

2026

Balance de Gestión Integral

Etapas 1: Principales resultados de la gestión 2025

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Comisión del Sistema de Certificación de Competencias Laborales



Principales resultados de la gestión 2025 según sus objetivos estratégicos de la Comisión del Sistema de Certificación de Competencias Laborales¹

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Ximena Rivillo Oróstica, Directora Ejecutiva Lyla Sierra Vega, Subdirectora	Giorgio Boccardo Bosoni, Ministro del Trabajo y Previsión Social Pablo Chacón Cancino, Subsecretario del Trabajo Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos²

OBJETIVO ESTRATÉGICO
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

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Certificación de competencias con enfoque territorial y proyección internacional: Se fortaleció el reconocimiento formal de las competencias laborales mediante la certificación. Se creó el Área de Certificación para diseñar y ejecutar oferta financiada con ley de presupuesto, e impulsar otras fuentes de financiamiento. El programa ChileValora Certifica obtuvo recomendación favorable del Ministerio de Desarrollo Social y ejecutó 5.864 cupos a nivel nacional, con 100% de ejecución presupuestaria. Además, el programa de certificación para las y los beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario orientó a 1.274	

¹ Las autoridades ministeriales y del servicio corresponden a aquellas vigentes al momento de emitir este informe

² La redacción de las acciones y justificación corresponde a un auto reporte elaborado íntegramente por el Servicio responsable de acuerdo con las directrices impartidas por la Dirección de Presupuestos

personas; 534 iniciaron evaluación, con 80,5% de ejecución, suscribiendo convenios con 24 oficinas municipales de información laboral (OMIL). Además, se instalaron oficinas regionales en Antofagasta, Valparaíso y La Araucanía, fortaleciendo articulación con actores del trabajo y del Estado. En cooperación internacional se suscribió 3 memorandos de entendimiento.

ACCIÓN 2

Levantamiento y actualización de perfiles ocupacionales para fortalecer el Catálogo: Se planificó, aprobó y ejecutó la Convocatoria de Proyectos de Competencias Laborales para actualizar y fortalecer el Catálogo de Perfiles Ocupacionales. Mediante Resolución Exenta N°147 (11 de abril de 2025) se aprobó la convocatoria, con postulación entre el 11 de abril y el 8 de mayo, y con focos estratégicos definidos por el Directorio. Se promovió la colaboración entre las y los empleadores, las y los trabajadores, instituciones públicas, incorporando criterios de triple transición (social, digital y climática) y enfoque de inclusión. La convocatoria recepcionó 10 anteproyectos y permitió el levantamiento y/o actualización de 52 perfiles ocupacionales (41 nuevos y 11 actualizados) en diversos sectores, fortaleciendo la base técnica para la certificación.

ACCIÓN 3

Articulación de la certificación con la formación técnico profesional: Se fortaleció la articulación entre certificación de competencias y formación técnico profesional, promoviendo trayectorias formativo-laborales. Se suscribieron 6 nuevos convenios con CFT e institutos profesionales para incorporar la certificación como mecanismo de admisión y reconocimiento de aprendizajes previos. Con ello, se incrementó la oferta de carreras que reconocen certificación desde 151 (cierre 2024) a 231 en 2025, lo que representa un aumento de 53%. Adicionalmente, 278 perfiles ocupacionales vigentes fueron reconocidos en al menos una carrera, equivalente a un aumento de 35% respecto de 2023. Para sustentar y proyectar esta línea, se desarrolló el estudio sobre conocimiento, uso y valoración del sistema en la educación superior técnico profesional y se realizó un seminario de difusión de resultados, generando diálogo con actores formativos.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

El Objetivo Estratégico (OE) 1 busca posicionar al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales como actor relevante en la ejecución de políticas públicas que impulsen la empleabilidad y oportunidades de las personas, mediante el aumento del reconocimiento formal de sus competencias, con enfoque transversal de género y territorio. Las acciones desarrolladas durante 2025 responden a esta finalidad, abordando de manera integral la cadena de valor institucional: certificación, actualización del

catálogo y articulación con el sistema formativo.

La ampliación de la certificación con enfoque territorial permitió incrementar el acceso efectivo al reconocimiento formal de competencias, especialmente en personas cesantes y trabajadores de distintos sectores productivos. La creación del Área de Certificación, la ejecución de 5.864 cupos con 100% de ejecución presupuestaria y la implementación del programa para beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario fortalecieron la cobertura nacional y la vinculación con políticas de empleo. La instalación de oficinas regionales y la articulación con OMIL y Sence reforzaron la pertinencia territorial y la coordinación interinstitucional, consolidando al sistema como instrumento activo de política pública.

El levantamiento y actualización de perfiles ocupacionales aseguró la pertinencia técnica del sistema frente a los desafíos productivos y la triple transición social, digital y climática. La incorporación de 52 perfiles nuevos o actualizados fortaleció la base técnica para la certificación y permitió responder a brechas sectoriales, asegurando que el reconocimiento de competencias se sustente en estándares vigentes y validados tripartitamente.

Finalmente, la articulación con la formación técnico profesional amplió las oportunidades de movilidad y progresión educativa de las personas certificadas. El aumento de carreras que reconocen certificación y la expansión de convenios con instituciones de educación superior consolidaron el valor público del sistema como puente entre experiencia laboral, formación y empleo. En conjunto, estas acciones fortalecieron el posicionamiento institucional, aumentaron el reconocimiento formal de competencias y contribuyeron directamente al cumplimiento del OE1.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Liderar y fortalecer el rol de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), con enfoque tripartito, para 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.

ACCIÓN 1**NUBE DE PALABRAS**

Consolidación del modelo de gobernanza tripartita de los OSCL: Se consolidó el modelo de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), instancias tripartitas responsables de identificar brechas, validar perfiles ocupacionales y orientar la actualización del catálogo sectorial. Durante 2025 se fortaleció su arquitectura institucional mediante la formalización de roles, estandarización de planificación anual, calendarios de sesiones y mecanismos de trazabilidad de acuerdos. El sistema operó con 20 OSCL activos a nivel nacional, con participación representativa de las y los empleadores, las y los trabajadores y sector público. Este fortalecimiento permitió avanzar desde una articulación puntual hacia una estructura permanente de diálogo social sectorial, incrementando la capacidad para responder a brechas productivas, fortalecer la certificación y asegurar continuidad en la generación de bienes y servicios del sistema, con enfoque de género y pertinencia territorial.

**ACCIÓN 2**

Implementación del nuevo reglamento y mejora del desempeño de los OSCL: Se implementó el nuevo Reglamento de OSCL, estandarizando planes de trabajo, criterios de convocatoria, actas y seguimiento de acuerdos. Se desarrolló un modelo institucional de asistencia técnica, trabajando con 16 observatorios laborales y revisando 614 perfiles mediante análisis de vigencia basado en evidencia. Se realizaron 301 reuniones bilaterales y un despliegue territorial de 45.800 kilómetros para asegurar continuidad sectorial. La priorización estratégica permitió aprobar 10 proyectos de competencias y avanzar en 42 perfiles nuevos y 10 actualizaciones durante el año. Estos resultados fortalecieron la calidad técnica de las decisiones tripartitas y aumentaron la disponibilidad de perfiles pertinentes para la certificación y el mercado laboral.

ACCIÓN 3

Generación de evidencia estratégica para la toma de decisiones: Se ejecutaron dos estudios estratégicos orientados a modernizar el sistema y optimizar decisiones institucionales. El estudio con 48 de 54 instituciones de educación superior técnico profesional evidenció alto conocimiento del sistema y posicionó los perfiles ocupacionales como principal insumo técnico. Se desarrolló una metodología para ordenar y clasificar las habilidades contenidas en 157 perfiles ocupacionales, agrupándolas en 5 ámbitos y 56 tipos de habilidades. Esta herramienta fortalece el análisis de movilidad laboral y la articulación con políticas de empleo y formación. La generación de evidencia robusteció la gestión estratégica del sistema y fortaleció el rol técnico de los OSCL en la actualización de bienes y servicios.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

El Objetivo Estratégico (OE) 2 busca liderar y fortalecer el rol de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales como instancias permanentes de gobernanza tripartita, con el propósito de aumentar la disponibilidad y pertinencia de los bienes y servicios del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, incorporando perspectiva de género y respuesta a las necesidades del mercado laboral. En este contexto, las acciones desarrolladas durante 2025 se orientaron a consolidar institucionalmente a los OSCL, mejorar su desempeño técnico y metodológico, y dotar al sistema de evidencia estratégica para una toma de decisiones más robusta.

La consolidación del modelo de gobernanza tripartita permitió fortalecer la arquitectura institucional de los OSCL, formalizando roles, estandarizando prácticas y asegurando continuidad en el funcionamiento de 20 organismos sectoriales activos a nivel nacional. Este avance resultó fundamental para transitar desde una lógica de coordinación puntual hacia una estructura estable de diálogo social sectorial, fortaleciendo su legitimidad y capacidad de incidencia en la definición de prioridades, reducción de brechas laborales y orientación de la certificación con enfoque de género.

La implementación del nuevo reglamento y la optimización de procesos consolidaron estándares comunes de funcionamiento, planificación y seguimiento de acuerdos, fortaleciendo el rol de la secretaría técnica y la trazabilidad de las decisiones. La asistencia metodológica, en coordinación con 16 observatorios laborales, permitió revisar 614 perfiles ocupacionales con base en evidencia, priorizar brechas y aprobar 10 proyectos de competencias, junto con avanzar en 42 perfiles nuevos y 10 actualizaciones durante el año. Estos resultados incrementaron la disponibilidad de bienes técnicos para la certificación y reforzaron la pertinencia sectorial del sistema.

Asimismo, la generación de estudios estratégicos aportó información relevante para modernizar el sistema y orientar decisiones institucionales. La evaluación del conocimiento y uso de los productos de ChileValora en la educación superior técnico profesional, junto con el desarrollo de una metodología para ordenar y clasificar las habilidades aplicada a 157 perfiles para fortalecer la base técnica para la actualización del catálogo y la mejora continua del sistema.

