% del total de su población, porcentaje que fue creciendo sostenidamente hasta llegar a cerca de un 8% en 2019, siendo el país de la AP que en términos porcentuales—y quizás absolutos—más población extranjera residente tiene. Este fuerte crecimiento se debe al gran número de inmigrantes colombianos, haitianos y, principalmente, venezolanos que han llegado en los últimos años.

En cuanto a Colombia y Perú, en el periodo 2015-2019, pasan de un porcentaje de población inmigrante de 0,3% y 0,5%, respectivamente, a 2,3% y 2,5%. En el mismo periodo de tiempo, México se mantuvo en 0,8% de inmigrantes.

La Organización Internacional para las Migraciones<sup>7</sup> (OIM), sintetiza esta situación, cuando señala que América del Sur se está configurando, al igual como ya lo es México, como una región de origen, tránsito y destino de migraciones internacionales. “Se observan cambios en cuanto a la dirección, intensidad y composición de los movimientos de población respecto a años anteriores”. La migración venezolana ha contribuido notablemente a esta configuración. Se calcula que más de 4 millones y medio de venezolanos han salido de su país en pocos años, siendo Colombia, Perú y

---

<sup>7</sup> Ver: [https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/Informes/Tendencias\\_Migratorias\\_en\\_America\\_del\\_Sur\\_Marzo.pdf](https://robuenosaires.iom.int/sites/default/files/Informes/Tendencias_Migratorias_en_America_del_Sur_Marzo.pdf)

Chile sus principales destinos. Esto ha presentado un desafío notable a la institucionalidad y al marco normativo que gestiona y regula la migración en estos países, de manera de integrar social y económicamente a los inmigrantes.

Ahora bien, como ya se indicó, la migración es un fenómeno dinámico y habrá que estar atentos para considerar los efectos que la pandemia del coronavirus tendrá sobre los flujos migratorios y las regulaciones de los países a este respecto.

## **LOS SISTEMAS E INICIATIVAS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO. SÍNTESIS DEL ANÁLISIS COMPARATIVO.**

### **1. EXISTENCIA DE SISTEMAS CONSOLIDADOS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.**

Los cuatro países de la Alianza del Pacífico analizados cuentan con sistemas consolidados de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas, que tienen entre diez años de desarrollo (en los casos de ChileValora y el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, MTPE), más de diecisiete años en el caso de la evaluación y certificación de competencias laborales al interior del Servicio Nacional de Formación, SENA en Colombia y veinticinco años (en el caso del CONOCER de México). Sin embargo, solo en dos casos, ChileValora y CONOCER, sus marcos normativos reconocen la existencia de un sistema nacional de certificación de competencias laborales, aunque con distintas denominaciones. En los otros dos, SENA y MTPE de Perú, no se reconoce hasta ahora la existencia de un sistema nacional de certificación de competencias laborales como tal o este se encuentra en fase de construcción, como en el caso de Colombia.

### **2. LOS SISTEMAS SE ESTRUCTURAN EN TORNO A DOS COMPONENTES PRINCIPALES.**

Los sistemas e iniciativas de evaluación y certificación de competencias laborales de los países de la AP se estructuran en torno a dos componentes principales. Primero, un proceso destinado a identificar y normalizar/estandarizar cuáles son las competencias que hoy demanda el mercado laboral en materia de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes asociadas a determinadas funciones laborales y, de otra, un proceso sistematizado que permite evaluar el desempeño laboral de una persona según estas mismas competencias y entregarle un certificado oficial en tanto haya demostrado ser “competente” en las competencias evaluadas.

### **3. LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS COMO UN MEDIO PARA ALCANZAR OBJETIVOS SUPERIORES.**

La certificación de competencias laborales se concibe como un medio para mejorar la empleabilidad, y la movilidad laboral y educativa de quienes la reciben, además de su autoestima y visibilidad en la sociedad; como asimismo la productividad de las empresas u organizaciones que contratan personas certificadas o bien certifican a sus trabajadores actuales; y finalmente, de los

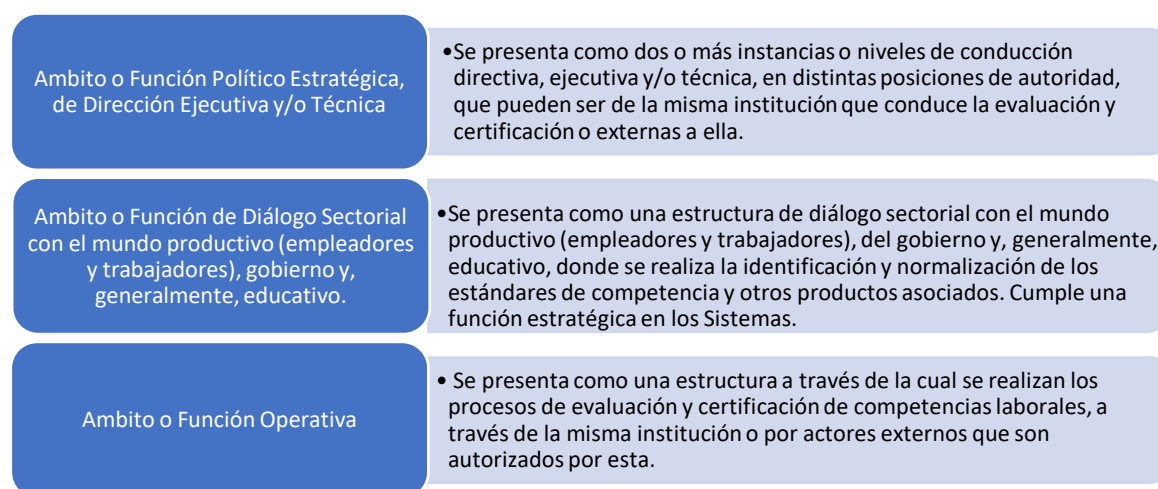
países en general, en tanto, es una herramienta que permite identificar y estandarizar los requerimientos de capital humano de las empresas y organizaciones, evaluar las brechas de competencia que existen en una parte de la población que accede a estos sistemas, y orientar procesos de capacitación y formación que permitan cubrir esas brechas y formar personas según las competencias que son demandadas por el mercado del trabajo.

#### 4. NATURALEZA INSTITUCIONAL, RECTORÍA Y GOBERNANZA DE LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.

CONOCER y ChileValora son dos entidades públicas que fueron creadas con el objetivo principal de evaluar y certificar las competencias laborales de las personas y su marco legal les otorga la rectoría en sus países de un Sistema Nacional que considera, por una parte, la normalización de los estándares de competencia y, de otra, la evaluación y certificación de las competencias de las personas basada en dichos estándares.

Por su parte, SENA y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú son dos instituciones públicas que tienen una misión amplia en el ámbito de la formación profesional (SENA) y de la problemática del trabajo y el empleo en el país (MTPE de Perú), respectivamente, a las que a través de determinados instrumentos normativos o modificaciones a sus marcos legales originales, se les han entregado las atribuciones de normalizar, evaluar y certificar las competencias laborales de las personas. Es decir, se trata de dos instituciones que, a diferencia de ChileValora y CONOCER, tienen un mandato amplio que incluye, entre otras funciones, las de evaluar y certificar las competencias. En el caso de Colombia, la rectoría de la evaluación y certificación recae en manos del Ministerio de Trabajo; mientras que en el caso de Perú, es el propio MTPE quien la ejerce de acuerdo a su marco legal.

En cuanto a su gobernanza e institucionalidad, se observan estructuras de organización donde es posible identificar tres o cuatro ámbitos o funciones principales en la toma de decisiones asociada a la gestión de los sistemas o iniciativas de evaluación y certificación de competencias analizadas.



En el **Ámbito Político Estratégico, de Dirección Ejecutiva y/o Técnica de los sistemas**, las instituciones analizadas se comportan de la siguiente manera:

ChileValora y CONOCER, tienen en común que ésta es ejercida por dos instancias o niveles de acuerdo a sus marcos legales. Un primer nivel donde se ubican órganos colegiados de conformación tripartita integrados por representantes del gobierno, empleadores y trabajadores que ejercen la dirección superior de los sistemas (Un Directorio tripartito, paritario y decisorio, en el caso de ChileValora y un Comité Técnico tripartito, en el caso del CONOCER); y un segundo nivel donde se ubican los roles de dirección y conducción ejecutiva de estos (una Secretaría Ejecutiva y un Director General, respectivamente).

En el MTPE de Perú, se identifican dos niveles donde se ejerce la función político- estratégica del área programática de evaluación y certificación de competencias laborales del Ministerio. Un primer nivel, que cumple el Viceministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral del MTPE y un segundo nivel que cumple la Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales. En este caso, se agrega un tercer nivel, que ejerce el rol de conducción técnica respecto de la certificación de competencias y la normalización que recae en la Dirección de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, dependiente de la anterior Dirección.

En el SENA se identifican cuatro niveles en la conducción político-estratégica de la evaluación y certificación de competencias que se entrega a través de la institución, incluyendo las instancias de coordinación ejecutiva tanto de la evaluación y certificación como de la normalización de competencias laborales. Un primer nivel, que ejerce el Ministerio del Trabajo, a través de su Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo. Un segundo nivel, corresponde a la Dirección General, máximo órgano ejecutivo de la institución; un tercer nivel, que se ejerce a través de la Dirección del Sistema de Formación para el Trabajo, como área misional, que tiene bajo su responsabilidad la evaluación y certificación de competencias laborales. En el cuarto nivel, existen dos instancias de trabajo internas que fueron creadas para coordinar e impulsar tanto las tareas de estandarización de competencias como de ejecución de la evaluación y certificación: el Grupo de Gestión de Competencias Laborales, en el caso de la estandarización, y el Grupo de Certificación de Competencias Laborales, en el caso de la evaluación y certificación de competencias, ambos adscritos a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

#### **En el ámbito de diálogo sectorial con el mundo productivo y/o educativo:**

Las cuatro experiencias cuentan con una estructura de diálogo social que considera al mundo productivo (empleadores y trabajadores) y el gobierno. Además, todas salvo ChileValora, suman al sector educativo, por lo que priman las mesas o instancias sectoriales de conformación cuatripartitas. En estas instancias se realiza el proceso de identificación y normalización de los estándares de competencia y otros productos asociados, y se establece un diálogo con los actores que resulta una función estratégica para el funcionamiento de los sistemas de evaluación y certificación, la prospección de las necesidades futuras en materia de competencias, la proyección y promoción de los sistemas, y en general, su conexión con las necesidades del mundo productivo y de desarrollo de competencias en sus respectivos países.

La cantidad de instancias de diálogo conformadas en cada experiencia es muy variada (van desde 3 en el caso de los Comités de Competencias Laborales del MTPE hasta 309 Comités de Gestión por Competencias que se han constituido en el CONOCER), como asimismo el número y tipo de sectores que participan en estas instancias. Dado que cada institución tiene una forma propia de clasificar y agrupar los sectores, no es posible establecer una comparación entre ellos. Una

diferencia importante se da en el CONOCER dado que su marco normativo permite que una empresa, grupos de personas u organizaciones representativas puedan solicitar la conformación de un Comité de Gestión por Competencias, en la medida que cumpla con los criterios establecidos por esta institución, cuestión que no ocurre en el resto de las experiencias. Resulta interesante además la experiencia de los Consejos Sectoriales del SENA dado que se trata de una instancia conformada por las Mesas Sectoriales que tienen intereses comunes y visiones conjuntas para la generación, concertación y desarrollo de iniciativas y proyectos relacionados con el talento humano del sector. Se trata de una entidad creada con un rol articulador y consultivo del sector productivo, gubernamental y académico, que la conforman los presidentes de los consejos ejecutivos de las mesas sectoriales.

#### **En el ámbito operativo de la institucionalidad:**

En tres de las cuatro experiencias (ChileValora, CONOCER y MTPE), la ejecución del proceso de evaluación y/o certificación está externalizado en una o más entidades que deben ser previamente autorizadas/acreditadas por la institución responsable del sistema. La excepción la constituye el SENA que realiza dicho proceso a través de los Centros de Formación Integral de la propia institución. Sin embargo, en las tres experiencias donde se trata de una función externalizada, existen diferencias en la cantidad y tipo de entidades que pueden evaluar y/o certificar, su naturaleza jurídica y el tipo de atribuciones que tienen asignadas.

## **5. ATRIBUCIONES DE LAS INSTITUCIONES ASOCIADAS A LOS SUBSISTEMAS O CICLO DE COMPETENCIAS LABORALES.**

Cuando se habla de los sistemas de competencias laborales, se señala que operacionalmente están formados por cuatro subsistemas o etapas, con sus propias dinámicas internas, lo que incluye: la identificación de competencias, la normalización, la formación basada en competencias, y la evaluación y certificación de las competencias de las personas (Mertens, 1996; OIT/Cinterfor, 2004; Fundación Chile, 2010).

ChileValora y CONOCER, tienen atribuciones legales directas sobre tres de las cuatro etapas de lo que se ha llamado el “ciclo de competencias” (identificar, normalizar, y evaluar y certificar competencias laborales), aunque con algunas diferencias entre ellas; mientras que en el SENA y el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú tienen atribución legal sobre las cuatro etapas, es decir, a las tres etapas ya señaladas, se agrega la formación de personas basada en competencias. Sin embargo, todas las experiencias, independiente de sus atribuciones legales, por una parte, desarrollan iniciativas destinadas a favorecer el uso de los estándares de competencias que son identificados y normalizados, por parte de la institucionalidad de capacitación y formación existente en el país, y de otra, han establecido normativas o medidas para cautelar la independencia y evitar posibles conflictos de interés en los procesos que realizan las entidades que realizan la evaluación y certificación de competencias respecto de aquellas que desarrollan los procesos de formación.

## **6. EL DIÁLOGO SOCIAL EN LA BASE DE LA GOBERNANZA DE LOS SISTEMAS.**

El diálogo social es un elemento fundamental que está a la base de los cuatro sistemas analizados y se constituye en un factor determinante del grado de legitimidad que puede alcanzar la propuesta

de valor que existe tras cada certificado de competencias laborales que se entrega a una persona. Este modelo de diálogo social opera en dos niveles. Un primer nivel asociado a la gobernanza y función político-estratégica de los sistemas (a través de órganos colegiados de dirección superior con conformación tripartita), que están presentes en tres de las cuatro experiencias (SENA, CONOCER y ChileValora) y un segundo nivel, asociado a la estrategia de trabajo con los actores del mundo productivo (empleadores y trabajadores) y gubernamental, a los que suman, en casi todas ellas, los actores del mundo educativo y social (a través de las mesas y consejos sectoriales), que están presentes en las cuatro experiencias.

## **7. PROPÓSITOS A LOS QUE SE ORIENTAN LOS SISTEMAS E INICIATIVAS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES, PROBLEMAS PRINCIPALES QUE SE PLANTEAN ENFRENTAR Y BENEFICIOS ESPERADOS.**

Existe una alta coincidencia tanto en la definición de los problemas que explican o justifican la existencia de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales como en los propósitos y objetivos que estos persiguen y los beneficios que se espera puedan generar.

Los problemas principales son: asimetrías de información en el mundo del trabajo; falta de reconocimientos a los aprendizajes adquiridos de manera no formal, informal o por la experiencia laboral; existencia de grandes grupos de población con baja escolaridad, calificación y productividad, muchas veces en el mercado informal; planes de capacitación y programas formativos no fundamentados en necesidades reales, por la dificultad de identificar brechas de competencias de las personas y finalmente, conocer y anticipar las necesidades de competencias en los sectores estratégicos de los países.

Como contrapartida, los propósitos a los que se orienta son: fortalecer el capital humano de los países, mejorar la empleabilidad, movilidad laboral y permanencia de los trabajadores, mejorar la productividad y empleabilidad de las empresas, junto con preparar al sector productivo de los países para su inserción en una economía abierta, global y competitiva. También se hace referencia a la importancia de favorecer políticas de gestión y formación del talento humano, que permitan la movilidad educativa de las personas y su formación a lo largo de la vida. Finalmente, se reconoce la importancia de proveer de información al mercado del trabajo sobre las personas que están debidamente calificadas por la vía de una certificación formal como medio para reducir las asimetrías de información existentes.

En cuanto a los beneficios que se espera pueda generar un sistema maduro de certificación de competencias laborales, existe un amplio acuerdo en las cuatro experiencias analizadas que este debiera generar efectos positivos tanto para el trabajador como para la empresa, además de contribuir a mejorar el funcionamiento del resto de la institucionalidad de formación de competencias de un país, lo que incluye no sólo el mercado laboral, sino al sistema de formación y educación en general.

## **8. FINANCIAMIENTO INSTITUCIONAL Y DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.**



Con relación al financiamiento institucional, en las cuatro experiencias analizadas, este proviene principalmente de transferencias del presupuesto de la nación, lo que es coherente con su naturaleza de entidades públicas. Reciben también otros aportes que se conceptualizan como ingresos propios u otros ingresos, los que en general están regulados en los respectivos marcos legales de las instituciones, estableciendo los conceptos específicos por los cuales se puede cobrar o percibir esos ingresos.

En cuanto al precio y financiamiento de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, sólo en la experiencia del SENA, el proceso es gratuito para las personas, dado que es financiado con cargo al presupuesto del estado. Mientras que en las otras tres (MTPE, ChileValora, CONOCER), con algunas diferencias entre sí, los usuarios, tanto personas como empresas, deben pagar por este servicio un precio que es fijado por las propias entidades de evaluación y/o certificación, según criterios de mercado. La excepción en el caso del MTPE la constituye el programa Impulsa Perú que ofrece una línea de certificación gratuita para los usuarios y que, junto al Fondo Empleo, han financiado mayoritariamente los procesos realizados.

Sobre la temática del financiamiento de las instituciones analizadas, sumado a los mecanismos y presupuestos de los que disponen para financiar los procesos de evaluación y certificación, cabría discutir por una parte, sobre la problemática que representa para algunas instituciones la existencia de esquemas de financiamiento que dependen de presupuestos anuales cuya mantención no está garantizada o enfrentan restricciones asociadas a sus marcos legales, como el caso de ChileValora, como de los mecanismos de financiamiento de los procesos de certificación cuando éstos no están cubiertos por esquemas de subsidios desde el Estado, afectando las coberturas de los sistemas y generando una barrera de entrada a algunos segmentos de trabajadores que no disponen de los recursos para financiarla, como por ejemplo, la población migrante, cesante o de bajos recursos.

## 9. IDENTIFICACIÓN Y PROSPECCIÓN DE REQUERIMIENTOS DEL MERCADO LABORAL.

En todas las experiencias se desarrolla un proceso de identificación y prospección de requerimientos del mercado laboral, como un paso que inquiere sobre las necesidades de evaluación, certificación y formación, previo al proceso de normalización de competencias laborales. Se trata de procesos de carácter participativo, en conjunto con actores claves de los sectores económicos, que buscan, por una parte, identificar necesidades de evaluación y certificación de competencias y, de otra, identificar la necesidad de desarrollar o actualizar competencias. Sin embargo, cada Institución ha adoptado diferentes estrategias que considera un número más acotado o amplio de actores y fuentes de información y desarrolla procesos de prospección con objetivos y alcance diferentes.

## 10. IDENTIFICACIÓN Y NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS.

Para la OIT/Cinterfor (2004), la identificación de competencias es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se movilizan con el fin de desempeñar tal actividad satisfactoriamente. Existen variadas metodologías para identificar las competencias, entre las más utilizadas se encuentran: el análisis funcional, el método “desarrollo de un currículo” (DACUM, por sus siglas en inglés), así como sus variantes SCID y AMOD y las

metodologías caracterizadas por centrarse en la identificación de competencias clave, de corte conductista. Por su parte, la normalización de competencias consiste en aplicar un procedimiento que permite describir o estandarizar competencias que han sido previamente identificadas, de tal manera que la competencia identificada y descrita (por un procedimiento común), se convierte en una norma o estándar, el cual será un referente válido al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país) para instituciones educativas, para trabajadores y para empleadores.

De igual forma considera que las normas son la expresión estandarizada de una descripción de competencias laborales y conformadas por aquellos elementos que permiten identificar un desempeño competente, en una determinada función productiva. Regularmente una norma además tiene una naturaleza jurídica.

Las cuatro instituciones cuentan con un proceso formal y conocido para identificar y normalizar las competencias, aunque cada institución aplica sus propios conceptos y definiciones. En cuanto a los principios que rigen estos procesos, independiente de algunas diferencias, se puede apreciar que en general los procesos de normalización buscan garantizar como mínimo: participación, transparencia, pertinencia y representatividad.

Las instituciones tienen etapas bien definidas para abordar sus procesos de normalización o desarrollo de competencias laborales, las que responden a los objetivos estratégicos de cada institución y los modelos metodológicos adoptados en coherencia con sus marcos normativos. En tres de los cuatro países (SENA, CONOCER, y MTPE), se han elaborado guías metodológicas que las definen y estandarizan y detallan los procedimientos que se siguen para el proceso de normalización y desarrollo de las competencias. En ChileValora se encuentran en proceso de elaboración de una guía similar.

Al analizar las etapas que siguen los procesos de normalización o desarrollo de competencias laborales, se identifican los siguientes elementos en común tanto en sus enfoques metodológicos como en los procesos de participación que involucran:

- Aplican el análisis funcional en el proceso de identificación de las competencias. En tres de las cuatro instituciones (SENA, MTPE y CONOCER) una de las etapas iniciales es la elaboración del Mapa Funcional. En el caso de ChileValora, primero se desarrollan los mapas de procesos sectoriales para luego elaborar el mapa funcional con relación al perfil ocupacional.
- Otorgan en general un rol clave a los actores del sector gobierno, productivo (empleadores y trabajadores) y educativo en el desarrollo de las competencias así como en la validación técnica de los estándares, normas, y/o perfiles ocupacionales.
- Consideran la conformación de instancias o equipos de carácter técnico, integrados por expertos con experiencia vinculada a las funciones laborales que correspondan para que realicen el proceso de identificación de las competencias. Para la conformación de esos grupos, los consejos, mesas u organismos que lideran el proceso deben contribuir, como parte de sus funciones, a la conformación de estos grupos por medio de la facilitación de expertos o su contribución directa.

- Consideran la publicación en registros oficiales de las normas, estándares y/o perfiles ocupacionales desarrollados, tanto para su uso en procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, así como para una referencia del mundo formativo y de formación para el trabajo.
- En general, el proceso que siguen las instituciones para identificar y normalizar las competencias es posible de agrupar en tres grandes fases que son identificables en las cuatro experiencias:
  - Una primera fase, de Preparación, que contempla las etapas de diseño y actividades previas a la elaboración de los productos.
  - Una segunda fase, que se asocia a la Elaboración de los Productos de la identificación y normalización de competencias; y
  - Una tercera, que considera las acciones de Validación, Cierre y Publicación de los estándares, normas o perfiles que se hayan construido.
- En cuanto al tiempo que demora el proceso, se estima entre tres a seis meses en las experiencias analizadas. Dos de ellos (ChileValora y SENA), plantean metas en materia de la reducción de estos tiempos.

## 11. EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LAS PERSONAS.

Las cuatro experiencias cuentan con un proceso formal y sistematizado para evaluar y certificar las competencias laborales de las personas, que responde a una conceptualización común sobre el significado de cada uno de estos componentes (evaluar y certificar) y se organiza en una serie de fases y etapas que, independientemente de algunas diferencias en términos de su denominación, organización, escalas de evaluación y rúbricas, responde a una lógica común. Los aspectos principales que se pueden destacar son:

- Se observa un amplio consenso en cómo definen los conceptos de evaluación y certificación de competencias. La evaluación de competencias se define como un proceso donde se comprueba el desempeño laboral de una persona en base a evidencias y en relación con un estándar o unidad de competencias previamente identificada y normalizada (inscrita en un registro oficial), con el objetivo de determinar si esta es competente o aún no competente, aunque no se utilicen los mismos conceptos en todos los casos y algunas definiciones sean más o menos extensas. Por su parte, la certificación, es un reconocimiento formal y oficial de la competencia demostrada por una persona luego de un proceso de evaluación sistematizado en base al estándar o unidad de evaluación aplicada.
- Sobre quién realiza el proceso de evaluación y certificación de las competencias, en tres de las cuatro experiencias (ChileValora, CONOCER y MTPE), el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales de las personas está externalizado a una o más entidades que deben ser previamente autorizadas/acreditadas por la institución responsable del sistema. La excepción la constituye el SENA, designado como organismo certificador por el gobierno nacional mediante normativa gubernamental, que realiza dicho proceso a través de los Centros de Formación Profesional Integral de la propia

institución, por lo que no opera ningún proceso de autorización previo. En ChileValora, los procesos de evaluación y certificación son realizados por los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (Centros) que son acreditados por ChileValora. En Perú, por los Centros de Certificación de Competencias Laborales (CCCL) autorizados por el MTPE; y en México por las Entidades de Certificación y Evaluación (ECE) y Los Organismos Certificadores (OC), Los Centros de Evaluación (CE) y los Evaluadores Independientes (EI), acreditados o autorizados por el CONOCER.

- Sobre si la evaluación y certificación de competencias de una persona se concibe o no como un solo proceso e indivisible, en ChileValora, SENA y el MTPE ambos son ejecutados por una misma entidad autorizada que es responsable del proceso en su conjunto, la que cuenta o puede recurrir a personas naturales o físicas que realizan el proceso de evaluación. En CONOCER, en cambio, existe más de una entidad autorizada que puede evaluar y/o certificar. Algunas pueden solo evaluar, solo certificar, o realizar ambas funciones.
- Evaluadores: las tres instituciones que tienen externalizado el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales (CONOCER, ChileValora y el MTPE) tienen una gestión similar respecto de los evaluadores, en tanto estos deben pasar, al igual que las entidades o centros, por un proceso de postulación, evaluación y autorización o habilitación y cumplir con los requisitos establecidos en cada entidad.
- Etapas del proceso de evaluación y certificación de competencias: Las instituciones han desarrollado guías o manuales que describen en forma detallada las etapas del proceso, sus actividades principales, los actores que participan y los resultados que se espera alcanzar en cada una, junto a una orientación sobre cómo se aplica la metodología de evaluación de los candidatos/as en particular. Más allá de que la organización del proceso se estructure en tres o cuatro fases, y de algunas diferencias en cómo se denominan y organizan, el tipo de instrumentos, la forma de aplicarlos, o en las rúbricas de evaluación, existe un tronco común que considera:
  - Una primera Fase de Preparación de las Condiciones de la Evaluación que considera generalmente desde la planificación y organización del proceso hasta el reclutamiento, inducción e información y orientación al candidato/a sobre los requisitos asociados al estándar o unidad de competencia en la que desea ser evaluado/a y las condiciones del proceso.
  - Una segunda Fase de Ejecución de la Evaluación, que es la más extensa, en la que un evaluador/a aplica la batería de instrumentos, previamente construidos, que le permiten recopilar las evidencias directas e indirectas sobre el desempeño laboral de la persona evaluada, que culmina con el juicio evaluativo que determina si la persona es competente o aún no competente en las competencias evaluadas; y
  - Una tercera Fase de Certificación, que considera la formalización o dictamen del juicio final evaluativo, la comunicación de los resultados y retroalimentación a la persona evaluada o candidato/a, la entrega del certificado y su posterior registro.
- Duración del ciclo completo: oscila entre un mínimo de cuatro y un máximo de ocho semanas, en general, desde que la persona realiza la solicitud hasta que se obtiene una resolución final, que puede ser competente o aún no competente.

- Instrumentos de Evaluación de Competencias: En tres de las cuatro instituciones (SENA, CONOCER y MTPE), los instrumentos de evaluación son construidos como parte del proceso de normalización o finalizado este. En el caso de ChileValora, en cambio, tanto la institución como los Centros participan en la elaboración de estos instrumentos. Los Centros elaboran las pruebas de conocimiento y determinan las evidencias indirectas, mientras que el cuestionario al jefe directo y el instrumento de observación lo proporciona ChileValora y los centros los deben aplicar con carácter mandatorio en cada proceso de evaluación.
- Vigencia del Certificado: el certificado que cada institución le entrega a los candidatos/as que han alcanzado el desempeño esperable a través del proceso de evaluación de su desempeño laboral, tiene en tres de los cuatro países un carácter temporal. Sólo en el caso de ChileValora, la duración del certificado es indefinida, aunque la persona puede voluntariamente actualizar su certificación en tanto existan cambios significativos en las unidades de competencias laborales en las que fue certificada. SENA define que la certificación tiene una vigencia de tres (3) años contados a partir de su fecha de expedición, mientras que el CONOCER y el MTPE asocian su vigencia a la del perfil ocupacional o estándar de competencia.
- Cómo demuestra una persona que está certificada: en general, la persona certificada puede exhibir físicamente el certificado de competencia laboral que recibió, o bien demostrar su certificación con la información que se encuentra registrada en cada sistema público (plataforma digital - página WEB) que administran las entidades, aunque por razones de seguridad y resguardo de la información, estas plataformas sólo pueden ser consultadas por la misma persona o bien los datos publicados son mínimos y no permiten contactar a quien ha recibido el reconocimiento. Asimismo, en general, existen procedimientos para reponer los certificados que las personas pudieran haber extraviado.
- Qué usos puede dar la persona a su certificado: el certificado es un medio para demostrar las competencias laborales al momento de buscar un empleo en el mercado del trabajo, un antecedente que se suma a su CV y hoja de vida laboral, lo que podría permitir ascensos, permanencia o reconocimientos de mejora dentro del mundo laboral. En la medida que se avance en las iniciativas de articulación con la educación formal, también será un instrumento para la continuidad de estudios en tanto las instituciones educativas reconozcan las competencias certificadas como un medio válido para reconocer aprendizajes previos. Adicionalmente, CONOCER, CHILEVALORA y SENA reportan avances en proyectos y alianzas de trabajo con entidades públicas que han permitido valorizar el certificado de competencia laboral, como un requisito para que las personas puedan ejercer determinadas funciones laborales en diversos ámbitos públicos y privados cumpliendo con estándares de competencia registrados en el sistema.

## 12. CÓMO SE DIFUNDE Y PROMUEVE EL SISTEMA DE CERTIFICACIÓN Y CÓMO ACCEDE LA POBLACIÓN EN GENERAL.

La evaluación y certificación de competencias laborales se promociona a través de medios diversos, que consideran la acción de las mesas e instancias de diálogo sectorial, de los Centros y Entidades de evaluación y/o certificación, de la propia institucionalidad pública responsable, y del uso de

múltiples medios de difusión, marketing y posicionamiento público de la temática en la población, entre otros medios. En general, cualquier persona o entidad puede solicitar el inicio de un proceso de evaluación y certificación, ya sea un trabajador/a, una empresa, un sindicato u organización gremial. Para ello, pueden acercarse a la institucionalidad pública responsable o directamente en las entidades que están autorizadas para evaluar y/o certificar las competencias. Cada institución establece requisitos y procedimientos específicos, que se difunden a la población a través de los medios de difusión y comunicación existentes. En general, se establece, junto a otras, la exigencia de acreditar que se cuenta con experiencia laboral demostrable en los desempeños vinculados a las competencias que desea evaluar, o bien cumplir con los requisitos específicos de cada estándar de competencia en el que la persona será evaluada.

### **13. SISTEMAS DE REGISTRO Y CLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN DEL SISTEMA.**

Las instituciones disponen de sistemas que les permiten administrar la información oficial tanto en materia de estándares de competencia como de procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. En general, se administran registros públicos o listados oficiales en alguna plataforma de información con distintas funcionalidades.

### **14. POBLACIÓN MIGRANTE Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.**

Las cuatro instituciones están impulsando iniciativas recientes en materia de atención y acceso de la población migrante a los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, por lo tanto, están mostrando sus primeros resultados y tienen importantes desafíos de mejoramiento a futuro. Dentro de estos desafíos, destacan: ampliar las coberturas de atención de este grupo de población en materia de certificación de competencias, simplificar los requisitos y procedimientos para disminuir las barreras de entrada y permanencia de los migrantes en los procesos, abrir fuentes de financiamiento para solventar los gastos asociados a los procesos de evaluación con fines de certificación de esta población, y ampliar el nivel de conocimiento sobre las características y requerimientos específicos de la población migrante en materia de perfiles laborales y certificación de competencias. Por otra parte, el porcentaje de población migrante que está siendo atendido por los distintos sistemas es aún pequeño y sólo es posible cuantificarlo en el caso de SENA y ChileValora. Resulta destacable la experiencia de ChileValora en este punto dado que se observa que desde el establecimiento de la política institucional en la materia, ha habido un incremento sustancial en las cifras de personas migrantes certificadas en sus competencias laborales, respecto del total de personas certificadas en el Sistema, pasando del 2.1% en el 2016 al 4,9% en el 2019, lo que más que duplica la proporción.

Si bien no existen aún evaluaciones que permitan identificar logros y establecer mejoras, sin embargo, de manera cualitativa ya se identifican algunos obstáculos tanto en el acceso de los migrantes a los procesos de certificación como en el cumplimiento de los requisitos y etapas exigidas por las instituciones.

En materia de certificación de competencias laborales de la población migrante, las instituciones identifican los siguientes problemas y áreas a mejorar:

- No se cuenta con suficiente información sobre las características formativas y laborales de las personas que ingresan a los países en calidad de migrantes, lo que impide focalizar los esfuerzos de certificación en aquellos oficios y ocupaciones que resultan más significativos para ellos.
- Si bien algunos sistemas han avanzado en permitir el acceso a la certificación de competencias presentando documentos de identidad que las personas traen, sin la exigencia de que cuenten con los documentos nacionales de identidad que muchas veces son difíciles de obtener, aún es una barrera de entrada para muchos. Asimismo, no se permite la atención de personas que estén en una situación de irregularidad.
- Las personas migrantes que se encuentran en situación de alta vulnerabilidad social no logran en ocasiones permanecer y concluir los procesos de evaluación y certificación por su premura por conseguir un empleo. Se requiere de una atención integral de esta población donde la certificación sea una herramienta que se complemente con otras prestaciones y apoyos que hagan viable su participación exitosa en el proceso.
- Dado que la certificación es aún poco conocida y valorada por el sector de los empleadores, esta no logra generar los impactos deseados en la persona que obtiene un certificado. Esto ocurre con la población en general y afecta también a los migrantes, siendo más grave en ellos por la ausencia de otras redes que favorezcan los procesos de búsqueda de empleo. Una estrategia para abordar este punto sería generar un “valor regional” en torno a la certificación, incorporando a las empresas que operan dentro y fuera de los países en los procesos de definición de las competencias y luego en la evaluación y certificación de las personas, con compromisos de contratación posterior de quienes logren certificar.
- La ampliación de cobertura de atención de población migrante en los sistemas de certificación de competencias a nivel nacional requiere de estrategias que potencien las redes de articulación con la institucionalidad pública a cargo de la migración y las organizaciones privadas y de la sociedad civil, junto con movilizar fuentes de financiamiento públicas y privadas que permitan solventar los costos asociados al proceso.
- Se requiere simplificar procesos por medio de la tecnología y reducir costos asociados al proceso de evaluación y certificación de los migrantes, o en todo caso subsidiar los procesos, dando respuesta a la situación particular en que se encuentra esta población en los países.
- Avanzar en la incorporación de la certificación de competencias laborales como una herramienta reconocida en las políticas migratorias de los países, como también el rol de las instituciones nacionales de certificación de competencias. Esto pudiera expresarse, por ejemplo, en que la posesión de un certificado sea un antecedente a ponderar en la persona migrante, al igual que un título profesional o universitario; en la promoción de la certificación como parte de las estrategias de apoyo a la inserción laboral de los migrantes en los países de destino; como también de los mecanismos de homologación de las certificaciones que hayan sido recibidas en los países de origen.

## 15. ARTICULACIÓN ENTRE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y LA CAPACITACIÓN LABORAL.

Las cuatro instituciones analizadas tienen dentro de su mandato legal la función de entregar información u orientar el diseño de una oferta de capacitación laboral que esté acorde a los estándares de competencia que son desarrollados en los respectivos procesos de normalización, con el objetivo de aportar pertinencia (en la medida que los estándares han sido construidos mediante una metodología que considera la participación activa del sector productivo de los países) y facilitar a las personas el cierre de brechas de competencias que hayan sido detectadas en los procesos de evaluación.

Los principales avances se observan en el proceso de generación de una oferta de planes formativos o cursos de capacitación que utilizan como insumo fundamental los estándares registrados en cada uno de los sistemas o iniciativas, destacando en este punto la experiencia de Colombia en que toda la oferta de capacitación laboral pública y privada que se oferta en el país se fundamenta en estándares de competencia laboral, elaborados por las mesas sectoriales lideradas por el SENA, en atención a una normatividad expedida por el Gobierno Nacional (Decreto 4909 de 2009<sup>8</sup>). Sin embargo, con relación a la disponibilidad de mecanismos sistemáticos que permitan a las personas acceder a programas o cursos de capacitación donde puedan cubrir las brechas de competencias que les han sido detectadas en los procesos de evaluación que ofrece cada una de las instituciones, las cuatro instituciones reconocen que no existen avances significativos en la materia. Solo se informan experiencias focalizadas o en fase de pilotaje, como una reciente experiencia iniciada por el SENA la cual consiste en una estrategia de identificación y cierre de brechas de competencias basada en la evaluación de competencias laborales, que ha tenido buena acogida por parte de empresarios, como insumo para elaborar programas de capacitación y entrenamiento a la medida de las necesidades de sus trabajadores.

## 16. ARTICULACIÓN ENTRE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y EL SISTEMA EDUCATIVO.

Las instituciones analizadas están desarrollando iniciativas destinadas a vincular los sistemas o programas de evaluación y certificación de competencias laborales con la educación formal, con el objetivo principal de favorecer en las personas certificadas las opciones de continuidad de estudios por la vía del reconocimiento de sus aprendizajes y competencias previas. En algunas, existen lineamientos o marcos normativos de los países o de las propias instituciones que facilitan esa articulación. Sin embargo, se trata de acciones recientes que están empezando a mostrar algunos resultados, destacando en este ámbito los avances logrados por ChileValora y el SENA.

ChileValora ha establecido 18 convenios de trabajo con 11 instituciones de educación superior técnico profesional privadas y 7 Centros de Formación Técnica (CFT) Estatales a diciembre 2019, los que han permitido a la fecha que 17 carreras de estas instituciones ya hayan incorporado los perfiles de ChileValora en su oferta formativa disponible de técnicos de nivel superior (TNS), en

---

<sup>8</sup> Ministerio de Educación Nacional, Decreto 4904 de 2009 “Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”



áreas como Operaciones logísticas, Mantenimiento Industrial, Montaje Industrial, Electricidad con mención Energías Renovables, Automatización, Agroindustria e Innovación Alimentaria, Logística, Turismo, y Contabilidad General y que ya se cuenta con procesos de reconocimiento de aprendizajes previos y los primeros alumnos certificados en sus competencias laborales.

En el caso del SENA, cabe mencionar que la Ley 1955 de 2019 del PND, en su Artículo 194, señala que el reconocimiento de aprendizajes previos es una tercera vía de cualificación, lo cual debería implicar que a futuro las certificaciones que se obtengan por dicho reconocimiento podrían ser reconocidas en la vía de cualificación educativa o en la formativa. Además, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, Colombia está en proceso de construcción de lo que se ha llamado “Esquema de Movilidad Educativa y Formativa”, como un componente de dicho Sistema, el que tiene dentro de sus objetivos identificar mecanismos para que los aprendizajes previos sean reconocidos en las vías educativa y formativa. Un avance concreto y reciente de SENA en materia de articulación, es el lineamiento institucional expedido el 07 de febrero de 2020, que estableció la homologación de las competencias laborales certificadas, en programas de formación de operarios, auxiliares, técnicos y tecnólogos. Se espera que este año 2020 se encuentre implementado el reconocimiento de aprendizajes previos en los centros de formación.

## 17. MARCOS NACIONALES DE CUALIFICACIONES Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.

Los países de las cuatro instituciones analizadas están desarrollando o ya cuentan con un Marco Nacional de Cualificaciones para sus respectivos sistemas de formación para el trabajo y educación, con distintos niveles de avance. El Marco Mexicano de Cualificaciones (MMC), el Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional de Chile (MCTP), Marco Nacional de Cualificaciones de Colombia (MNC) y el Marco Nacional de Cualificaciones de Perú (MNC). Se trata de iniciativas que tienen elementos en común, tanto en el proceso de construcción de estas herramientas como en sus componentes, y algunas diferencias en su alcance en términos de los niveles educativos que consideran y su grado de implementación en los sistemas o procesos de normalización y de certificación de competencias laborales que lideran las instituciones analizadas.

A diferencia de los otros ámbitos revisados en este informe, la temática de los marcos nacionales de cualificaciones no se desarrolla bajo la responsabilidad de las instituciones que lideran los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. En general, se trata de proyectos que son conducidos por los Ministerios de Educación en cada país, sin embargo, en todos los casos, su abordaje ha sido a través de grupos de trabajo interinstitucionales amplios, en los que el rol de los Ministerios del Trabajo y de la institucionalidad de certificación de competencias laborales ha jugado un rol fundamental. El nivel de implementación de estos marcos de cualificaciones en los sistemas de certificación es aún bajo, sólo en el caso de ChileValora se aplican los niveles del MCTP en las unidades de competencias laborales que son levantadas e ingresadas al catálogo nacional de perfiles ocupacionales, sin embargo, estos niveles no se reflejan en las certificaciones otorgadas a las personas.

## 18. SEGUIMIENTO A LAS PERSONAS CERTIFICADAS Y NO CERTIFICADAS.

Respecto a la existencia en las instituciones analizadas de mecanismos sistemáticos que les permitan hacer un seguimiento a las personas que obtuvieron la certificación como a aquellos que resultaron aún no competentes, con el objetivo de conocer, en los primeros, cuáles han sido los efectos de la certificación en su vida laboral, y en los segundos, las acciones tomadas para cerrar las brechas que les fueron detectadas y su disposición de volver al proceso de evaluación, en general, las cuatro experiencias señalan que no se han aplicado este tipo de herramientas, no se están aplicando en la actualidad o bien se está en etapa de diseño de algunos mecanismos que podrían orientarse a parte de estos objetivos.

## 19. MEDICIONES DE VALORACIÓN Y SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS Y EVALUACIONES DE IMPACTO.

De las cuatro instituciones analizadas, sólo ChileValora aplica de manera sistemática una encuesta que busca medir el nivel de valoración que tienen los empleadores y los trabajadores con la certificación de competencias laborales y con qué tipo de factores asocian sus beneficios sobre las personas y las propias empresas o instituciones que participan.

En cuanto a las mediciones del grado de satisfacción de los usuarios de los sistemas con los procesos y sus resultados, dos de las cuatro instituciones (SENA y ChileValora) aplican de manera sistemática este tipo de herramientas a los candidatos/personas que participan de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, hayan o no logrado la certificación.

Con relación a las evaluaciones de impacto, las cuatro instituciones informan algunos avances en esta línea. SENA informa dos estudios, los años 2014 y 2019 y CONOCER, un estudio realizado el año 2017. El MTPE informa la realización de estudios que analizan datos de certificación en sectores específicos que han entregado algunos resultados en términos de los efectos de la certificación, como por ejemplo, uno realizado a las personas certificadas en el período 2015/2016. ChileValora, por su parte, informa haber desarrollado un modelo de evaluación de impacto con un diseño cuasiexperimental, cuya primera aplicación está prevista para el segundo semestre del 2020. En este tema, cabría realizar un análisis detallado de las metodologías que se han aplicado en las experiencias informadas por los países, para compartir las virtudes y limitaciones de los modelos aplicados, y dar a conocer las buenas prácticas. Asimismo, resulta un desafío importante para los cuatro países avanzar en una propuesta común sobre un modelo de evaluación de impacto de las certificaciones de competencia laboral que pudiera ser probado, mejorado y difundido hacia los demás países de la región.

## 20. HOMOLOGACIÓN DE LAS CERTIFICACIONES DE COMPETENCIAS LABORALES ENTRE LOS PAÍSES DE LA REGIÓN Y OTROS.

Para las cuatro instituciones, el compromiso adquirido en el marco de la Alianza del Pacífico de avanzar en un proceso de homologación de certificaciones de competencias laborales entre Chile, Colombia, Perú y México resulta un desafío importante sobre el cual existen altas expectativas. Para el SENA representa la primera experiencia en este ámbito. Las otras tres instituciones, reportan algunos avances entre sí y con otros países, ninguno de los cuales ha alcanzado a la fecha una implementación efectiva. En términos de cómo avanzar en este proceso, los países de la AP se

han propuesto hasta ahora, ocho principios, siete etapas y un acuerdo general sobre cómo debiera operar la homologación de cara a los usuarios.

CONOCER se encuentra impulsando un acercamiento con otros sistemas de certificación de competencias laborales fuera de México, con los países de la APEC y EUA-Canadá, aunque no han logrado alcanzar aún una estructura de homologación como tal. Chile y Perú han venido trabajando desde hace más de un año en un acuerdo de homologación que debería formalizarse, en el corto plazo, en torno a 16 perfiles ocupacionales (11 de turismo y 5 de construcción). ChileValora informa de otros avances en materia de homologación entre Chile y Argentina, Chile y Ecuador y Chile y Uruguay.

## 21. SOBRE LOS RESULTADOS DE LOS SISTEMAS E INICIATIVAS DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.

En cuanto a los resultados alcanzados, sólo fue posible realizar algunas comparaciones debido a limitaciones encontradas en la manera en que fueron informados los datos por parte de las instituciones dificultando la comparación (diferencias en los períodos informados, en las categorías utilizadas para agrupar los datos, en la fuente y respaldo de los datos y en la completitud de la información solicitada).

Algunos resultados destacados son, en materia de certificaciones otorgadas, que existe una alta dispersión entre los países que se explica en parte por el número de años que llevan funcionando los sistemas o programas. CONOCER alcanza 2.472.917 certificados emitidos informados para el período 2011-2019 (esto es, para ocho de los veinticinco años que existe como sistema); SENA informa 1.842.660 certificados emitidos en el período 2010-2019 (esto es, para diez de los diecisiete años que lleva certificando); ChileValora, 127.591 certificados emitidos en el periodo 2009-2019 (que consideran todo su período de existencia más las certificaciones que por ley tuvo que reconocer de la fase demostrativa anterior), y el MTPE un total de 30.286 certificaciones otorgadas en el período 2009-2019 (que corresponde a diez de los once años de existencia del programa).

La presencia de población masculina es significativamente superior a la femenina, los hombres representan más del 60% de la población certificada en tres de las cuatro instituciones (SENA, ChileValora y MTPE de Perú). Resulta necesario indagar las causas que pueden explicar la menor presencia de las mujeres en la certificación de competencias. Por ejemplo, sesgo de género en el tipo de estándares o perfiles que certifican los hombres y las mujeres; diferencias sectoriales que sean significativas; incentivos a la certificación, información y condiciones de acceso a los sistemas, entre otros.

Con relación a los sectores económicos que concentran el mayor número de certificaciones otorgadas, para efectos de poder establecer alguna comparación, se realizó un cruce referencial entre la información de los diez sectores con más certificaciones que fue entregada por las instituciones y la clasificación Industrial Internacional Uniforme (OCDE, versión 2011). La conclusión del ejercicio es que los sectores económicos que presentan los mayores números de certificaciones otorgadas en las cuatro instituciones son: H. Transporte y Almacenamiento (CONOCER, SENA y ChileValora); A. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (CONOCER, ChileValora y MTPE); C. Industria Manufacturera (ChileValora, SENA y MTPE); F. Construcción (CONOCER, ChileValora y MTPE); B. Explotación de Minas y Canteras (ChileValora, MTPE y SENA);

M. Actividades Profesionales, científicas y técnicas (CONOCER y MTPE); P. Educación (CONOCER y SENA); Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (CONOCER y SENA); S. Otras actividades de servicios (SENA); I. Alojamiento y servicios de comida (ChileValora, MTPE y CONOCER); J. Información y Comunicaciones (CONOCER); G. Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas (ChileValora, MTPE y SENA); D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (MTPE); E. Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental (MTPE); y N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo (SENA) y O. Administración Pública y defensa; plan de seguridad social de afiliación obligatoria (CONOCER).

## 22. DESAFÍOS GENERALES Y PROYECCIÓN DE LOS SISTEMAS:

Consultadas las instituciones sobre sus principales desafíos y proyección futura en cuanto a la evaluación y certificación de competencias laborales, se plantean varios elementos en común y otros que fueron mencionados sólo en algunas de las experiencias. Aquellos que comparten dos o más de las instituciones son:

- La certificación no sólo debe permitir reconocer las competencias actuales sino que proyectar y preparar a los trabajadores/as para las competencias del futuro. Para ello, resulta clave prospectar los requerimientos y competencias de los empleos del futuro y traducirlos en estándares de competencia que orienten la certificación (ChileValora, MTPE).
- Promover la certificación en sectores económicos con mayor potencial de empleabilidad y/o en segmentos de la población en los que se maximicen sus impactos, como por ejemplo, la población migrante, jóvenes, servidores públicos, entre otros (CONOCER, ChileValora).
- Acercar la certificación a las necesidades de las empresas y a la forma en que se vincula la oferta con la demanda laboral. Para ello, se plantean iniciativas como ordenar y mapear los estándares por procesos clave de las cadenas de valor de los principales sectores de la economía (CONOCER) y lograr que el alcance de las competencias a certificar sea a nivel de cargos u ocupaciones (SENA).
- Incorporar tecnología a los procesos de certificación de competencias (SENA, MTPE). Se propone crear una línea de certificación en forma articulada con oferta de cursos virtuales de formación autónoma y competencias técnicas incluidas dentro de programas de formación técnica y tecnológica que sean certificadas por competencias laborales (SENA), realizar el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales a distancia a través de medios tecnológicos (SENA).
- Que el certificado de competencias laborales sea reconocido o convalidado en el sistema educativo, como una vía de cualificación, que permita a las personas la continuidad de estudios a partir de sus competencias certificadas (ChileValora, MTPE, SENA).
- Que los programas de capacitación laboral y de formación para el trabajo utilicen los mismos estándares en que se fundamenta la certificación de competencias en el diseño de

los programas formativos, facilitando el cierre de brechas y el reconocimiento de competencias (SENA, MTPE).

- Avanzar en procesos de homologación regional de las certificaciones de competencias laborales catálogo de competencias homologables entre los países de la Alianza del Pacífico y países observadores (MTPE, CONOCER, ChileValora y SENA).

## 4. RECOMENDACIONES.

Este capítulo de recomendaciones se organiza en tres ámbitos.

- A. Recomendaciones a los países de la Alianza del Pacífico para avanzar en la estrategia de “homologación” que han comprometido y potenciar su impacto en la empleabilidad y movilidad laboral de las personas;
- B. Recomendaciones generales que surgen de los desafíos que se identifican para los sistemas nacionales de certificación de competencias laborales, que son implementados en los países de la AP pero tienen validez general para este tipo de sistemas e iniciativas; y
- C. Recomendaciones a los países de la AP que surgen de la revisión de buenas prácticas de la experiencia europea y de algunos países europeos en particular.

### **A. Recomendaciones a los países de la Alianza del Pacífico para avanzar en la estrategia de “homologación” que han comprometido y potenciar su impacto en la empleabilidad y movilidad laboral de las personas.**

El propósito de un proceso de homologación de las certificaciones de competencias laborales que se entregan en un país respecto de otro que recibe a una persona certificada, es que esa persona pueda hacer valer sus competencias laborales en el país de destino, sin necesidad de pasar nuevamente por un proceso de evaluación y certificación, facilitando así su incorporación, permanencia o movilidad en el mercado laboral.

Esto implicaría, por ejemplo, que al momento de buscar un empleo, el futuro empleador pueda ponderar las competencias efectivas de la persona y ofrecerle condiciones de contratación que se adecuen a estas, con la sola presentación del certificado que ha obtenido en su país de origen, homologado (reconocido y respaldado) por la institución nacional responsable de la certificación de competencias laborales en el país de destino.

La homologación, así entendida, debiera ser entonces el resultado de un acuerdo entre dos o más países que optan por reconocer como válidos los certificados de competencias laborales que son expedidos en cada país por instituciones oficiales que tienen un mandato legal de certificar las competencias laborales de las personas bajo ciertos procedimientos y condiciones establecidas y en el marco de principios rectores acordados entre las partes.

Para que este proceso de reconocimiento mutuo pueda operar y ser efectivo de cara a las personas que lo requieran, resulta clave la confianza que exista entre los países participantes respecto a la

validez y legitimidad de los certificados entregados; y que las condiciones de implementación de este tipo de acuerdos estén acordes a la realidad de las personas que se quiere beneficiar y sean simples, ágiles y cuenten con los apoyos necesarios.

Cuando hablamos de validez nos referimos a que la promesa detrás del certificado sea efectiva, es decir, que la persona que lo haya recibido tenga las competencias laborales que el certificado indica, y que se hayan cumplido todos los protocolos necesarios para otorgarlo con la debida calidad.

Cuando hablamos de legitimidad, nos referimos al acuerdo social que debe operar entre gobierno, trabajadores y empleadores en torno a un sistema de certificación de competencias para el mundo del trabajo. El valor de los certificados de competencia laboral radica en el compromiso, respaldo e involucramiento que estos tres actores, como mínimo, tienen respecto de los sistemas de certificación existentes en cada país.

Cuando hablamos de condiciones de implementación nos referimos a los procedimientos específicos que aplicará cada país para que pueda hacerse efectiva la homologación acordada de cara a los usuarios que la demanden, lo que implica definir las etapas y mecanismos que deberán ocurrir al interior de cada institución responsable de la certificación de competencias en cada país, como los que deberá seguir el usuario interesado en la homologación.

En términos de cómo avanzar en este proceso, los países de la AP se han propuesto hasta ahora, ocho principios, siete etapas y un acuerdo general sobre cómo debiera operar la homologación de cara a los usuarios; y respecto al alcance de la "Ruta hacia la homologación" han optado por iniciar el camino avanzando en la homologación de los certificados asociados a determinados estándares de competencia en los que, luego de una comparación técnica que posteriormente se valida con los representantes de los sectores productivos de los distintos países, exista un nivel de semejanza que haga aconsejable la homologación.

Esto significa que la homologación sólo operaría en aquellas certificaciones de competencia que estén asociadas a los estándares que hayan sido previamente "homologados" entre los países. No se ha considerado hasta ahora, la opción de avanzar hacia una homologación de los sistemas de certificación como tales, ni tampoco de todos los estándares de competencia que han sido desarrollados en cada país.

Teniendo en consideración los objetivos de un proceso de homologación y cómo garantizar las condiciones de confianza, basada en la validez y confianza de los certificados, y condiciones eficaces de implementación, entre los países participantes, se identifican a continuación una serie de elementos, a modo de recomendaciones, a tener en consideración a la hora de abordar una Ruta que permita a los países de la Alianza del Pacífico, y a otros que esperamos puedan sumarse a este proceso a futuro, no sólo acordar una ruta hacia la homologación sino implementarla con éxito generando los efectos positivos en la vida de las personas que puedan verse beneficiados por esta.

**1. UN ACUERDO DE HOMOLOGACIÓN QUE SE ESTABLEZCA ENTRE LAS INSTITUCIONES RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN CADA PAÍS Y BASADO EN CERTIFICACIONES DE COMPETENCIAS LABORALES OFICIALES.**

Un acuerdo de homologación de las certificaciones de competencias laborales como el que se ha descrito debiera estar referido a determinados certificados de competencias laborales que hayan sido entregados, en cada país, por las instituciones que cuentan con el respaldo legal para entregar este tipo de reconocimientos, y bajo un marco de calidad acordado y aceptado por las partes intervinientes. O, dicho de otro modo, este acuerdo de homologación no podría estar referido a cualquier certificado de competencia laboral que haya sido entregado en uno u otro país, sino que a aquellos que estén avalados por las instituciones que están reconocidas en cada país para expedirlos.

Si se mira la situación de los países de la Alianza del Pacífico, cabe la pregunta de si las instituciones que han sido analizadas en este informe son las únicas que podrían ser llamadas a este acuerdo de homologación en cada país o es un tema que debe analizarse caso a caso. Asimismo, qué condiciones deberían cumplir otras instituciones interesadas en sumarse a este tipo de acuerdos, fuera de los países de la AP.

En Chile, ChileValora es la institución que por mandato legal es responsable del sistema nacional de certificación de competencias laborales en el país que tiene, en su interior, un procedimiento para identificar y acreditar las unidades de competencias laborales que demanda el mercado del trabajo, y luego desarrollar procesos de evaluación y certificación de las personas según esas mismas competencias y entregar los certificados oficiales a quienes resulten "competentes". Por lo tanto, se estima que es la institución que debe ser partícipe de un acuerdo de homologación como el descrito en representación del país.

En México, el CONOCER es la institución con el mandato legal de impulsar el Sistema Nacional de Competencias que tiene, en su interior, el sistema normalizado de competencias laborales y el de certificación de competencias de las personas según los estándares de competencia que hayan sido desarrollados y registrados en el sistema. Por lo tanto, se estima que es la institución que debe ser partícipe de un acuerdo de homologación como el descrito en representación del país.

La situación de Colombia, en cambio es diferente, por dos razones. Primero, porque como se ha señalado, en ese país existen 26 organismos públicos y privados que han sido autorizados por el ONAC para certificar las competencias de las personas, siendo el SENA sólo uno de ellos, aunque el más significativo desde el punto de vista de la cobertura alcanzada a nivel nacional (más del 95% de las certificaciones expedidas); y segundo, porque en dicho país se está en fase de construcción de los subsistemas de normalización y evaluación y certificación de competencias laborales y la rectoría de la evaluación y certificación de competencias de las personas es una atribución dada al Ministerio del Trabajo de ese país. Por lo tanto, se estima que es este Ministerio quien debiera ser partícipe de un acuerdo de homologación en representación del país.

En el caso de Perú, tanto la normalización como la evaluación y certificación de competencias laborales forman parte de las atribuciones exclusivas y excluyentes del Ministerio del Trabajo, respecto de otros niveles de gobierno en todo el territorio nacional. Se estima que estas atribuciones debieran ser suficientes para que este ministerio pudiera liderar en el país un Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y ser el actor que participe de un futuro acuerdo de homologación. Sin embargo, se trata de una materia que debe ser resuelta a nivel del país, teniendo en consideración que existe otro programa de certificación de competencias laborales que se impulsa desde el Ministerio de Educación del Perú.

## 2. UN ACUERDO DE HOMOLOGACIÓN QUE DEFINA QUÉ TIPO DE CERTIFICADOS DE COMPETENCIAS LABORALES PUEDEN FORMAR PARTE Y ESTABLECE DISTINCIONES ENTRE TIPOS DE ESTÁNDARES Y CERTIFICACIONES.

A modo de criterio general, se podría establecer que los certificados de competencia laboral que pueden formar parte de un acuerdo de homologación son aquellos resultado de un proceso sistematizado de evaluación del desempeño laboral de una persona, respecto de un estándar de competencia que ha sido previamente identificado y normalizado (transformado en una norma oficial aceptada por el país), a través de una metodología válida (que considera en lo esencial la aplicación del análisis funcional) y de un proceso liderado por los actores representativos del mundo del trabajo (empleadores, trabajadores y gobierno, como mínimo), todo esto bajo un marco metodológico común y criterios de calidad establecidos por la institución responsable de la certificación de competencias laborales en el país.

Ahora bien, mirando el tipo de certificaciones que se otorgan en los sistemas de certificación de los países de la AP, existen algunas categorías o criterios más específicos que deberían ser analizados.

Por ejemplo, el SENA establece distintos tipos de estándares y modelos de certificación. Una distinción que realiza es entre certificados de competencia laboral en **áreas reguladas y no reguladas**. Las reguladas son aquellas en las cuales se exige el certificado de competencia laboral como requisito obligatorio para desempeñar una función productiva (por ejemplo, en agua potable y saneamiento básico, instaladores de gas, transporte de mercancías peligrosas); y las no reguladas hacen referencia a aquellas en que los trabajadores no requieren de certificación de competencias laborales para desempeñar sus funciones, por lo que sus trabajadores participan voluntariamente en el proceso.

Si bien esta distinción no se observa en los otros sistemas, es altamente probable que existan en los otros países certificaciones de competencia asociadas a estándares que podrían denominarse "regulados". Por ejemplo, en el caso de ChileValora, se certifica a los instaladores de gas y eléctricos, mediante un convenio con la Superintendencia de Electricidad y Combustible. Es esperable que este tipo de estándares también estén presentes en las certificaciones otorgadas por el CONOCER y el MTPE de Perú.

En el caso de las certificaciones asociadas a estas áreas reguladas, un plan de acción específico para los países de la AP es identificar esos estándares regulados, y desarrollar las conversaciones necesarias con los organismos reguladores que permitan conocer su disposición a avanzar en un reconocimiento de las certificaciones otorgadas fuera de los países y en qué condiciones estarían dispuestos a avanzar hacia una homologación.

En el caso de las certificaciones asociadas a áreas no reguladas, la situación es diferente, dado que no existe un regulador externo a los sistemas y se podría avanzar en acuerdos más generales que no impliquen necesariamente revisar el contenido de cada uno de los estándares construidos en cada país. Para este tipo de estándares, un marco metodológico común y la disposición de los actores del mundo laboral podrían ser suficientes.



Una segunda situación lo constituyen las **certificaciones de marca y estándares internacionales** que son reconocidos en el caso de CONOCER y del SENA pero no existen como categorías en ChileValora o el MTPE de Perú.

En el caso de las certificaciones de marca, se trata de aquellas que producto de una alianza han construido los instrumentos de evaluación con expertos de empresas reconocidas a nivel nacional o internacional, por la vía de convenios o acuerdos. Resulta recomendable indagar cuál sería la voluntad de estas mismas empresas de que las certificaciones que se otorguen a las personas asociadas a esos estándares puedan ser “homologados” en otros países, situación que se vería facilitada en tanto estas empresas tengan presencia en los otros países de la AP.

En el caso de los estándares internacionales, se trata de aquellos que han sido desarrollados por organizaciones de cooperación internacional o de carácter internacional o instituciones públicas extranjeras, en el caso de CONOCER. SENA, por su parte, los considera dentro del estándar denominado “Norma Sectorial de Competencia Laboral (NSCL)”, bajo el concepto de “adopción”, debidamente validados y aprobados por las mesas sectoriales y el Consejo Directivo Nacional, como órganos tripartitos.

Tanto ChileValora como el MTPE de Perú consideran un solo tipo de estándares y un solo tipo de certificación. En el caso de ChileValora, por ejemplo, su marco normativo sólo contempla la emisión de certificados basados en unidades de competencias laboral que hayan sido levantadas por un Organismo Sectorial tripartito constituido en el marco del Sistema, y las empresas como tales, si bien pueden integrarse, no forman parte de los “constituyentes” de estas instancias, ni menos pueden ingresar estándares en el sistema, si estos no cuentan con la validación tripartita del organismo. Por lo tanto, habría que estudiar la compatibilidad de los marcos normativos de los países para avanzar en la homologación de este tipo de certificados.

Respecto de los estándares internacionales, resulta interesante que estén considerados en el caso de SENA y CONOCER y, en el caso de ChileValora, podrían gestionarse a través del concepto de “adquisición” de unidades de competencia laboral que se considera en su marco normativo. Por la vía de estos estándares internacionales, se podría estudiar la opción de que algunos estándares nacionales pudieran ingresarse a los registros de los otros países, facilitando así que una persona que desee o requiera viajar entre los países de la AP pudiera certificar dicho estándar antes de salir de su país, sin necesidad de un proceso de homologación posterior.

En resumen, lo que se recomienda es distinguir entre los distintos tipos de estándares que existen en los sistemas a nivel de cada país y modelos o tipos de certificaciones asociadas, diseñando estrategias diferenciadas para abordar la homologación en cada caso en particular.

### **3. UN MARCO METODOLÓGICO COMÚN DE CALIDAD PARA AVANZAR Y ACELERAR LOS PROCESOS DE HOMOLOGACIÓN Y BASE DE UN “ACUERDO DE CONFIANZA” ENTRE LOS PAÍSES.**

El camino adoptado por los países de la AP de avanzar en la homologación respecto de aquellos estándares de competencia o perfiles en los que sea posible establecer un alto grado de equivalencia (a lo que también se le llama “homologar”) es un esquema de trabajo técnicamente correcto, pero que resulta lento y largo en el tiempo desde el punto de vista de su eficacia en la

implementación de los procesos de homologación. Lo que se propone es avanzar en dos caminos complementarios, evaluando los resultados alcanzados y realizando los ajustes necesarios.

Un primer camino, que mantenga la revisión de los estándares de competencias que se han construido en los distintos sistemas, poniendo foco en aquellos que tengan un mayor impacto en la empleabilidad de las personas y mayor significancia en términos de las ocupaciones preferentes de las personas que migran entre los países de la AP, incorporando las distinciones entre los tipos de estándares que fueron mencionados en el punto anterior.

Un segundo camino, que se plantea como complementario al anterior, cuyo objetivo sea construir un Marco Metodológico Común entre los cuatro países, con condiciones de calidad equivalentes, que entregue una base de confianza incuestionable que, una vez lograda, permita avanzar con mayor celeridad y de manera más general en el reconocimiento de los sistemas de certificación de competencias laborales entre los cuatro países. Hablamos de reconocimiento y no de homologación, dado que en este caso, no habría una homologación de perfiles, sino que un reconocimiento general a los sistemas bajo el marco común de calidad alcanzado. De esta manera, podría adoptarse un proceso de reconocimiento de los certificados emitidos en cada país en virtud de este acuerdo. Como se verá en el capítulo de las buenas prácticas europeas, este tipo de iniciativas ya se está aplicando en Europa lo que constituye una oportunidad para los países de la AP de aprender de este tipo de experiencias.

Como se explicará en el punto siguiente, este marco metodológico común debiera complementarse con lo que hemos denominado “condiciones de legitimidad” de estos sistemas.

Respecto a la viabilidad de avanzar hacia el acuerdo marco ya señalado, cabe señalar que en cuanto a los procesos de identificación y normalización de los estándares de competencia laboral como de evaluación de las personas y su posterior certificación, en general, las cuatro instituciones analizadas de Colombia, Chile, México y Perú tienen un nivel de acuerdo que resulta significativo respecto a los principios y la forma en cómo abordan ambos componentes, por lo que no debiera ser difícil avanzar.

Sin embargo, y dado que se trata de procesos complejos y altamente especializados, se recomienda constituir dos mesas de trabajo operativas “Alianza del Pacífico” integradas por los profesionales especialistas de cada institución. La primera, enfocada en el desarrollo y normalización de los estándares; y, la segunda, en la metodología de evaluación y certificación de las personas.

El mandato para ambas mesas sería que, a partir del trabajo descriptivo y comparativo contenido en este informe, se defina una propuesta preliminar de cuál debería ser la ruta metodológica básica y común en ambos componentes, que debiera garantizar cada institución que forme parte del acuerdo, para generar las condiciones de confianza requeridas en ambos componentes de los sistemas. Esta propuesta preliminar debiera ser posteriormente aprobada por las instancias pertinentes en cada país.

Como en todos los países existen marcos legales que sustentan los principales conceptos y metodologías que aplica cada entidad, cuya modificación puede resultar engorrosa y lenta, la recomendación sería que, sin modificarlos, se establezcan equivalencias entre ellos y en las actividades clave hasta alcanzar una comprensión común. Fruto de este trabajo técnico, será

posible identificar si existen diferencias importantes en algún ámbito específico de los procedimientos que aplica cada entidad en cada componente y proponer caminos destinados a aminorarlos, como también identificar ámbitos donde es posible, a partir de las buenas prácticas institucionales, mejorar, simplificar, reducir tiempos y costos asociados.

El resultado de este trabajo sería una **Guía Metodológica Común** para los procesos de normalización y de evaluación y certificación de competencias laborales que sea acordada entre los países de la Alianza del Pacífico. Su objetivo no es unificar los procedimientos, sino establecer los elementos mínimos que deben ser cautelados en cada sistema para garantizar condiciones equivalentes de calidad en los resultados obtenidos.

Adicionalmente, esta Guía generaría un tronco común en materia de conceptos y metodologías que resultaría en un elemento orientador para cualquier otro país interesado en construir un sistema de certificación de competencias laborales y/o que desee sumarse a este acuerdo en el futuro.

Algunos de los temas que se propone formen parte de la agenda de trabajo de las mesas técnicas son los siguientes:

- a) Identificar en cada sistema cuál es la UNIDAD MINIMA que se evalúa asociada a un estándar de competencia laboral y cuál es la UNIDAD MÍNIMA CERTIFICABLE y cómo se relacionan estas unidades mínimas entre sí entre las cuatro experiencias.
- b) La revisión de la batería de instrumentos que cada país aplica para evaluar las competencias laborales de las personas, en sus distintos componentes (conocimientos, habilidades y actitudes) como también las rúbricas y pautas que permiten establecer el porcentaje de logro que determina si una persona resulta “competente” o “aún no competente” en la función laboral evaluada.
- c) Los modelos de aseguramiento de calidad que las instituciones aplican para garantizar la validez tanto de la normalización como de la evaluación y certificación de las personas.
- d) El perfil, requisitos y mecanismos de control de las entidades que son autorizadas para realizar los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, en los casos en que esto se externalizan. En este punto, y sobre la forma de organizar y reglamentar la ejecución de los procesos de evaluación a través de una o más entidades internas o externas que tienen distintos tipos de atribuciones en la función de evaluar y/o certificar, resulta recomendable abrir una reflexión entre los países destinada a evaluar qué tipo de esquemas resultan más propicios para, por una parte, asegurar la calidad de los procesos y, de otra, ampliar la cobertura, flexibilidad e impacto de los sistemas.
- e) El perfil, requisitos, proceso de formación y mecanismos de control de los evaluadores de competencia laboral y auditores de los procesos.
- f) Los requisitos exigidos a las entidades de evaluación cuando la evaluación se realiza en condiciones reales de trabajo o simuladas.
- g) Los requisitos establecidos a las personas para su acceso a la evaluación y certificación de competencias, en particular, aquel que exige años de experiencia o experiencia demostrada en los estándares de competencia a evaluar.

- h) Las clasificaciones que se aplican para categorizar los estándares de competencias y las mesas o instancias de trabajo a nivel de sectores económicos. Dado que cada institución tiene una forma propia de clasificar y agrupar los sectores, no es posible establecer una comparación entre ellos. Por lo tanto, se estima recomendable realizar un análisis detallado de los criterios usados para establecer la clasificación de sectores, la descripción de cada uno, y el nivel de agregación y evaluar la factibilidad de avanzar hacia categorías de clasificación comunes o que sean asimilables bajo ciertas condiciones.
- i) Sistemas de Registro de información: se estima recomendable estudiar la estructura de datos de estos mecanismos y sistemas, para establecer una base común que permita su comparabilidad. En este sentido, se estima útil revisar, los clasificadores de ocupación e industria que se aplican, las clasificaciones usadas para organizar el trabajo con sectores y subsectores de actividad económica, y de clasificación de los estándares de competencia, y la forma de contabilizar las personas evaluadas y certificaciones otorgadas. Asimismo, sería conveniente avanzar en una identificación común de las personas migrantes que pasan por procesos de evaluación y las que obtienen la certificación, y acordar de qué manera se podrán ir registrando las personas que logren la “homologación” una vez que ésta se encuentre implementada.

Un tema en particular, que se identifica como una materia de discusión entre los países, es la **duración del certificado que se entrega a las personas**. Como se ha señalado, solo en el caso de ChileValora el certificado no tiene plazo de vigencia, en las otras tres instituciones se establece una vigencia de tres años (en el caso del SENA) y asociada a la vigencia de los estándares en CONOCER y el MTPE de Perú.

Se estima necesaria una reflexión teniendo a la vista los procesos de homologación de las certificaciones otorgadas entre los países, que puede desmotivar a las personas al asumir los costos que implique optar a una homologación, teniendo a la vista que en un plazo de tres años, en el caso del SENA, e indeterminado en el caso del CONOCER y del MTPE, dado que dependerá de la vigencia del estándar en que se hayan certificado, deberán nuevamente gestionar la revalidación de sus certificados (en tanto no se hayan producido cambios en los estándares), o bien volver a pasar por un proceso de evaluación para obtener una nueva certificación.

La pregunta que habría que responder es por qué se hace necesario establecer plazos de vigencia a los certificados de competencias laborales que se entregan a través de los sistemas analizados, cuando los certificados de títulos que son expedidos por las universidades e instituciones de educación superior en los mismos países no consideran plazos de vencimiento de estos, ni la obligatoriedad a las personas de revalidarlos. Lo que debiera primar en estos casos, es el valor de la señal hacia el mercado laboral. Cuando una persona exhibe un certificado asociado a una función laboral cuyas competencias se han modificado de manera significativa en la realidad, en la práctica, se encuentra en una situación de desactualización que debiera incentivarla a capacitarse y renovar sus competencias para mantener su empleabilidad.

#### 4. LA LEGITIMIDAD DE LOS CERTIFICADOS SE SUSTENTA EN EL DIÁLOGO SOCIAL.

Como hemos señalado, el marco metodológico común que se propone acordar entre los cuatro países debe complementarse con un acuerdo relativo a las condiciones de legitimidad que deben garantizarse en los certificados de competencias laborales que se entregan en las instituciones que formen parte del acuerdo de homologación y/o reconocimiento. Es decir, los acuerdos metodológicos (cómo se hacen las cosas en cada sistema) son condición necesaria, pero no suficiente para alcanzar la confianza requerida.

Con relación a la legitimidad de los certificados, el planteamiento es que ésta se sustenta en el acuerdo social que debe operar entre gobierno, trabajadores y empleadores en torno a un sistema de certificación de competencias para el mundo del trabajo, y que el valor de los certificados de competencia laboral que se entregan a las personas radica en el compromiso, respaldo e involucramiento que estos tres actores como mínimo, respecto de los sistemas de certificación existentes en cada país.

La pregunta a responder es entonces, qué elementos deberían estar presentes en la gobernanza de las instituciones que formen parte de los acuerdos de homologación o de reconocimiento que permitan cautelar esta legitimidad, tanto a nivel de su función político estratégica como en la estrategia de diálogo con el mundo productivo en torno a la identificación de cuáles son las competencias que el mercado laboral demanda y requiere de los trabajadores/as y su traducción en estándares que luego permitan orientar los procesos de evaluación y certificación de las personas.

La legitimidad sería una consecuencia de procesos sistemáticos de participación e involucramiento de los actores del mercado laboral en estos sistemas, los que deben cumplir un rol clave en la estructura decisoria de estos sistemas en las dos funciones anteriores.

Respecto a la primera función que se relaciona con la gobernanza asociada al nivel político-estratégico de estos sistemas, resulta clave que esta considere alguna instancia de diálogo social, idealmente, tripartita en la que empleadores, trabajadores y gobierno se pongan a la cabeza de estos sistemas y garanticen un compromiso e involucramiento con sus enfoques y resultados. **En particular, resulta clave que la decisión de avanzar en este tipo de acuerdos de homologación y/o basados en la confianza, sean discutidos y respaldados en este nivel decisorio de los sistemas, para contar con el compromiso y el respaldo de las tres partes a la hora de impulsar este tipo de acuerdos de alcance nacional e internacional.**

La gobernanza de las cuatro instituciones analizadas está basada en una estructura de diálogo social sistemático con actores representativos del gobierno, empleadores y trabajadores, al que se suma en casi todas ellas, al mundo educativo. Esta estructura existe a nivel político-estratégico en tres de ellas, y en todas a nivel del diálogo sectorial que permite por una parte, identificar las brechas de capital humano y proyectar los sistemas, y de otra, construir los estándares de competencia que orientan luego los procesos de evaluación y certificación.

Sin embargo, en el caso del Ministerio del Trabajo de Perú, si bien existe un Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), instancia tripartita que constituye un mecanismo de diálogo social y concertación laboral del MTPE, este no cumple directamente atribuciones en materia de la evaluación y certificación de competencia laborales que entrega esta entidad. Por lo tanto, se estima recomendable que el Ministerio revise esta situación y evalúe la factibilidad que dicha instancia u otra pueda involucrarse en la conducción político-estratégica del sistema de certificación.

Respecto a la segunda función de diálogo con el mundo productivo y educativo para la identificación y normalización de los estándares de competencia, esta será recogida en el marco metodológico común en tanto la estrategia que aplican los cuatro países para identificar y normalizar los estándares se basa como elemento central en el trabajo de mesas, consejos, comités u organismos sectoriales de diálogo social con el mundo productivo (empleadores y trabajadores), de gobierno y educativo.

En términos de las estrategias de diálogo sectorial que se implementan en las experiencias analizadas, resulta recomendable efectuar un monitoreo y reflexión compartida sobre las actuales estructuras y las innovaciones que a este respecto se encuentran implementando las distintas instituciones para identificar buenas prácticas que permitan potenciar las estrategias actuales ampliando el nivel de involucramiento y compromiso de estos actores con la certificación de competencias laborales.

Por ejemplo, resulta interesante monitorear los resultados de los Consejos Sectoriales del SENA, los Comités de Competencia Laboral del MTPE o la Mesa de Energía recientemente conformada por ChileValora, y compartir con los otros países las fortalezas y dificultades que tiene un esquema de participación y diálogo de varios sectores con intereses comunes, que recoge uno de los desafíos que tienen los sistemas de certificación, de no limitarse a una mirada centrada sólo en los requerimientos de un sector en particular, sino abrirse a un enfoque de macro sectores que permitan identificar, certificar y formar en competencias más amplias y transversales como las que hoy demanda un mercado laboral altamente complejo, tecnologizado y dinámico.

En cuanto a la conformación de las Mesas y Consejos, existe una variedad de criterios y requisitos establecidos, por lo que resulta interesante, por una parte, evaluar la efectividad de los criterios propuestos, y de otra, la pertinencia para las experiencias de los otros países como medio para fortalecer el trabajo con las entidades sectoriales de diálogo.

## 5. CONDICIONES DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS ACUERDOS DE HOMOLOGACIÓN Y/O RECONOCIMIENTO DE CARA A LOS USUARIOS.

Cuando hablamos de condiciones de implementación nos referimos a los procedimientos específicos que aplicará cada país para que pueda hacerse efectiva la homologación y/o reconocimiento acordados de cara a los usuarios que la demanden, lo que implica definir las etapas y mecanismos que deberán ocurrir al interior de cada institución responsable de la certificación de competencias en cada país, como los que deberá seguir el usuario interesado en la homologación.

Para ello, se propone a los países de la AP establecer un grupo de trabajo operativo que analice y defina las condiciones específicas de operación de estos acuerdos en la realidad institucional y normativa de cada país, poniendo en el centro la promesa realizada a los usuarios y los estándares de servicio que se ofrecerán, e identificando potenciales problemas que deberán ser resueltos antes de ponerlos en marcha.

En este punto resulta clave, por ejemplo, definir las siguientes cuestiones:

- ¿Qué unidad al interior de cada institución atenderá las solicitudes de homologación? ¿cuál será la “ventanilla de atención” para el usuario?
- ¿Cuáles serán los requisitos que deberá cumplir un usuario para optar a la homologación?
- ¿Tendrá este proceso costos económicos para el usuario?
- ¿Puede una persona iniciar el proceso antes de llegar al país?
- ¿Será necesario realizar el trámite de manera presencial o por vía remota?
- ¿Cómo verifica la institución nacional la veracidad del certificado de competencia laboral exhibido por el usuario?
- ¿Estos procesos de homologación estarán abiertos permanentemente o existirán ventanas de atención?
- ¿En el caso de las instituciones que tienen externalizados los procesos de evaluación y certificación de competencias, qué rol cumplirán estas entidades respecto de la homologación, o será un procedimiento centralizado?
- ¿En qué sistema de información y cómo quedará registrada la persona cuyo certificado de competencia laboral haya sido homologado por la institución nacional? ¿Podrá sumarse al registro oficial que administran las instituciones con las certificaciones otorgadas y los estándares en que se basan? En este punto, debe analizarse la normativa interna de cada país dado que los registros oficiales de personas certificadas que administran las instituciones se alimentan de los procesos de evaluación y certificación que son realizados por las vías regulares de estas entidades. Se trata de un punto central en tanto el registro oficial de la persona con certificación homologada, es el respaldo para demostrar la veracidad.
- ¿Cómo se informa la homologación a los potenciales usuarios?
- ¿Cómo se difundirá la homologación a las empresas potencialmente empleadoras?
- ¿Cómo se realizará el seguimiento a los avances y mejoras necesarias del proceso de homologación al interior de los países y entre los países de la AP?
- ¿Cómo y cada cuánto tiempo los países deberán informar sobre cuántas personas se han visto beneficiadas por el acuerdo?
- ¿Qué indicadores de éxito se pueden establecer para medir la eficacia del acuerdo?

## **B. Recomendaciones generales orientadas al fortalecimiento de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales en el cumplimiento de su misión.**

### **1. FORTALECER LA INSTITUCIONALIDAD Y LA GOBERNANZA DE LOS SISTEMAS BASADA EN EL DIÁLOGO SOCIAL.**

Como se ha señalado, la institucionalidad y gobernanza de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales debe garantizar no sólo la eficacia, credibilidad y fe pública en la sociedad de los certificados que se entrega a las personas, sino de manera fundamental, la legitimidad y el respaldo de los actores del mercado laboral a esta iniciativa, para asegurar su

pertinencia con los requerimientos de competencias que tiene el mundo productivo y las prioridades de desarrollo de los países y el valor del certificado como señal hacia el mercado del trabajo.

Un sistema de certificación de competencias laborales debe estar conectado en forma permanente con las necesidades de capital humano de un país, y requiere una mirada estratégica de mediano y largo plazo que los conecte con las competencias actuales y sobre todo futuras requeridas por las personas, para que aquello que se certifique sea lo que se requiere certificar y se generen los impactos positivos en la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas y los países.

En ese sentido, se debe reforzar el involucramiento y participación efectiva de empleadores, trabajadores y gobierno en la conducción político-estratégica de estos sistemas, en torno a temas clave como, por ejemplo:

- ¿En qué competencias actuales y futuras se requiere certificar a las personas para impactar su empleabilidad y la productividad de las empresas?
- ¿Cómo garantizar calidad, imparcialidad y reputación en la ejecución de los procesos de evaluación y certificación?
- ¿Cómo garantizar condiciones equitativas y no discriminatorias en el acceso a estos procesos, disminuyendo las barreras de entrada por razones económicas, género, nacionalidad, raza, o de otro tipo?
- ¿Cómo aumentar la eficiencia de los procesos cautelando el buen uso de los recursos públicos involucrados y mejorando el nivel de servicio hacia los usuarios?
- ¿Cómo aumentar la valoración social de los certificados entregados, por parte de empleadores y trabajadores, potenciando su impacto como señal hacia el mercado laboral y los efectos positivos sobre las personas y las empresas u organizaciones?
- ¿Cómo dar a estos sistemas de certificación una estructura de financiamiento pública que garantice su sostenibilidad, independiente de los aportes que pueda efectuar el sector privado?
- ¿Quién debiera pagar el costo de la certificación? ¿el estado, las personas, las empresas o una combinación de estos actores? ¿Cómo movilizar recursos públicos y privados que permitan financiar los costos de la certificación de las personas, en particular de los grupos menos favorecidos o de las poblaciones que no tienen la opción de financiarla con recursos propios?
- ¿Cómo mejorar la articulación de los sistemas de certificación con los programas de capacitación laboral o formación profesional y de educación técnico profesional, de modo de permitir a las personas cerrar sus brechas de competencia, y el desarrollo de itinerarios formativos y oportunidades de desarrollo laboral por medio del reconocimiento de sus aprendizajes previos? ¿cómo potenciar el rol y utilidad de los marcos nacionales de cualificaciones al interior de los sistemas nacionales de certificación de competencias?
- ¿Cómo avanzar hacia procesos de reconocimiento basado en la confianza y/o de homologación de los sistemas de certificación entre los países de la región?



## 2. SOSTENIBILIDAD DEL FINANCIAMIENTO.

Sobre la temática del financiamiento de las instituciones analizadas, sumado a los mecanismos y presupuestos de los que disponen para financiar los procesos de evaluación y certificación, cabría discutir por una parte, sobre la problemática que representa para algunas instituciones la existencia de esquemas de financiamiento que dependen de presupuestos anuales cuya mantención o sostenibilidad no está garantizada o enfrentan restricciones asociadas a sus marcos legales, como el caso de ChileValora, como de los mecanismos de financiamiento de los procesos de certificación cuando éstos no están cubiertos por esquemas de subsidios desde el Estado, afectando las coberturas de los sistemas y generando una barrera de entrada a algunos segmentos de trabajadores que no disponen de los recursos para financiarla, como por ejemplo, la población migrante, cesante o de bajos recursos.

## 3. AMPLIAR EL CONOCIMIENTO DE ESTOS SISTEMAS Y SU VALORACIÓN SOCIAL EN LOS ACTORES DEL MUNDO LABORAL.

En general se reconoce que los sistemas de certificación son poco conocidos en los países y no cuentan con una valoración suficiente por parte de los empleadores y, en ocasiones, de los propios trabajadores, en tanto no visualizan los efectos positivos de las certificaciones en sus oportunidades laborales, lo que los desincentiva. Ambos elementos, poco conocimiento y baja valoración, sumado a bajas coberturas relativas de certificación, están estrechamente vinculados. No se puede valorar algo que no se conoce.

En este punto llama la atención que los países realizan escasas mediciones sistemáticas para determinar cuál es el nivel de valoración que tienen estos actores respecto de los sistemas, que permitan no sólo conocer esa percepción, sino identificar cuáles son los elementos clave que podrían incidir en modificarla positivamente.

En este sentido, resulta importante destacar y monitorear las iniciativas que están desarrollando algunas instituciones, como CONOCER y ChileValora, por medio de estrategias sectoriales diferenciadas y la búsqueda de clientes para la certificación por la vía de acuerdos y convenios que potencien su rol como estándar de calidad asociado a distintas políticas públicas.

Al mismo tiempo, resulta importante que dentro de los desafíos planteados por SENA y CONOCER se plantee la necesidad de atraer el interés y compromiso de los empleadores con la certificación en sectores o ámbitos en particular, acercando la certificación a las necesidades de las empresas y a la forma en que se vincula la oferta con la demanda laboral. Para ello, plantean iniciativas como ordenar y mapear los estándares por procesos clave de las cadenas de valor de los principales sectores de la economía (CONOCER) y lograr que el alcance de las competencias a certificar sea a nivel de cargos u ocupaciones (SENA).

La experiencia muestra que la certificación no tiene el mismo significado en todos los sectores económicos ni funciones laborales en los que se aplica. En algunos, funge como una herramienta básicamente de reconocimiento a la trayectoria y experiencia del trabajador/a, en otros en cambio resulta en una condición obligatoria y regulada o crítica para dar seguridad a los clientes sobre la trazabilidad de los procesos de cara a los clientes, o de cumplimiento de las condiciones de

seguridad al interior de faenas y recintos de producción, o bien como elemento de confianza en sectores de alta apertura e internacionalización.

Siendo así, la recomendación que cabe es diseñar estrategias diferenciadas que permitan promover y hacer pedagogía sobre las virtudes de la certificación con un mensaje que responda al distinto significado de la herramienta para cada sector, subsector o área productiva en particular. Asimismo, instalar algún mecanismo de monitoreo de buenas prácticas en este tema que sea compartido entre los países y que permita fortalecer las acciones particulares.

La hipótesis que subyace es que la certificación de competencias no es una herramienta de acceso general, ni que surja demandarla de manera espontánea en grandes porciones de la población, se trata de una herramienta que requiere ser difundida, explicada, y que debe alinearse con las demandas de capital humano calificado que existen en distintos sectores de la economía, con estrategias específicas de acuerdo a los grupos de población y sectores.

Al mismo tiempo, se identifica la necesidad de utilizar un lenguaje que sea entendible para los actores, pasando de un lenguaje técnico como el que es utilizado hasta hoy, a uno que sea comprensible para empresarios y trabajadores. En este sentido, uno de los desafíos que comparten las cuatro instituciones es la necesidad de avanzar en una conceptualización común asociada a los procesos principales que constituyen los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales y sus metodologías de trabajo. Se debe buscar simplificar, unificar conceptos y mejorar así la comunicación y la comprensión de todos los actores. El glosario que se incluye al final de este Informe constituye un primer paso en este camino, en tanto muestra la variedad y amplitud de conceptos y definiciones que se usan en cada institución y representa un buen punto de partida para avanzar en definiciones comunes.

#### **4. ORIENTAR LA CERTIFICACIÓN HACIA LOS EMPLEOS DEL FUTURO, LOS SECTORES CON MAYOR POTENCIAL DE EMPLEABILIDAD Y COMO MEDIO PARA LA RECONVERSIÓN DE LOS TRABAJADORES EN UN CONTEXTO MUNDIAL DE PÉRDIDA DE EMPLEO.**

La certificación tiene una doble dimensión. Por una parte, actúa como mecanismo de reconocimiento laboral en poblaciones que no cuentan con certificaciones formales reduciendo asimetrías de información en el mercado del trabajo y favoreciendo su empleabilidad, y de otra, como una herramienta que permite acompañar en las personas, especialmente en la población adulta trabajadora que aprende fundamentalmente en la propia experiencia laboral, procesos de adquisición de nuevas competencias y de renovación y reconversión laboral. Este segundo elemento, requiere de una articulación eficaz de la certificación con los procesos de capacitación y formación profesional y con mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos en la educación formal, ambos procesos apoyados por los marcos nacionales de cualificaciones.

Siendo así, un desafío de todos los sistemas es potenciar ambas dimensiones de la certificación y realizar esfuerzos para avanzar en la identificación y prospección de cuáles son las competencias laborales que demandarán los empleos del futuro y orientar los esfuerzos de certificación en aquellos sectores, segmentos de la población y/o territorios donde exista un mayor potencial de empleabilidad para las personas que obtengan la certificación.

Un elemento adicional lo constituye el contexto mundial marcado por la pandemia y sus consabidos efectos negativos sobre el empleo. Serán miles de personas, jóvenes y adultos que quedarán sin empleo, y la certificación de sus competencias vinculada con programas de formación y capacitación pueden constituirse en una respuesta ágil y oportuna para reconvertirlos hacia sectores y ocupaciones donde existan mejores oportunidades laborales. Este punto se retomará en las recomendaciones surgidas de la experiencia de los países europeos.

En este sentido, resulta útil monitorear y compartir las buenas prácticas en torno a los diversos esfuerzos que las instituciones están realizando para perfeccionar sus modelos de prospección laboral y traducirlos en el desarrollo de estándares de competencias y perfiles ocupacionales que orienten y reorienten los esfuerzos de certificación de competencias a nivel nacional.

## **5. POTENCIAR ACCIONES QUE PERMITAN EL CIERRE DE BRECHAS DE LAS PERSONAS QUE NO LOGRAN LA CERTIFICACIÓN.**

Si bien los sistemas de certificación operan separados de los programas de capacitación y formación profesional, e incluso las instituciones toman medidas destinadas a mantener la independencia de ambos procesos para evitar posibles conflictos de interés, parte de la misión de los sistemas de certificación de competencias es aportar información a la capacitación y formación profesional sobre cuáles son las competencias laborales hacia las que deben orientar su oferta de planes y programas formativos, para mejorar su pertinencia y potenciar su impacto en la población atendida. Se reconoce de esta forma el valor de las metodologías participativas lideradas por los actores del mundo del trabajo y de la educación (mesas, consejos, comités y organismos sectoriales) que aplican estos sistemas como medio para identificar y normalizar estándares de competencias que resultan en un insumo útil no sólo para evaluar y certificar, sino para diseñar una oferta de capacitación y formación pertinente a las demandas del mercado laboral. En este ámbito, las instituciones analizadas muestran avances muy significativos.

El segundo objetivo de esta vinculación con la capacitación y la formación profesional es facilitar a las personas el cierre de las brechas de competencias que les hayan sido diagnosticadas en la evaluación, en particular, de aquellos que no lograron certificar. Como hemos visto, en este segundo objetivo las instituciones señalan pocos avances, aunque resulta interesante monitorear la experiencia que está iniciando el SENA a este respecto.

Por lo tanto, un desafío compartido de las instituciones analizadas es avanzar en el diseño de mecanismos que permitan a quienes no logran la certificación, conocer cuáles son sus opciones para mejorar y qué instrumentos estarán disponibles desde el estado, y también desde las empresas u organizaciones en las que trabajen, para hacer efectiva dicha mejora. Si bien la respuesta posiblemente no estará dentro de las instituciones responsables de la certificación (o al menos, no dentro de las unidades encargadas de la certificación en el caso de instituciones como el SENA o el propio MTPE), estas son responsables de articular las opciones disponibles de modo de cumplir con la promesa al usuario/a.

## **6. SIMPLIFICAR PROCESOS, REDUCIR TIEMPOS Y ABARATAR COSTOS, INCORPORANDO TECNOLOGÍA.**

Los procesos clave que sustentan los sistemas de certificación de competencias laborales son, como ha quedado descrito en este informe, robustos y altamente técnicos, al mismo tiempo que largos y complejos.

Por ejemplo, desarrollar un estándar de competencia a través de metodologías lideradas por el sector productivo, aplicación del análisis funcional, visitas a las empresas, validaciones con grupos de expertos, estandarización y formalización, entre otros mecanismos, toma de tres a seis meses en los distintos países analizados, pero además supone la conformación de una mesa o instancia sectorial representativa que lidere y valide todo el proceso. Esto significa que si una persona desea o requiere certificar sus competencias en un estándar de competencia que no está registrado en los sistemas, tendrá que esperar que se desarrolle un largo proceso antes de contar con dicho estándar disponible, si se dan todas las condiciones para desarrollarlo y se cuenta con las instancias a cargo de su evaluación y certificación.

Por su parte, el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales de una persona oscila entre uno a cuatro meses aproximadamente, desde que la persona realiza la solicitud hasta que se obtiene una decisión final, que puede ser competente o aún no competente.

Si bien existen razones técnicas fundadas que permiten explicar e incluso justificar los tiempos asociados a ambos procesos, los plazos involucrados podrían transformarse en un desincentivo para aquellos que esperan respuestas oportunas y rápidas frente a cambios en los estándares de competencias asociados a cambios tecnológicos, en una barrera de entrada para aquellos grupos que como los migrantes no disponen muchas veces del tiempo necesario para destinar a estos procesos, o bien a la existencia de una oferta de certificación rápida orientada a la reconversión en respuesta a una situación de crisis como la que estamos viviendo.

Por esta razón, un desafío que comparten las instituciones analizadas es avanzar en la simplificación de sus procesos y en el acortamiento de los plazos y en la incorporación de medios tecnológicos que pudieran facilitar tanto el acceso como el desarrollo de algunas de las actividades contempladas.

En este sentido, resulta interesante monitorear los esfuerzos que están realizando ChileValora y el SENA por acortar sus procesos de normalización y estudiar la propuesta que realiza el mismo SENA de crear una línea de certificación en forma articulada con una oferta de cursos virtuales de formación autónoma, o competencias que formen parte de programas de formación técnica y tecnológica que sean certificadas por competencias laborales y realizar el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales a distancia a través de medios tecnológicos, cuestión que también es planteada por el MTPE. Este tema será también abordado en el capítulo de buenas prácticas de las experiencias europeas.

## **7. LA ARTICULACIÓN CON EL MUNDO EDUCATIVO, EN PARTICULAR TÉCNICO PROFESIONAL, RESULTA CLAVE PARA QUE LA CERTIFICACIÓN SEA UNA HERRAMIENTA DE DESARROLLO PARA LAS PERSONAS, QUE PERMITA LA FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA.**

Si bien el marco de acción propio de los sistemas de certificación de competencias laborales es, como hemos señalado, la identificación y normalización de estándares de competencia y la

posterior evaluación y certificación de las personas basada en esos mismos estándares, así como ocurre en el caso de su necesario vínculo con los programas y las ofertas de capacitación y formación profesional, parte de la misión de estos sistemas es favorecer en las personas el aprendizaje a lo largo de la vida por medio de trayectorias formativas y laborales que reconozcan sus aprendizajes y competencias previos.

Para que esto sea una realidad, el certificado de competencias laborales que se entrega debe alcanzar un reconocimiento en los países como una vía de cualificación válida para las personas. En particular, dicho reconocimiento debe ocurrir en el mundo de la educación formal que históricamente ha confiado en sus procesos de titulación basados en la entrega de un curriculum, unas horas o créditos determinados y sus propios mecanismos de evaluación.

Reconocer y validar el certificado de competencia laboral que ha recibido una persona implica confiar en que dicho certificado es una señal inequívoca de competencias adquiridas que merecen un reconocimiento y que pueden ser equivalentes a una cantidad de horas, contenidos o competencias considerados en el programa de un curso o módulo al interior de una carrera o titulación profesional.

Instrumentos como los marcos nacionales de cualificaciones apuntan justamente a establecer un lenguaje común entre educación y trabajo y en acordar una serie de niveles asociados a resultados de aprendizaje, desde los más simples a los más complejos. Esta herramienta podría facilitar un acuerdo social en torno al valor y la equivalencia de las credenciales que entregan los sistemas de certificación de competencias laborales respecto de las otras credenciales asociadas a títulos y grados.

Avanzar en este camino requiere por parte de las instituciones que lideran los sistemas de certificación de competencias en los países, diseñar e implementar estrategias que permitan acercar los dos mundos y establecer acuerdos de trabajo que permitan implementar estas acciones de articulación y reconocimiento, teniendo en consideración, cuando existan, los marcos normativos de cada país que favorezcan esta articulación. En esta línea, resulta auspicioso e interesante monitorear para los países de la AP el proceso que está desarrollando Colombia en el marco de la construcción de un Sistema Nacional de Cualificaciones que define tanto a la normalización como la evaluación y certificación de competencias laborales, como dos subsistemas que forman parte del SNC en su conjunto.

Tal como se ha revisado en este informe, si bien las cuatro instituciones analizadas están desarrollando iniciativas destinadas a vincular los sistemas o programas de evaluación y certificación de competencias laborales con la educación formal, con el objetivo principal de favorecer en las personas certificadas las opciones de continuidad de estudios por la vía del reconocimiento de sus aprendizajes y competencias previas, en general, se trata de acciones recientes que están empezando a mostrar algunos resultados, destacando en este ámbito los avances logrados por ChileValora y el SENA.

En este sentido, resulta recomendable establecer un observatorio de buenas prácticas entre los países de la Alianza del Pacífico, que permita monitorear, intercambiar y aprender de las experiencias de cada país en materia de articulación con la educación técnico profesional.

Con respecto a los Marcos Nacionales de Cualificaciones, como ya se señaló, los cuatro países de la AP están desarrollando o ya cuentan con un Marco Nacional de Cualificaciones para sus respectivos sistemas de formación para el trabajo y educación, con distintos alcances y niveles de avance, todos ellos liderados por los Ministerios de Educación de los países, y que en su mayoría no están aún siendo implementados en los sistemas de certificación de competencias laborales, salvo de manera inicial en ChileValora donde desde hace algunos años se viene identificando el nivel de cualificación en los perfiles laborales que son desarrollados.

Resulta destacable que, en todos los países, la institucionalidad pública de la certificación de competencias laborales ha sido considerada como un actor clave en el proceso de construcción de estos marcos, en tanto se ha declarado desde un inicio la voluntad de integrar los certificados de competencias laborales como credenciales válidas asociadas a las cualificaciones en los distintos niveles considerados.

Teniendo a la vista la posibilidad de avanzar en la construcción de un Marco de Cualificaciones Regional o, al menos, que implique a los cuatro países de la AP en un primer momento, como una herramienta que podría favorecer los procesos de homologación y/o de reconocimiento de las certificaciones de competencias entregadas en un país u otro, una primera medida a recomendar a los ministerios de educación de cada país es evaluar la conformación de un Grupo Técnico en torno a la temática de los Marcos de Cualificaciones, en el que se pueda no sólo intercambiar los avances, sino analizar la estructura de niveles, ámbitos, y dimensiones, y los aciertos y dificultades en la implementación de estas herramientas en cada uno de los países, teniendo como foco central, su impacto en los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales y sus posibles efectos sobre la homologación a nivel regional. Asimismo, resulta un espacio propicio para analizar la experiencia del Marco Europeo de Cualificaciones y su implementación a nivel de los países y el Marco de Cualificaciones Profesionales del Caribe (CVQ). Este tema será abordado también en el capítulo sobre las buenas prácticas de Europa y los países europeos.

## 8. EVALUAR, MEDIR Y MOSTRAR IMPACTOS.

Uno de los elementos críticos en cualquier política social es medir y evaluar sus resultados para mejorar la calidad del servicio que se entrega a los ciudadanos y garantizar el buen uso de los recursos públicos. Respecto a este tema, y tal como se ha señalado en el informe, las instituciones aplican escasos mecanismos de medición y evaluación, y los que se aplican no son sistemáticos, salvo las mediciones de satisfacción de los usuarios de la certificación en algunos países (SENA y ChileValora), de valoración de los usuarios (solo en ChileValora) y algunas experiencias de mediciones del impacto logrado por estos sistemas (CONOCER, SENA y MTPE). Ninguna de las instituciones realiza actualmente un seguimiento a los egresados de los procesos de evaluación y certificación que les permita medir los efectos de la certificación en la vida laboral de las personas, esto es, identificar los cambios que ocurren luego de la certificación en algunos indicadores específicos. Sólo ChileValora realizó este tipo de mediciones hace algunos años atrás y proyecta volver a hacerlo con una metodología menos onerosa que la anterior.

Con relación a las mediciones de impacto en particular, que resultan metodológicamente más complejas, cabría realizar un análisis detallado de las metodologías que se han aplicado en las experiencias informadas por los países, para compartir las virtudes y limitaciones de los modelos aplicados, y compartir las buenas prácticas. Asimismo, resulta un desafío importante para los

cuatro países avanzar en una propuesta común sobre un modelo de evaluación de impacto de las certificaciones de competencia laboral que pudiera ser probado, mejorado y difundido hacia los demás países de la región.

En general, la recomendación es que las instituciones apliquen de manera sistemática instrumentos de evaluación que les permitan ir monitoreando y gestionando la percepción de los distintos usuarios de los sistemas, hacer seguimiento a los egresados de los procesos de evaluación y certificación, y apliquen evaluaciones de impacto con metodologías probadas para demostrar los cambios en la vida de las personas y las empresas que son atribuibles a la certificación de las competencias.

Con respecto a la medición y comunicación de los resultados de los sistemas, se recomienda acordar entre los cuatro países de la AP un conjunto acotado pero significativo de indicadores que serán monitoreados para efectos de comparabilidad e información a los usuarios y actores de los sistemas a nivel de la alianza.

Tal como se indicó anteriormente, en la actualidad no es posible establecer comparaciones válidas entre varias de las dimensiones medidas por los países dado que cada uno aplica categorías o muestra los datos de manera diferente.

Con relación a los datos de cobertura de los sistemas, a modo de ejemplo, si bien resulta del todo recomendable que los sistemas de certificación de competencias laborales sean instrumentos abiertos y disponibles para atender a cualquier persona, nacional o extranjera, que requiera de un reconocimiento a sus competencias laborales, la ausencia de una definición sobre la población objetivo que cada institución se propone atender en el mediano y largo plazo, no permite establecer si los esfuerzos realizados por estas redundan en una cobertura de certificaciones otorgadas, que resulte significativa con relación al universo de personas que podrían ser beneficiadas con esta herramienta de reconocimiento a sus competencias.

Sólo ChileValora y el MTPE han realizado un esfuerzo de focalización de su población objetivo en base a criterios determinados, lo que permite ir monitoreando qué porcentaje de avance han ido alcanzando con las coberturas de certificaciones de cada institución. En los casos de CONOCER y SENA, al no existir una definición similar, las cifras informadas no tienen un referente contra el cual compararse.

## **9. FORTALECER POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN DE LA POBLACIÓN MIGRANTE QUE FACILITEN Y POTENCIEN SU ACCESO A LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN LOS PAÍSES DE DESTINO.**

Como se ha señalado en este informe, las iniciativas que las distintas instituciones están impulsando en materia de atención de la población migrante desde la evaluación y certificación de competencias laborales, son recientes, están mostrando sus primeros resultados y tienen importantes desafíos de mejoramiento a futuro. Además, el porcentaje de población migrante que está siendo atendido por los distintos sistemas es aún pequeño y no se está contabilizando en todas las instituciones.

Teniendo a la vista el futuro proceso de homologación, resulta relevante establecer acuerdos básicos sobre criterios y modalidades de atención de esta población que permitan aumentar significativamente su acceso a la certificación en los países de destino, reduciendo las barreras, aprendiendo de las buenas prácticas que están desarrollando las distintas instituciones y elaborando propuestas innovadoras que puedan ser consideradas en los marcos normativos de los países. Este tema será también analizado en el capítulo sobre buenas prácticas de Europa.

Asimismo, resulta clave analizar la situación migratoria de cada uno de los países de la AP y considerar los elementos entregados en la revisión y mejora de las estrategias de atención de esta población desde el punto de vista de la certificación de sus competencias laborales para mejorar su pertinencia y probabilidad de éxito.

En particular, debe considerarse que los inmigrantes que logran conseguir trabajo en los países de la AP que los acogen, lo suelen hacer en subsectores de la economía relacionados con comercio, industria manufacturera, construcción y actividades relacionadas con hotelería y restaurantes, todos sectores en los cuales existen estándares de competencias, normas o perfiles ocupacionales en los cuatro países, con algunas diferencias entre países como se muestra en la siguiente tabla:

Asimismo, debe considerarse que en el perfil demográfico de los inmigrantes de los países de la AP, a excepción de México, cuya realidad migratoria presenta las complejidades que ya se indicaron, gran parte de la población migrante corresponde al grupo etario en edad de trabajar, es decir, entre los 15 y los 60 años y, predominantemente, entre 29 y 49 años. Esto se condice con que la mayoría de los inmigrantes busca mejorar su calidad de vida en el país de destino y, por lo tanto, llegan con la intención de aceptar empleos que demandan sacrificio físico y no ofrecen una seguridad social aceptable para las capacidades y necesidades de cuidado y salud de personas de mayor edad o de niños.

Se propone entonces reforzar las estrategias que están aplicando los distintos países tomando en consideración a estos y otros elementos orientadores:

- Intercambiar las buenas prácticas entre las instituciones a partir de la información sistematizada en este informe, como también las dificultades y obstáculos que se enfrentan.
- Mantener estrategias que consideren una permanente articulación con la institucionalidad pública (en particular, la institucionalidad migratoria en cada país) y privada a nivel nacional e internacional ligada a la temática y con las propias organizaciones de migrantes, de modo de asegurar la pertinencia y viabilidad de las intervenciones y propuestas que se realicen.
- Establecer, dentro de lo posible, contacto con los actores pertinentes en los países de los cuales proviene el mayor flujo de migrantes a objeto de entregar una información oportuna y completa a las personas sobre las opciones que implica la certificación de competencias laborales, requisitos y procedimientos antes de llegar a los países de destino
- Gestionar mecanismos que permitan financiar los costos de la certificación de las personas migrantes que no puedan costearlas por sus propios medios.
- Impulsar estudios que permitan mejorar el nivel de conocimiento de los requerimientos específicos de la población migrante y retornada que llega mayoritariamente a los países para orientar los esfuerzos de certificación a las competencias que traen de sus países de



origen. En ese sentido, resulta de alto interés y utilidad que las instituciones consideren y analicen la información de caracterización de la población migrante que llega prioritariamente a cada uno de los países que la AP, que ha sido construida en el marco de este estudio.

- Impulsar programas de capacitación laboral de las personas migrantes que permitan cerrar las brechas que les sean detectadas en los procesos de evaluación, como también apoyar procesos de reconversión cuando sus competencias de origen sean insuficientes o se requiera ampliar sus opciones de empleabilidad.
- Fortalecer los procesos de difusión hacia esta población sobre los requisitos de la certificación y sus modalidades de aplicación.
- Estudiar las dificultades que tiene la población migrante para acceder y permanecer en los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, así como para cumplir con los requerimientos propios de los estándares de competencia en los que son evaluados, identificando áreas de mejora que puedan disminuir las barreras existentes. En particular, impulsar redes de apoyo en torno a esta población migrante que disminuya los niveles de abandono del proceso que ya se han empezado a detectar en algunas instituciones.

### **C. Recomendaciones a los países de la AP que surgen de la revisión de buenas prácticas de la experiencia europea y de algunos países europeos en particular.**

Analizar la realidad en la región europea y, en particular, de los 4 países en los que se ha profundizado: España, Italia, Países Bajos y Suecia, ha permitido extraer un conjunto de reflexiones o aprendizajes que se ponen al servicio de los países latinoamericanos y, específicamente, de aquellos que conforman la Alianza del Pacífico. El espíritu de esto no radica en entender que las políticas, modelos, sistemas y prácticas relacionadas con la materia que nos atañe: validación de saberes no formales y competencias adquiridas por la experiencia, sean mucho mejores en Europa que en América Latina; si no que simplemente, cuentan con mayor trayectoria de desarrollo, es decir, llevan muchos años implementándose y esto posibilita sus avances. Con todo, la integración regional europea ha jugado un rol crítico para la armonización de instrumentos, recomendación de políticas, generación de consensos ratificados en decretos e, incluso, programas regionales que financian (como Erasmus+) la creación de metodologías y buenas prácticas. En definitiva, el peso de Europa es crítico en el desarrollo de estos sistemas que gozan de cierta robustez aunque conviven, al mismo tiempo, con múltiples obstáculos y desafíos.

A continuación se detallan algunos elementos que podrían ser tomados en cuenta en los desafíos que se proponen los países de la Alianza del Pacífico en su camino común en materia de empleo, formación y reconocimiento de competencias laborales. Pero antes de entrar en algunas recomendaciones útiles y, esperamos, factibles, resulta interesante compartir una reflexión general sobre el poder de los sistemas formales de educación que resulta aplicable a todos los países de América Latina y Europa.

América Latina es la cuna de la metodología de educación popular de adultos desarrollada por Paulo Freire y posteriores equipos de expertos y expertas. Esta metodología, entre otros, cuenta con un principio básico y fundamental: sostener el proceso de aprendizaje en lo que la persona adulta sabe, conoce y puede hacer, es decir, en su conocimiento acumulado y en su experiencia. Estableciendo un paralelismo con esto, los sistemas de reconocimientos de aprendizajes no

formales se sostienen, de facto, en las ideas de Paulo Freire aunque no se definan así. El reconocimiento de la experiencia a efectos de validarla y certificarla es, instrumentalmente, un protocolo que legitima la experiencia de la persona y la certifica para habilitar diferentes caminos en la lógica de aprendizajes a lo largo de la vida: certificar una unidad de competencia, una competencia completa, obtener un certificado profesional mediante la educación con exenciones, canjear la experiencia por un certificado profesional (en algunos países), o seguir la ruta hacia estudios superiores y universitarios. En definitiva, puede ser la puerta de entrada (o destino) de diferentes procesos habilitantes y valorados positivamente en el mercado de trabajo.

En la revisión de los países europeos, nos hemos encontrado con experiencias -prioritariamente en Países Bajos- donde sus sistemas de reconocimientos de competencias se sostienen en una idea ampliamente difundida y acordada sobre que, el 90% de lo que sabe hacer y conoce una persona adulta, lo aprende fuera del sistema formal de educación. Sobre esta idea, en línea con Paulo Freire, articulan su sistema APL (Accreditation Prior Learning) aunque esté lejos de ser perfecto. Pero la idea es en sí misma reveladora del poder de la experiencia en el desarrollo laboral de los/as adultos. La constatación anterior, sin embargo, choca con el "poder" del sistema de educación formal en cuanto a formación técnica profesional, intermedia o superior. En muchos países nos encontramos con afirmaciones como -que los certificados de validación de la experiencia no son atajos en el sistema educativo o, la propia formalización de la experiencia requiere- en otros países- el pasar sí o sí, por un proceso formal de educación utilizando como puerta de entrada la experiencia. En otras palabras, el sistema educativo formal goza "del poder institucional" para señalar qué certificados son los válidos, en qué condiciones y cómo se obtiene dentro de determinados límites cuando se trata de formalizar los certificados obtenidos desde la práctica.

Por un lado, es lógico que esto esté normado, organizado y pautado por los sistemas educativos de los países para dotarlos de formalidad pero, por otro, se debe ir modificando la cultura de la educación en cada país abriendo espacios para que la experiencia previa sea prioritaria en los itinerarios y trayectorias laborales de los adultos. Cambiar la cultura de la educación implica, así, flexibilizar y compartir el "poder" con los aprendizajes informales porque éstos optimizan los itinerarios de mejora constante, mejoran la inserción laboral, la experiencia adquiere sentido para la persona y para el mercado de trabajo y éste (el mercado) cuenta con un instrumento ágil y fiable para las empresas, por lo tanto, también -matizando determinadas condiciones- fiable para el sistema educativo cuando su objetivo es formar vocacionalmente a jóvenes y adultos para favorecerles una inserción laboral de calidad.

En definitiva, y al amparo de lo anterior, todo sistema de certificación de competencias adquiridas desde la experiencia debe, necesariamente, ampliar su espacio de maniobra, reivindicar el poder que tiene en el mercado de trabajo y dialogar, cada vez más, con el sistema educativo formal para flexibilizar sus entradas y optar a un "poder" compartido. Solo esto aseguraría un funcionamiento cada vez más orgánico y robusto de los sistemas de certificación de competencias como "cómplices" del sistema de educación formal y no, necesariamente, supeditado a él. Al ser así, no debería ser necesario que un certificado de experiencia previa (no formal, desde la experiencia) obtenga valor sólo si mediante estudios adicionales se puede equiparar con un certificado de la enseñanza reglada. Se debería avanzar, efectivamente, para que el valor real de un certificado obtenido en la validación de la experiencia traspase los límites de las empresas (donde sí suelen tener valor a efectos de contratación) y se posicionen de lleno en la sociedad. A la vez, incorporar medidas, y hay ejemplos en Europa, para que la enseñanza reglada y sus títulos formales

incorporen plenamente la experiencia previa de una persona en la enseñanza dirigida a adultos haciendo realidad los principios de la metodología de educación popular de Freire.

En este contexto, se resaltan las siguientes cuestiones que contribuyen a fortalecer, no sólo los sistemas de los países de la AP, si no cualquier sistema de certificación de competencias que esté en constante proceso de mejora y desarrollo. Para ello, se dividen las siguientes recomendaciones en 4 ámbitos: a) generales a los sistemas, b) relacionadas con las homologaciones o reconocimientos mutuo; c) vinculadas con la población inmigrante o refugiada; y d) enfoque de género.

**a) Recomendaciones generales a los sistemas de validación de la experiencia de las personas:**

- 1. El aprendizaje significativo en adultos se da fuera de la enseñanza reglada.** Se debe partir reconociendo en las políticas vinculadas a la educación y el empleo, que lo que conoce y sabe hacer una persona adulta lo aprende, fundamentalmente, en su práctica laboral y/o de experiencia vital y que, además, los/as adultos, destinan comparativamente, mucho menos tiempo a la educación formal por lo que, constreñirles a la obtención de certificados formales de educación reglada, donde deban invertir varios años de formación (y recursos materiales), no resulta una estrategia muy eficiente ni eficaz. Menos, aún, una iniciativa que resuelve los problemas del mercado de trabajo que requiere agilidad y respuestas en tanto RRHH cualificados.
- 2. Permitir exenciones en la enseñanza reglada y/o obtener títulos directamente.** Relacionado con lo anterior, se debe avanzar y pactar con los sistemas educativos exenciones efectivas para continuar estudios a partir de los certificados de experiencia y, también, canjear certificados de experiencias por títulos de profesionalidad o títulos profesionales de forma directa. Hay países que están en ello como es el caso de Países Bajos. Después de un gran acuerdo entre gobierno, sistema educativo y agentes sociales (2016) es posible desde la vía laboral entrar a la vía educativa e, incluso, “canjear” experiencia por certificados y títulos profesionales sin, necesariamente, pasar por periodos de educación formal si así se acredita. Esto es lo que plantea la ley y el acuerdo aunque, de facto, recién en el 2018 esto ha comenzado a ejecutarse con más fuerza y parece posible. Hasta la fecha, los casos son testimoniales y el “poder” de quién puede hacer esto y quién no, lo tienen los centros de educación superior y las universidades. En Países Bajos, la teoría permite que se pueda optar, desde la experiencia, a titulaciones en cualquiera de sus niveles del NLQF (Marco Nacional de Cualificaciones).
- 3. Destinar los sistemas de validación de la experiencia a toda la población.** Se recomienda ampliar los grupos de destinatarios de los sistemas de validación de la experiencia a toda la población y alejarlos de los grupos vulnerables o sin certificados, como suele darse en muchos países porque se termina cometiendo un error similar al relacionado con la Educación Técnica Profesional. Durante años, la ETP ha sido considerada en América Latina (también en Europa) como la educación orientada a los jóvenes de clases sociales más vulnerables o hacia aquellos que no tienen suficientes capacidades para llegar, y terminar con éxito, la enseñanza universitaria. En este marco, destinar los sistemas de validación y certificación de la experiencia hacia colectivos más vulnerables convierte al sistema en un complemento de la educación reglada para favorecer la certificación de aquellos que no los pueden obtener en el sistema de

formación profesional reglada y no en un instrumento con un potencial exponencial para alinear capacidades y competencias de las personas, con las necesidades del mercado. Más aún, se pierde el potencial que hemos identificado en algunos países europeos (y en las propias recomendaciones de la Comisión Europea) que apunta a que estos sistemas son útiles para: a) a nivel individual, gestionar la propia carrera profesional favoreciendo la movilidad vertical u horizontal; b) a nivel de las empresas, permiten gestionar mejor los RRHH aplicando políticas de organización más inteligentes, motivantes y pertinentes y; c) a nivel de política pública y su valor social, se articulan servicios más ágiles destinados a toda la población favoreciendo, de hecho, el aprendizaje a lo largo de la vida en adultos cuyas responsabilidades no les permiten invertir años en educación reglada.

4. **Mejorar la visibilidad y la difusión de estos servicios.** En todos los países analizados se ha detectado que este punto es débil, se invierte poco en visibilidad y difusión de estos servicios y, por lo tanto, se conocen poco y, en general, se utilizan por números limitados de población. Tal vez la única excepción la constituye Suecia que al tener un sistema muy descentralizado y gestionado por los ayuntamientos -y muchos proveedores privados- pareciera que es algo más conocido entre su población. Con todo, los países analizados plantean que se debe invertir en dotar estos sistemas de mayor visibilidad en cada país lo que contribuiría a que el sistema sea más utilizado y se ampliarían las cifras totales de certificaciones cada año.
  
5. **La validación como práctica más allá de los sistemas nacionales.** La práctica de la validación de aprendizajes previos o competencias adquiridas en la experiencia se está utilizando, fundamentalmente, en Suecia y algo menos en Países Bajos. Esta idea plantea un enorme potencial para hacer efectivo que cualquier itinerario de formación, empleo y orientación al empleo tanto en jóvenes como adultos se sostenga, efectivamente, en la experiencia acumulada de cada persona y en sus saberes. Esta es la característica central de cualquier proceso que se señale como orientado a la persona en la lógica de itinerarios individualizados. La práctica de la validación de la experiencia permite hacer operativo este principio y aplicarlo en la educación técnico profesional, en la orientación hacia el empleo, en el acompañamiento técnico en la consecución de empleos por cuenta ajena o propia (emprendimientos), en la movilidad dentro de las empresas, etc. Es más, como práctica, cada vez es más recomendada en las políticas de la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea para generar nuevas rutas hacia el empleo en la población adulta. Entre otros instrumentos, existe el programa EaSI programme – Awareness-raising activities in Member States on “Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults”<sup>9</sup>
  
6. **El papel de los Marcos Nacionales de Cualificaciones.** El contar con los marcos nacionales de cualificaciones y, a la vez, con el Marco Europeo de Cualificaciones ha permitido avances significativos en los sistemas de validación de la experiencia sin ninguna duda. Los marcos de cualificaciones, al estar definidos sus distintos niveles a partir de resultados, permite estructurar y organizar a efectos de comparabilidad, las cualificaciones de cada país y entre países. Nacionalmente, permiten contar con un instrumento que favorece la “traducción” en resultados de los aprendizajes vinculados al empleo adquiridos por la vía formal, no formal, informal o por la experiencia. Así, los marcos nacionales de cualificaciones pasan a ser el mayor

---

<sup>9</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=en&callId=515&furtherCalls>

“aliado” de los sistemas de validación de la experiencia. Todos los países analizados (algunos con mayores avances y otros menos) vinculan su sistema de validación de la experiencia a sus marcos nacionales de cualificaciones porque en este instrumento encuentran no sólo las referencias a niveles de las cualificaciones -a las que se puede llegar desde la experiencia-, sino que también las pasarelas entre niveles y la legitimidad de los certificados propiamente. También, en todos los países, existen canales efectivos para ir incorporando -con cierta agilidad- profesiones levantadas sectorialmente por el mercado de trabajo para ir actualizando los marcos y reflejar en éstos, las cualificaciones que realmente requiere la industria y las empresas. Es más, la mayor parte de las cualificaciones que se levantan desde el mercado de trabajo suelen ser, al menos inicialmente, profesiones no reguladas, es decir, aquellas que su ejercicio no requiere, necesariamente, contar con un certificado de formación obtenido en la enseñanza reglada. Esta última idea es clave para traducir las competencias adquiridas desde la experiencia en cualificaciones reconocidas en los marcos nacionales sin, necesariamente, pasar por la educación reglada. En América Latina, contar con Marcos Nacionales de Cualificaciones daría un impulso estratégico a los sistemas de validación de la experiencia. Y contar con un marco regional, o por subregión -como en AP, facilitaría estratégicamente la movilidad y los reconocimientos mutuos en materia de cualificaciones.

7. **Dotar cada vez más de “valor” estos sistemas.** En Suecia existe una titulación técnica superior otorgada en la Universidad para formarse como asesor/asesora de validación de competencias no formales o adquiridas desde la experiencia. Esto habla del valor que se le da, en ese país, a estas prácticas en la educación, orientación y empleo.
8. **Mejorar la financiación.** Este es un punto que requiere siempre de mejora para que diferentes colectivos puedan, efectivamente, participar en procesos de validación de la experiencia, ya sea a través de ayudas directas a las personas como a los propios sistemas para que puedan favorecer a colectivos y personas que no podrían costear los gastos de un proceso de validación. Aquí, los ejemplos son variados: si la validación está reconocida en la negociación colectiva existen ayudas de los estados para que las empresas las ofrezcan a sus RRHH o deben ser pagados por las empresas (Países Bajos); pueden estar financiadas por los Servicios Públicos de Empleo y ayuntamientos (Suecia); existen ayudas dentro de los sindicatos (España); se pueden desgravar impuestos (Países Bajos), entre otras experiencias. En definitiva, en cada país se está procurando contar con vías de financiación alternativas. Paralelamente, la Comisión Europea a través de algunos programas – Erasmus+ o Fondo Social Europeo- apoya la generación de acciones pilotos, desarrollos más innovadores y, también, apoyo directo a las personas.

**b) Recomendaciones relacionadas con las homologaciones o reconocimientos mutuos entre países.**

Las siguientes recomendaciones se destacan en la medida que, algunas de ellas, hablan directamente de los reconocimientos mutuos y, otras, favorecen la movilidad de trabajadores/as entre países en la medida que sus certificados son reconocidos y válidos a efectos de trabajo. No olvidemos que una homologación no es un fin en sí mismo sino que es un medio que favorece la movilidad de trabajadores/as entre países que otorga las garantías de poder trabajar en un país de destino haciendo valer las competencias adquiridas en uno de origen.

1. **Directiva 36/2005 del Parlamento y Consejo de Europa, sobre el reconocimiento mutuo de las cualificaciones profesionales** (modificada en 2013). Esta directiva y su posterior modificación se conocen como la “directiva de la confianza” porque se sostiene en la confianza sobre la calidad de los distintos sistemas educativos y de formación profesional. Esta normativa se articuló para favorecer el reconocimiento mutuo de las cualificaciones entre países europeos y posibilita el reconocimiento mutuo de cualificaciones de forma ágil entre países aunque no exento de tramitación en cada caso. La fortaleza radica en que los países europeos están obligados a reconocer, con igual valor, los títulos obtenidos en cualquier otro país europeo, sin entrar en procesos largos, arbitrarios o excesivamente exigentes condicionando el reconocimiento a exámenes, pruebas o cursar otros niveles. Por lo tanto, esto favorece la movilidad vinculada al trabajo en el entorno europeo. Aunque la directiva habla de todas las cualificaciones en un sentido amplio, tiene aplicación práctica en las llamadas profesiones reguladas que requieren estar en posesión de un título profesional reconocido en el país para poder ejercerla. Con esta directiva, desde el año 2005, se viene facilitando este ejercicio de confianza y reconocimiento mutuo aunque es, en los últimos años, donde ha cobrado mayor interés. Hay mayor movilidad entre países -sobre todo de jóvenes cualificados- y el marco europeo de cualificaciones, y los respectivos marcos nacionales, han facilitado la traducción de las cualificaciones entre países, lo cual sin duda viene agilizando estos reconocimientos. En este sentido, la directiva representa un buen ejemplo a seguir por los países de América Latina que están en proyectos de integración regional, como es el caso de la Alianza del Pacífico, en materia de cualificaciones, competencias y reconocimientos mutuos. Nótese que la normativa habla de reconocimiento mutuo – y no homologación- agilizando los procesos y habilitando a las personas, mediante estos reconocimientos, para que puedan ejercer la profesión en un país distinto al que emitió el título y certificado. Con todo, la directiva reconoce el derecho de cada estado miembro para que, de acuerdo con sus requisitos y condiciones, establezca las respectivas acciones que los interesados/as deben hacer para acceder al reconocimiento. En la práctica, según se ha constatado en este estudio, los títulos obtenidos en algunos países europeos son reconocidos de forma relativamente ágil en otros países.
  
2. **Profesiones no reguladas que no requieren de reconocimiento mutuo para ejercerse.** Este tipo de profesiones (que no requieren un certificado o título emitido por un organismos competente y reconocido en el país) se pueden ejercer libremente, no existiendo una exigencia de reconocimiento mutuo. Es decir, no están sometidas a que deba reconocerse oficialmente en el país de destino para poder ejercerlas. Más bien quedan sometidas a las demandas del mercado de trabajo en cada caso. Esta idea es interesante para los países de la AP porque, en general, las competencias que se validan mediante los sistemas de validación de competencias y experiencia se suelen corresponder con las profesiones -y oficios- levantadas por el mercado de trabajo y las empresas y, por lo general se trata de profesiones no reguladas. En Europa, éstas están exentas de reconocimiento para poder desempeñarlas, lo cual facilita y acelera la integración laboral en caso de movilidad de trabajadores/as. Contar con la claridad sobre qué tipo de certificados requieren, necesariamente, un reconocimiento mutuo en el área de la AP y cuáles otros no, contribuiría a focalizar los esfuerzos de reconocimiento y homologaciones sólo en aquellos en los que sea necesario. No se extenderían estos esfuerzos (que en los casos de las homologaciones son intensivos) a profesiones que no lo requieren porque están al arbitrio del mercado de cada país y no enmarcados en una regulación educativa.

3. **Instrumentos en línea para verificar las profesiones reguladas.** Si se recogiera la recomendación anterior, incluso se podrían valorar algunos instrumentos con los que cuenta la Unión Europea para la verificación sobre qué profesiones son reguladas y, por lo tanto, requieren un reconocimiento formal para poder ejercerlas en otro país. Existe en Europa una herramienta online de la Comisión Europea que permite a la persona interesada buscar si su certificado y título se considera profesión regulada, o no, en el país al que se quiere trasladar. Esto varía de país en país, dándose el caso de que una profesión sean regulada en el país de origen y no lo sea en el de destino. Si es así, la persona podrá ejercerla libremente, sin pasar por un proceso de reconocimiento.
4. **Tarjeta profesional Europea.** Independientemente de lo anterior, la tarjeta profesional europea es otro instrumento a tener en cuenta en este ámbito de reconocimientos mutuos. En la web de la Comisión Europea se presenta como: Tarjeta profesional Europea, tus competencias reconocidas<sup>10</sup>. Aplica a las profesiones reguladas y se trata de un instrumento que agiliza mucho más los reconocimientos mutuos en tanto que todo se hace electrónicamente, hay apoyo directo del organismo competente en el país de origen para verificar autenticidad de documentos, los documentos quedan cargados en la plataforma y, por lo tanto, si se debe solicitar un procedimiento para otros países los documentos ya están disponibles y, lo más importante, aplica el principio de "silencio administrativo" entendido como aceptación. Si en el plazo establecido por el país que debe reconocer las cualificaciones (este puede variar entre profesiones) no hay respuesta, se entiende que ha sido aceptada y se emite digitalmente la Tarjeta Profesional Europea y, la persona, ya puede hacer uso de ella a efectos de trabajo en el país de destino. De momento está disponible sólo para algunas profesiones aunque la idea es ampliarla a todas en los próximos años. Un modelo así sería muy útil en los países de la AP para favorecer los reconocimientos mutuos y la movilidad de trabajadores/as.

**c) Recomendaciones vinculadas con la población inmigrante o refugiada.**

Se debe tener en cuenta que toda la información compartida por los/as diferentes informantes claves, así como la revisión de los servicios y programas existentes en materia de validación de la experiencia e inmigración, se refiere a personas en situación jurídica regular resuelta (o en trámite en el caso de la población solicitante de refugio). En definitiva, hablamos de personas con permisos de residencia en los países. Las personas que no tienen un permiso de residencia en vigor están excluidas de estos sistemas lo cual representa, en sí mismo, un importante obstáculo a la hora de poder utilizar, en el buen sentido del término, la experiencia que traen consigo las personas inmigrantes.

1. **Certificar y reconocer sus saberes.** Hay consenso en que validar y certificar los saberes de las personas inmigrantes es necesario y agrega valor al mercado de trabajo del país de acogida y, sin embargo, en Europa en el ámbito de los servicios nacionales o regionales de certificación, hay escasa experiencia al respecto. Los sistemas de los países analizados parten del principio de que los servicios públicos son para toda la población por igual, sin distinción, ni discriminación. Esto tiene lógica en la medida que si los servicios públicos favorecieran, de

---

<sup>10</sup> [https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index\\_es.htm](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_es.htm)

alguna manera, a la población inmigrante pondrían en peligro este principio general y serían elementos fácilmente utilizables por grupos de extrema derecha (presentes en los 4 países) contrarios a la inmigración. Sin embargo, cuando los servicios no consideran medidas de adaptación, o específicas, en determinados colectivos con desventajas de partida, de facto, se limita su acceso. Esto cobra aún más sentido en aquellos servicios que señalan grupos preferentes de atención en materia de validación de la experiencia donde se incluye a la población inmigrante. Se les incluye como grupo preferente pero, a la vez, no existen medidas orientadas a facilitar su acceso contemplando sus desventajas (idioma, no documentación que acredite experiencia, recursos para pagar las tasas, etc). Esto es, claramente, una incoherencia de los sistemas que debieran mejorarse en los países europeos y tenerse en cuenta en los países latinoamericanos.

2. **Validación destinada a la experiencia en el país de acogida y no a la acumulada en origen. Excepción en Suecia.** En general, las evidencias que se han encontrado señalan que cuando la población inmigrante certifica su experiencia se trata de aquella adquirida en el país de destino y no la que “traen acumulada” desde el origen. Esto no está definido así en los servicios pero las propias condiciones y metodologías de los procesos lo determinan. Las competencias que se certifican son aquellas definidas con estándares educativos o estándares sectoriales válidos en el país de acogida y para ello se requiere, en general, un portafolio de evidencias que permita iniciar los procesos. Si no se cuenta con esas evidencias o no se tiene experiencia es casi imposible acceder a estos servicios. Más aún si no se maneja el idioma. Por ello, podemos señalar en propiedad que los sistemas europeos no están validando la experiencia de origen de las personas inmigrantes si no que, se valida su experiencia una vez que la hayan adquirido en el país de acogida y manejen, funcionalmente, el idioma. Es más, en Países Bajos se recomienda a las personas inmigrantes que estudien la lengua, se incorporen al trabajo (aunque sea voluntario) para acumular estas evidencias antes de someterse a un proceso de validación. Con todo, hemos encontrado una Buena Práctica en Suecia que se destaca en este contexto y la resaltamos como una recomendación. El proyecto SFx sueco con formación laboral para inmigrantes, parte del reconocimiento de los oficios originales del colectivo. Este proyecto que se desarrolla en el condado de Estocolmo está orientado, fundamentalmente, al aprendizaje del idioma, pero parte de una criba inicial de los oficios que las personas desempeñaban en su país en línea con los oficios que el mercado de trabajo del país demanda. Así se identifican conductores/as, personal de construcción o afines, programadores/as e, incluso, titulaciones superiores y se organizan cursos de idiomas centrados en el sector profesional y medidas alternativas para familiarizarlos con estos sectores en Suecia. No se trata de una validación de la experiencia orientada a la certificación, si no que de utilizar la validación como práctica y enfoque dentro de este programa para permitir que personas que saben de un determinado oficio (o cuentan con certificados y títulos superiores) puedan aprender intensivamente el idioma en un contexto de empleo directamente vinculado su experiencia de origen. Es un programa bastante exitoso y con cifras razonables de inserción laboral. Se rescata esta práctica porque la idea sería fácilmente transferible a cualquier país porque casi todas las políticas de integración de inmigrantes contemplan el aprendizaje del idioma del país de acogida. Por ello, vincular idioma y empleo (reconociendo la experiencia de origen) parece una estrategia acertada. En América Latina esto cobraría sentido en aquella población extranjera que no habla español (como el caso de la población haitiana presente en varios países). También, cobraría sentido en cualquier política de integración vinculando a las personas a los sectores del empleo en los que acreditan o tiene experiencia en origen.



3. **Validar los certificados superiores aún sin documentación en personas refugiadas.** Varios países europeos están aplicando los sistemas de validación de la experiencia -o las metodologías propias de estos- para reconocer y validar la experiencia y los certificados y títulos superiores aun cuando no se cuente con los documentos acreditativos. Esto se está haciendo a través del Pasaporte Europeos de Cualificaciones para personas refugiadas que se aplica, dentro de los países analizados, en Italia, Países Bajos y Suecia. El proceso seguido para ello está enmarcado en cada sistema de validación de los países y sigue, también, los procedimientos comunes de este instrumento generado por el Consejo de Europa y el ACNUR para hacer operativo el convenio de Lisboa sobre reconocimientos de competencias de las personas refugiadas. Este instrumento se podría aplicar, sometido a algunas adaptaciones pertinentes en cada caso, a los millones de personas inmigrantes y refugiadas provenientes de Venezuela.
  
4. **Otorgar otras opciones para traducir la educación, los certificados o los títulos a los que el país de acogida considera y puede comprender.** En Suecia, en el marco de los procedimientos que aplica el Consejo de la Educación Superior existe la posibilidad de, sin llegar a la homologación y/o reconocimiento formal de un certificado, se utilice la herramienta denominada UHR ("bedömningstjänst"). Esto es una base de datos que se puede consultar y utilizar para ver rápidamente la correspondencia entre los estudios y certificados (incluyendo estudios primarios, secundarios y vocacionales) de un determinado país, con el sistema educativo sueco. Esta información se puede guardar como un documento en PDF y adjuntarla a cualquier solicitud de trabajo. Al ser así, se agiliza la presentación de evidencias en la búsqueda de empleo que sin llegar a estar homologadas o certificadas formalmente, le facilitan a una empresa situar el perfil educativo de la persona extranjera en la lógica del sistema Sueco. Una herramienta de este tipo sería muy útil y ágil entre los países de la AP para aquellas personas que no puedan optar a la homologación de sus certificados pero sí, contar con un documento -tipo PDF- que la sitúe en el sistema y los niveles de certificados del país de acogida.
  
5. **Facilitar y agilizar el reconocimiento de estudios y certificados.** Una herramienta similar a la sueca UHR, se encuentra en marcha en Países Bajos aunque está orientada a dar mayor agilidad al reconocimiento y homologación de títulos superiores. Se trata de una base de datos que contiene información de los sistemas educativos, los currículos y los sistemas universitarios (niveles) de muchos países del mundo (incluyendo a prácticamente todos los latinoamericanos). Permite la comparación a efectos de información tanto para el o la solicitante, como para el organismo que debe tomar la decisión sobre el reconocimiento de esos certificados y título: Nuffic (organización holandesa para la internacionalización de la educación). Una herramienta similar también podría aplicarse en el entorno de los sistemas de reconocimiento y certificación de la experiencia en los países de AP para agilizar los procedimientos de homologación y reconocimientos mutuos.

**d) Recomendaciones desde un enfoque de género.**

En general en esta materia, como en tantas otras, se identifican claras discriminaciones de género que terminan excluyendo a las mujeres de estos servicios y de la posibilidad real de hacer valer su experiencia a efectos de estudios y, sobre todo, de empleo. Evidentemente, no se registran discriminación explícitas y directas pero el funcionamiento normal de cada sistema sin considerar las condiciones de vulnerabilidad particulares de las mujeres, sus responsabilidades familiares, los

códigos culturales de sus comunidades de origen o, simplemente, ajustarse a la dinámica de los mercados de trabajo en los que suelen estar subrepresentadas, las terminan excluyendo. Por ello, aquí la recomendación fundamental es prestar atención a estas discriminaciones y considerar tanto en los diseños de los sistemas, en sus requisitos, en las profesiones que incorporan validación, etc, las cuestiones específicas de género tanto en relación a las mujeres en general como, particularmente, en las mujeres inmigrantes. Veamos algunas prácticas que ejemplifican lo señalado.

1. **Los procesos de validación de aprendizajes o competencias en casi todos los países de Europa incorporan profesiones que son requeridas en los mercados de trabajo. En general en estas profesiones, las mujeres suelen estar sub-representadas en determinados sectores o, sobre representadas en otros altamente feminizados con condiciones, en general, más precarias.** En Suecia, por ejemplo, algunos estudios de evaluación y estadísticas (no muy actuales) muestran que, en la población inmigrante, la proporción de hombres que validan la experiencia es infinitamente mayor a la de las mujeres. Y una de las explicaciones más plausibles que se encuentra a esta situación es que los sistemas de validación del país priorizan profesiones y oficios sectoriales donde las mujeres están subrepresentadas. Profesiones de la industria pesada, conductores de camiones o autobuses, programadores, construcción, etc son algunas que ejemplifican esto. El país reconoce esta brecha de género como un desafío en el que se debe trabajar. En el lado opuesto, encontramos la experiencia de España que, en los últimos años, viene certificando a muchas mujeres en oficios del cuidado a domicilio en alianza con la asociación madrileña de cuidados. Aquí, más del 90% son mujeres – muchas inmigrantes- y aunque, desde luego, es importante que se certifique a este sector, no es menos importante que se avance en que las mujeres accedan a validar su experiencia también en otros, en igualdad de condiciones que los hombres.
2. **Condicionar la validez de los certificados de experiencia a hacer cursos o exámenes en el sistema educativo formal, en el colectivo inmigrante, estaría dejando afuera a más mujeres que hombres.** Sin que ningún país haya aportado datos sobre esto, sí se hace común la opinión de que las exigencias para otorgar certificados de la experiencia con validez formal que, en general, pasan por invertir tiempo, esfuerzos y recursos en la enseñanza reglada (o preparar algún examen exigido), dejaría afuera a las mujeres. Las responsabilidades que ellas tienen en sus familias, a la vez que, la posición cultural que se les atribuye en comunidades tradicionales las lleva a autoexcluirse o bien, a que se ejerza sobre ellas una prohibición explícita por parte de los hombres de la familia o sus comunidades. En definitiva, se deberían revisar algunos procedimientos para hacer que estos requisitos, en el caso de las mujeres, se pudieran flexibilizar, mejorar y/o acompañar con protocolos específicos para favorecer su participación efectiva.
3. **En los servicios de validación que se utilizan en el mundo del empleo que están necesariamente sujetos a cumplir brechas dentro de la educación formal, también se debe velar porque las mujeres inmigrantes estén presentes.** En Países Bajos y en Suecia, los/as expertos/as relatan situaciones en las que se detecta que estos servicios -por ejemplo municipales en Suecia- no llegan a las mujeres de comunidades muy tradicionales porque, simplemente, su contacto con el exterior es muy limitado, controlado. Los ayuntamientos y sus servicios, no las detectan y, a la vez, ellas no se acercan y toda la relación se establece a

través de los jefes de familia (hombres) que no permiten que participen. Por supuesto, sobre esto también habría que reflexionar y gestionar mejoras en todos los países.

4. **Finalmente, una cuestión que se debería tener en cuenta en los sistemas de validación de países que aún no lo han incorporado, es la validación de la experiencia en el trabajo voluntario y en las competencias blandas.** Estas experiencias y competencias blandas o transversales, en muchos casos, han sido desarrolladas por las mujeres (no sólo de colectivos inmigrantes, más bien en todas) en el hogar, administrando una familia, en el trabajo comunitario, en las relaciones sociales y/o en el trabajo solidario y de cuidado en la lógica de la familia ampliada; demostrando una importante capacidad de aprendizaje permanente. En definitiva, se trata de una experiencia altamente “rentable” en el mercado de trabajo actual que prioriza, a la par que competencias técnicas sectoriales, las competencias blandas y la capacidad de aprendizaje permanente como cualidades deseables para el empleo.

## 5. REFERENCIAS.

### A. MIGRACIÓN REGIONAL Y EN LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO

- Aninat, I. & Vergara, R. (eds.) (2019). *Inmigración en Chile: una mirada multidimensional*. Santiago: FCE-CEP.
- Aninat, I. & Sierra, L. (2019). Regulación inmigratoria: Propuestas para una mejor reforma. En I. Aninat & Vergara, R. (eds.). *Inmigración en Chile: una mirada multidimensional* (pp. 31-63). Santiago: FCE-CEP.
- Aris, M.; Meza, M. & Valenzuela, P. (2018). Estudio de análisis comparativo regional de las regulaciones migratorias en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador y Perú. Espacio Público, Documento de Referencia N° 39.
- Bravo, J. (2019). Mitos y realidades sobre el empleo migrante en Chile. En: Rojas, N. y Vicuña, J.T. (eds). *Migración en Chile: evidencia y mitos de una nueva realidad*. Santiago: LOM ediciones.
- Canales, A. y Rojas, M. (2018). Panorama de la migración internacional en México y Centroamérica: Documento elaborado en el marco de la Reunión Regional Latinoamericana y Caribeña de Expertas y Expertos en Migración Internacional preparatoria del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular. Serie Población y Desarrollo. CEPAL, ONU, OIM.
- CEPAL (2018). *Migración internacional. Observatorio demográfico. América Latina y el Caribe*.
- Conacyt, (2018). *Guía de movilidad educativa*. Ciudad de México: Ciesas. Recuperado en: [https://www.ciesas.edu.mx/wp-content/uploads/2018/05/Guia-de-movilidad-educativa\\_21-de-mayo.pdf](https://www.ciesas.edu.mx/wp-content/uploads/2018/05/Guia-de-movilidad-educativa_21-de-mayo.pdf)
- Farné, S. y Sanín, C. (2020). Panorama laboral de los migrantes venezolanos en Colombia. 2014-2019. Cuaderno N°18. Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Externado de Colombia. Recuperado de: <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2020/03/Panorama-laboral-de-los-migrantes.pdf>
- Fuentes, A. & Vergara, R. (2019). Los inmigrantes en el mercado laboral. En I. Aninat & Vergara, R. (eds.). *Inmigración en Chile: una mirada multidimensional* (pp. 65-99). Santiago: FCE-CEP.
- García, L. (2016). Migraciones, Estado y una política del derecho humano a migrar: ¿hacia una nueva era en América Latina? *Colombia Internacional*, (88), 107-133. <https://doi.org/10.7440/colombiaint88.2016.05>

- INEGI (2015). Principales resultados de la Encuesta Intercensal 2015 Estados Unidos Mexicanos. Recuperado en: [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825078966.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825078966.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2003). Censo 2002: Síntesis de resultados. Recuperado en: <https://www.ine.cl/docs/default-source/censo-de-poblacion-y-vivienda/publicaciones-y-anuarios/2002/sintescensal-2002.p>
- Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI), (2018). *Perú: Estadísticas de la Emigración Internacional de Peruanos e Inmigración de Extranjeros, 1990 – 2017*. Lima: Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Recuperado en: <https://peru.iom.int/sites/default/files/Documentos/EST19902017.pdf>
- Libertad y Desarrollo (LyD), (2018). Pacto migratorio: razones que justifican su rechazo. Temas Públicos No 1381 – 1. 14 de diciembre de 2018. En: <https://lyd.org/wp-content/uploads/2018/12/tp-1381-pacto-mundial-migratorio.pdf>.
- Masferrer, C., Hamilton, E. & Denier, N. (2019). Immigrants in their parental homeland: Half a million U.S.-born minors settle throughout Mexico. *Demography* 56, 1453–146, recuperado de: <https://doi.org/10.1007/s13524-019-00788-0>.
- Medina, M.F. (2018). Radiografía de la Política Migratoria en México: Ausencias y Realidades (1982-2018). Tesis para optar al grado de maestra en derechos Humanos y Paz. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. Recuperado de <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5799/Radiograf%C3%ADa%20de%20la%20pol%C3%ADtica%20migratoria%20en%20M%C3%A9xico.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- OIM, IPPDH Mercosur. (2016). Migración, derechos humanos y política migratoria (No. 1). Buenos Aires, Argentina.
- OIM, (2019). Perú. Perfil 2019: Indicadores de gobernanza de la migración. OIM. Recuperado en: <https://publications.iom.int/books/indicadores-de-gobernanza-de-la-migracion-perfil-2019-peru>
- OIT (2016). La migración laboral en América Latina y el Caribe: Diagnostico, estrategia y líneas de trabajo de la OIT en la región. OIT Américas INFORMES TÉCNICOS 2016 / 2.
- PADF (Fundación Panamericana para el Desarrollo), (2019). Estudio sobre el perfil socio económico de la población venezolana y sus comunidades de acogida: Una mirada hacia la inclusión. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Reboiras, L. (comp.) (2019). Migración y desarrollo sostenible: la centralidad de los derechos humanos: Textos seleccionados 2008-2019. Santiago de Chile: CEPAL.

SEGOB (2016). Prontuario sobre movilidad y migración Internacional: Dimensiones del fenómeno migratorio en México. México: Unidad de Política Migratoria y Consejo de Población, SEGOB.

Selee, A. & Bolter, J. (2020). Bienvenidas asimétricas: Respuestas de América Latina y el Caribe a la migración venezolana y nicaragüense. Migration Policy Institute. Recuperado en: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/Venezuela-Nicaragua-Migration2020-ES-Final.pdf>

Superintendencia Nacional de Migraciones (SNM) (2017). Ley y reglamento de migraciones. Decreto Legislativo N°1350, Decreto Supremo 007-2017-In. Recuperado en: [https://www.migraciones.gob.pe/wp-content/uploads/2018/03/ley1350\\_migraciones\\_reglamento.pdf](https://www.migraciones.gob.pe/wp-content/uploads/2018/03/ley1350_migraciones_reglamento.pdf)

UIP, OIT & ONU (2015). Migración, derechos humanos y gobernanza. Manual para Parlamentarios N° 24.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs. Population Division (2019). International Migrant Stock 2019 (United Nations database, POP/DB/MIG/Stock/Rev.2019). Recuperado en: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates19.asp>.

Universidad Pontificia Comillas (2018). Estudio: Migración y desarrollo en Iberoamérica. Global-OBIMID-OIM.

## **B. EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN LA REGIÓN DE AMÉRICA LATINA.**

Amaral, N.; Fieldsend, G.; Parada, M. F.; Rucci, G. (2017). Hacia la formación de mejores competencias. Sistemas para la productividad y el crecimiento. División de Mercados Laborales. Nota Técnica N° IDB-TN-1328.

CINTERFOR/OIT (2003). Memoria de CINTERFOR/OIT 2001-2002. Uruguay.

CORPEDUCACION (2003). Competencias Laborales. Base para mejorar la empleabilidad de las personas. Documento elaborado en el marco del Convenio con el Ministerio de Educación Nacional para la definición de lineamientos de políticas para la educación media 2003-2006. DC agosto.

Fundación Chile, Ministerio de Agricultura (2010). Competencias Laborales en el sector agroalimentario. Agregando valor al capital humano 2002-2010. Santiago.

Hernández, D. (2002). Políticas de certificación de competencias en América Latina. Boletín CINTERFOR N° 152.

- Mertens, L. (1996). Competencia: sistemas, surgimiento y modelos. CINTERFOR/OIT. Montevideo.
- OCDE (2019). Estrategia de competencias de la OCDE. Competencias para construir un futuro mejor. Fundación Santillana para la edición en español.
- OIT /CINTERFOR (2004) "40 preguntas sobre competencia laboral" agosto
- OIT (2012) "Formulación de una política nacional sobre el desarrollo de competencias laborales" Competencias para el Empleo. Orientaciones de Políticas.
- OIT (2015) Vargas, Fernando (coord.). "La Certificación de Competencias en el marco de las políticas de empleo y formación", Montevideo, OIT/Cinterfor.
- OIT (2019 a). Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor. Ginebra.
- OIT (2019b) "Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo adoptada por la Conferencia en su Centésimo Octava Reunión". Ginebra, 21 de junio.
- OIT/CINTERFOR (2017) "El Futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe. Diagnóstico y Lineamientos para su fortalecimiento". Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe/Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, Cinterfor.
- Schkolnik, M.; Araos, C.; y Machado, F. (2005). "Certificación por competencias como parte del sistema de protección social: la experiencia de países desarrollados y lineamientos para América Latina" División de Desarrollo Social. BID. Serie Políticas Sociales 113. Diciembre.
- Sevilla, P. y Dutra, G. (2016). La Enseñanza y Formación Técnico Profesional en América Latina y el Caribe. Una perspectiva regional. Hacia 2030. OREALC/UNESCO Santiago y América Latina y el Caribe.
- UNESCO (2012). Directrices de la UNESCO para el reconocimiento, validación y acreditación de los resultados del aprendizaje no formal e informal. Instituto de la UNESCO para el aprendizaje a lo largo de la vida. Alemania.
- UNESCO (2019). Estrategia Regional de respuesta de la UNESCO a la situación de personas en contexto de movilidad en América Latina y el Caribe 2019-2021. Documento de Trabajo. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. OREALC/UNESCO. Santiago.
- Vargas, F. (2004a). Competencias Clave y Aprendizaje Permanente. CINTERFOR/OIT.
- Vargas, F. (2004b). Cuatro afirmaciones en torno a la certificación: Todas falsas. Boletín CINTERFOR N° 153.
- Vargas, F. y Irigoin, M. (2002). Certificación de competencias. Del concepto a los sistemas. Boletín CINTERFOR N° 152. Agosto.

## **C. ANÁLISIS DE CASOS Y COMPARATIVO CONOCER, CHILEVALORA, MTPE Y SENA**

## CONOCER, MEXICO

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Secretaría General. Secretaría de Servicios Parlamentarios (2019) "Ley Federal de las Entidades Paraestatales". Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 14 de mayo de 1986. TEXTO VIGENTE. (Última reforma publicada DOF 01-03-2019)

CONOCER (2020) "Cuestionario de recolección de información estudio sistemas de certificación de competencias laborales, Alianza del Pacífico: el caso del Conocer", febrero 2019/abril 2020.

CONOCER (2020, enero 21 -23) "CONOCER. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México.

CONOCER (2020, enero 21 -23) "Normalización. Catálogo de Competencias Laborales. Estructura y Organización. Metodologías" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México.

CONOCER (2018) "Estatuto Orgánico", ciudad de México, noviembre.

CONOCER (2017) "Encuesta Anual sobre Competencias en México. Informe de Resultados"

Secretaría de Educación Pública/CONOCER (2017) "Manual del Sistema de Gestión de la Calidad". MC-DIRGEN-01. Dirección General. Agosto.

Secretaría de Educación Pública, SEP (2009) "Reglas Generales y Criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias". México (D.F), noviembre.

Secretaría de Educación Pública, SEP/CONOCER (2015) "Manual de Integración y Operación del Comité de Validación de los Comités de Gestión por Competencias y de los Estándares de Competencia (COVACEC). N-opcv-mt-01. Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo. Noviembre

Secretaría de Educación Pública, SEP/CONOCER (2016) "Guía Técnica para la Integración de Grupos Técnicos, Desarrollo de Mapas Funcionales (MF), Desarrollo de Estándares de Competencia (EC) y Elaboración de Instrumentos de Evaluación de Competencia (IEC)". N-dgaf-gt-01. Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo. Abril.

Secretaría de Educación Pública, SEP/CONOCER (2018) "Manual para la Atención de la Operación de ECE/OC y Excelencia en el Servicio a Usuarios de PS (ECE/OC/CE/EI)". Interno. MO-DGAOSU-02. Dirección de Acreditación y Certificación. Dirección de Excelencia en el Servicio

Secretaría de Educación Pública, SEP (2014) Subsecretaría de Planeación y Evaluación de Políticas Educativas/Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación. "Marco Mexicano de Cualificaciones (MMC 2014)

## LINKS



<https://conocer.gob.mx/preguntas-frecuentes/>  
[http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/11976/8/images/PROFORHCOM\\_SEMS\\_Mayo2020.pdf](http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/11976/8/images/PROFORHCOM_SEMS_Mayo2020.pdf)  
[https://www.oitcinterfor.org/red\\_certificacion](https://www.oitcinterfor.org/red_certificacion)  
[https://conocer.gob.mx/contenido/pdfs/documentos/Que\\_es\\_el\\_CONOCER.pdf](https://conocer.gob.mx/contenido/pdfs/documentos/Que_es_el_CONOCER.pdf)  
[http://200.76.60.178/pdf/MC-DIRGEN-01\\_MANUAL\\_DEL\\_SGC.pdf](http://200.76.60.178/pdf/MC-DIRGEN-01_MANUAL_DEL_SGC.pdf)  
[https://conocer.gob.mx/acciones\\_programas/sistema-nacional-competencias/;](https://conocer.gob.mx/acciones_programas/sistema-nacional-competencias/)  
<https://coparmex.org.mx/quienes-somos/>  
<https://www.concamin.org.mx/nosotros/quienes-somos>  
<https://www.ce.org.mx/wp-content/uploads/2018/11/que-es-el-cce18.jpg>  
<https://www.concanaco.com.mx/wp-content/uploads/2015/03/queesConcanaco.pdf>  
<http://www.croc.org.mx/ms/>  
<https://www.fnsi.com.mx/nosotros/>  
<https://www.gob.mx/conalep/que-hacemos>  
<https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>  
[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE\\_300919.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE_300919.pdf)  
[http://200.76.60.178/pdf/N-PROM-MP-01\\_01.pdf.p.201.](http://200.76.60.178/pdf/N-PROM-MP-01_01.pdf.p.201)  
[https://www.sat.gob.mx/consulta/09788/emprendedor-conoce-los-regimenes-fiscales.](https://www.sat.gob.mx/consulta/09788/emprendedor-conoce-los-regimenes-fiscales)  
<https://www.inegi.org.mx/app/scian/>  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/consultapublica/doc/descarga/SINCO2018/proyecto/documento\\_sinco\\_2018.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/app/consultapublica/doc/descarga/SINCO2018/proyecto/documento_sinco_2018.pdf)  
<http://sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/12491/4/images/libro.pdf>  
<http://www.mmc.sep.gob.mx>  
[https://leyes-mx.com/ley\\_general\\_de\\_educacion/113.htm](https://leyes-mx.com/ley_general_de_educacion/113.htm)  
<https://uemstis.sep.gob.mx/images/multimediaDgeti/normateca/documentosCoordinacionAdmva/Reglamento-interior-de-la-SEP.08022016.pdf>  
[http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx.](http://www.uis.unesco.org/Education/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx)  
<http://www.mmc.sep.gob.mx> p.3  
[https://www.gob.mx/conamer/que-hacemos.](https://www.gob.mx/conamer/que-hacemos)

## **CHILEVALORA, CHILE.**

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Ley 20.267 25 de junio 2008.

Instructivo Presidencial N° 5 de 2015 sobre Lineamientos e Instrucciones para la Política Nacional Migratoria

ChileValora (2012) "Manual de Normas Gráficas y Orientaciones Comunicacionales para Centros", aprobado por Resolución Exenta N° 495, diciembre.

ChileValora (2014) "Procedimiento de Sanciones Aplicables a Centros y Evaluadores", aprobado por Resolución Exenta N° 199, agosto

ChileValora (2015) "Guía de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales", aprobada por Resolución Exenta N°121, de fecha 04 de mayo de 2015, y sus dos Fe de Erratas de octubre 2015 y enero 2016.

ChileValora (2015) Resolución Exenta N° 81 que aprueba "Reglamento que regula el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de organismos sectoriales de competencias laborales".

ChileValora (2015) "Comisión del sistema nacional de certificación de competencias laborales. Informe Trimestral a comisión mixta del congreso. Actividades y presupuesto ejecutado. enero-marzo.

ChileValora (2016) "Manual para el Seguimiento y Supervisión a los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales", aprobado por Resolución Exenta N° 211137, junio

ChileValora (2016) "Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales: ChileValora. Documento de trabajo elaborado por la Secretaría Ejecutiva, ChileValora", septiembre

ChileValora (2018) "8 años sembrando valor en Chile", enero 2018

ChileValora (2019) "Cuestionario de recolección de información estudio sistemas de certificación de competencias laborales, Alianza del Pacífico: ChileValora", febrero 2019/abril 2020.

ChileValora (2019) "Reporte de situación catálogo de competencias laborales" Diciembre.

ChileValora (s/f) "Bases metodológicas ChileValora"

ChileValora (2020, enero 21 -23) "Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México.

ChileValora (2020, enero 21 -23) "Flujo para la Homologación de Certificación de Competencias" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México.

ChileValora (2020, enero 21 -23) "Implementación de la Política Institucional de Atención a la Población Migrantes" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México.

ChileValora (2019) Resolución Exenta N° 175 que "Dispone Llamado a Postulación y Aprueba las Bases Administrativas y Técnicas, y sus Anexos, para el Noveno Proceso de Acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, correspondiente al Año 2019" Santiago, 24 de junio 2019.

OCDE/Editorial SM (2017) "Educación en Chile (informe preliminar).

#### LINKS

[www.conapyme Chile.cl](http://www.conapyme Chile.cl)

<http://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/>

<http://www.sence.cl>

<https://www.chilevalora.cl/articulacion-con-formacion/formacion-tecnica/>

<https://www.chilevalora.cl/competencias-laborales/productos/>  
<https://www.chilevalora.cl/centros-y-evaluadores/evaluadores/>  
<https://www.sec.cl/home-acerca-de-sec/>  
<https://mma.gob.cl/estructura-organizacional/>  
<https://www.suseso.cl/601/w3-propertyname-542.html>  
<https://www.minvu.cl/sobre-minvu/>  
<http://www.subdere.gov.cl/organizaci%C3%B3n/quienes-somos>  
<https://www.mtt.gob.cl/>  
<http://www.red.cl/>  
<https://www.bne.cl/static/pdf/manuales/faq.pdf>.  
<https://www.junaeb.cl>  
<https://educacionsuperior.mineduc.cl/cft-estatales/>.  
<http://marcodecualificacionestp.mineduc.cl/>

## **MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PERÚ**

Gobierno del Perú. Consejo Nacional de Competitividad y Formalización (2019) "Plan Nacional de Competitividad y Productividad" Documento Resumen. Agosto.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Dirección Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales (2020) "Estudios, resultados e impacto Certificación de Competencias Laborales. Resolución Directoral General N° 032-2019-MTPE/3/19" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Dirección Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales (2020) "Políticas, normativas, procedimientos de los sistemas de certificación de competencias laborales" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México. Información entrega por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Dirección Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales (2020) "Estudios, Resultados e Impactos de la Certificación de Competencias Laborales" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (2020). Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales. "Cuestionario de recolección de información estudio sistemas de certificación de competencias laborales, Alianza del Pacífico: el caso de Perú", marzo/abril 2020

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2019) "Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales", aprobado con R.D.G. N° 017-2020-MTPE/3/19

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2016). Resolución Ministerial N° 051-2016-TR".  
Crean el Grupo de Trabajo denominado "Comité de Competencias Laborales del Sector Turismo" adscrito al Ministerio. Lima.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral (2018) "Lineamiento para la Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales".

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, Vice Ministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral (2016) "Lineamiento de los procesos de normalización y certificación de competencias laborales". noviembre.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, Vice Ministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral (2017) "Guía Metodológica para la Elaboración de Mapas Funcionales, Perfiles Ocupacionales y Estándares de Competencia Laboral". Diciembre. P.14.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, Vice Ministerio de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral (2019) "Lineamiento para la Elaboración de Normas de Competencia, aprobado mediante RDG N° 040-2019-MTPE/3/19".

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo . "Guía Metodológica para la Elaboración de Instrumentos de Evaluación de Competencias Laborales, aprobada mediante Resolución Directoral N° 050-2013-MTPE/3/19.

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2019) "Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales", aprobado mediante Resolución Directoral General N 032-2019-MTPE/3/19.

República del Perú (2009) "Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ley N° 29381". Lima, 15 de junio de 2009.

República del Perú (2016) "Resolución Ministerial N° 025-2016 TR". Febrero.

República del Perú (2019) "Resolución Ministerial N° 285-2019-TR". Noviembre.

Resolución Vice Ministerial N° 022-2013-MTPE/3: Aprobación de la Directiva General del Servicio de Certificación de Competencias Laborales de la Ventanilla Única de Promoción del Empleo.

Resolución Ministerial N° 025-2016-TR: Autorización a la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral (ahora denominada Dirección General de Normalización, Formación para el Empleo y Certificación de Competencias Laborales) a regular normativamente en materia de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

LINKS

[https://s3.amazonaws.com/gobpeproduction/uploads/document/file/268181/DT\\_CCL\\_rev07.o8.2018.pdf](https://s3.amazonaws.com/gobpeproduction/uploads/document/file/268181/DT_CCL_rev07.o8.2018.pdf)

<http://www.impulsaperu.gob.pe/portal/certificacion-de-competencias-laborales>

[http://www.impulsaperu.gob.pe/pdf/transparencia/RM\\_2015\\_175\\_TR.pdf](http://www.impulsaperu.gob.pe/pdf/transparencia/RM_2015_175_TR.pdf)

[http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/direcnormalizacion/catalogo/Catalogo\\_Nacional\\_Perfiles\\_Ocupacionales\\_ver.2014.pdf](http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/direcnormalizacion/catalogo/Catalogo_Nacional_Perfiles_Ocupacionales_ver.2014.pdf)

## **SENA, COLOMBIA**

Circular 01-3-2020-000027 (2020), expedida por la Dirección de Formación Profesional junto con la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, 7 de febrero.

LEY 1955 DE 2019 (mayo 25) por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad".

Ministerio de Educación Nacional, Decreto 4904 de 2009 "Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones".

SENA (2020, enero 21 -23) "La evaluación y certificación de competencias laborales en Colombia" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México.

SENA (2020, enero 21 -23) "Acreditación de organismos certificadores de competencia laboral en Colombia" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México.

SENA (2020, enero 21 -23) "Normalización de Competencias Laborales en Colombia" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México.

SENA (2020, enero 21 -23) "la certificación de competencias como tercera vía de cualificación" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México.

SENA (2020, enero 21 -23) "Evaluación de Impacto en la Certificación de Competencias en el SENA" [diapositiva power point]. En ponencia presentada en la reunión "Encuentro de conformación del grupo de expertos Grupo Técnico Laboral", ciudad de México, México

SENA y Ministerio del Trabajo de Colombia en "Cuestionario de recolección de información estudio sistemas de certificación de competencias laborales, Alianza del Pacífico: el caso de SENA", marzo/abril 2020.

SENA/SIGA (2019) "Proceso gestión de certificación de competencias laborales. Guía para evaluar y certificar competencias laborales" Código: GCC-G-001 Versión: 06. Bogotá D.C., noviembre.

SENA/SIGA (2019) "Proceso Gestión de Certificación de Competencias Laborales. Guía para

Evaluar y Certificar Competencias Laborales” Código: GCC-G-001. Versión: 06. Bogotá D.C., noviembre.

SENA (2018) “Acuerdo 003/2018 en el cual se reglamenta la gestión de las instancias de concertación: Mesas y Consejos Sectoriales”. Julio

SENA/SIGA (2018) “Proceso Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales. Subsistema de Gestión de la Calidad. Guía para la Normalización de Competencias Laborales. versión 4

SENA (2015) “ABC de la Normalización de Competencias Laborales” Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Grupo de Gestión de Competencias Laborales. Abril

SENA (2019) Circular No 01-3-2019-000228, Bogotá: para Directores Regionales, Subdirectores de Centro de Formación Integral. Asunto: Lineamientos y sugerencias vigencia 2020 para la contratación de servicios personales para la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

SENA (2019) “Resolución No 1-1932 de 2019 por la cual se adoptan los modelos de certificados que expide el SENA en el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales y se dictan otras disposiciones”.

Viceministerio de Empleo y Pensiones. Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo (2019, diciembre 19) “Sistema Nacional de Cualificaciones. Subsistema Evaluación y Certificación de Competencias. Sesión de la Mesa” [diapositiva power point]. En reunión del equipo de trabajo MNC integrado por representantes del Ministerio de Educación Nacional y el SENA.

## LINKS

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30036488>

<http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/misionVision.aspx>

<http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R195](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195)

<https://onac.org.co/presentacion>

<http://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/estructura-organizacional.aspx>

<http://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Paginas/mesasSectoriales.aspx>

<https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/servicios-informacion/estratificacion-socioeconomica>

<https://onac.org.co/directorio-de-acreditacion-buscador>