

INDICADORES ESTRATÉGICOS DE DESEMPEÑO
AÑO 2025
VERSIÓN LEY DE PRESUPUESTOS 2025

MINISTERIO	MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL	PARTIDA	15
SERVICIO	COMISION DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES	CAPÍTULO	01

Objetivo Estratégico al que se Vincula	Variable de Medición Asociada al Objetivo Estratégico	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2022	Efectivo 2023	Estimado 2024	Estimado 2025	Notas
Posicionar al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales como actor relevante en la ejecución de políticas públicas que impulsen la empleabilidad y/u oportunidades de las personas, a través del aumento del reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, con enfoque transversal de género y territorio	Reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas.	<u>Eficacia/Productos</u> 1. Variación porcentual de los procesos de evaluación para la certificación de competencias laborales al año t, respecto al año t-1	$(N^{\circ} \text{ total de procesos de evaluación para la certificación de competencias laborales realizados al año } t - N^{\circ} \text{ total de procesos de evaluación para la certificación de competencias laborales al año } t-1) / N^{\circ} \text{ total de procesos de evaluación para la certificación de competencias laborales realizados al año } t-1$	0.11 % ((181724.00-163107.00) / 163107.00)	0.11 % ((202324.00-181724.00) / 181724.00)	0.10 % ((223057.00-202324.00) / 202324.00)	0.10 % ((245982.00-223057.00) / 223057.00)	1
Liderar y fortalecer el rol de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), con enfoque tripartito, para	Aumentar la disponibilidad de bienes y/o servicios del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.	<u>Eficacia/Productos</u> 2. Porcentaje de perfiles ocupacionales levantados o actualizados en el año t respecto al total de perfiles vigentes en el catálogo de perfiles laborales al año t	$(N^{\circ} \text{ total de perfiles ocupacionales levantados o actualizados en el año } t / N^{\circ} \text{ total de perfiles vigentes en el Catálogo al año } t) * 100$	8.70 % (61.00 / 704.00)*100	2.30 % (16.00 / 682.00)*100	5.40 % (39.00 / 721.00)*100	5.30 % (40.00 / 757.00)*100	2

responder a las necesidades del mercado laboral aumentando la disponibilidad de bienes y/o servicios del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, con perspectiva de género.								
--	--	--	--	--	--	--	--	--

Notas:

- 1 1. Se contabilizan procesos de evaluación y no personas ya que un/a usuario/a puede evaluarse más de una vez en perfiles de competencias laborales o perfiles ocupacionales distintos, incluso el mismo año.

2. Certificación de competencias laborales: Reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, aptitudes laborales y destrezas que posee una persona y que han sido demostradas en un proceso sistematizado de evaluación. Este proceso debe ser realizado por un Centro acreditado por ChileValora en el Sistema Nacional, mediante la aplicación de instrumentos estandarizados que permitan constatar las competencias de una persona en el desempeño de una actividad y/o función laboral determinada, en base a un estándar definido por el sector productivo.

Para el año t-1 se contabilizarán los procesos de evaluación para la certificación de competencias laborales que hayan finalizado declarando que el/la candidato/a es competente o no. Aquellos que no finalicen, se contabilizarán al año siguiente

- 2 1. Un perfil ocupacional es equivalente al perfil de competencias laborales y corresponde a una agrupación de Unidades de Competencias Laborales (UCL) que describen los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para una determinada ocupación u oficio, y corresponde a la unidad en base a la cual se evalúa y certifica a un candidato. Por otro lado, ChileValora, a través del Registro Nacional de Unidades de Competencias (Catálogo Nacional de Competencias), aloja estos perfiles tras un proceso de acreditación que les otorga vigencia.

2. Un perfil ocupacional nuevo es aquel que se incorpora al Catálogo sin una referencia previa, mientras que un perfil actualizado es una versión revisada y ajustada de un perfil previamente acreditado, adaptando sus competencias a cambios tecnológicos, del mercado laboral u otros. Para que un perfil se considere actualizado, se debe repetir el proceso de estandarización con base en el perfil original, resultando en una nueva versión acreditada. Solo la versión más reciente del perfil es reconocida como vigente.

3. Los perfiles ocupacionales o de competencias laborales provenientes de poblamientos sectorial no se incluyen en el cálculo de este indicador, debido a que corresponden a proyecto/s desarrollado/s de manera externa a ChileValora, sin financiamiento de la institución. En dichos casos ChileValora realiza una revisión metodológica que les permite posteriormente, cumplido el proceso de acreditación, incorporarse al Catálogo Nacional de Competencias de ChileValora. La priorización de sectores, perfiles y el financiamiento de estos proyectos no son competencia de ChileValora.

4. En el denominador se consideran perfiles vigentes a aquellos que son parte del Catálogo de ChileValora al 31 de diciembre de cada año, restando aquellos perfiles que provienen de poblamiento sectorial.