

ChileValora: La importancia del Diálogo Social para construir un sistema de Certificación de Competencias Laborales

El Ciudadano · 4 de marzo de 2024

ChileValora en sus definiciones iniciales, hace más de 14 años, considero el tripartismo (trabajadores, empleadores y Estado) como la base de su institucionalidad y al diálogo social como su metodología de trabajo que, de manera transversal en su quehacer, caracterizan y diferencian a esta institución.



El diálogo social cumple su objetivo cuando tiene resultados concretos, existen muchas experiencias exitosas nacionales e internacionales, una de ellas es el desarrollo del Sistema Nacional de Competencias Laborales en nuestro país, cuya institucionalidad tiene como principal característica tener un modelo de gobernanza tripartita y basado en el diálogo social.

Se dice en el mundo del trabajo que quien más sabe, es quien realiza un trabajo y quien contrata para que este sea realizado, los trabajadores/as y empleadores/as son un factor clave entonces para construir un sistema nacional que les permita a estos/as ser reconocidas por el Estado en cuanto sus competencias adquiridas en el mundo del trabajo.

La formación para el trabajo y la vida, como algunos lo han definido, no solo se da en espacios formales, sino que también se construye colectivamente en espacios laborales, en donde trabajando en equipo se pueden desarrollar habilidades y

actitudes que, junto al necesario conocimiento, establecen las competencias para ejecutar de buena manera ciertas actividades laborales. Estas no tienen un reconocimiento formal, pero son fundamentales para el desarrollo de las personas y las empresas.

ChileValora en sus definiciones iniciales, hace más de 14 años, considero el tripartismo (trabajadores, empleadores y Estado) como la base de su institucionalidad y al diálogo social como su metodología de trabajo que, de manera transversal en su quehacer, caracterizan y diferencian a esta institución. Una gobernanza única en nuestro país, en donde un directorio paritario conformado por representantes de los actores sociolaborales y del Estado dirigen la institución y toman decisiones que son resolutivas y no tan solo consultivas como sucede en otras organizaciones.

En su diseño institucional, ChileValora considera la constitución de Organismos Sectoriales de Certificación Laboral – OSCL, que al igual que su directorio, se constituyen con representantes, esta vez por sectores económicos, de trabajadores/as, empleadores/as y el Estado, a través de instituciones pertinentes en los ámbitos de cada uno de estos.

La base para implementar un proceso de certificación de competencias es establecer cuáles son los estándares que cada uno de los postulantes debe cumplir, esto se determina con los denominados perfiles laborales, que son un listado de aquellas cualidades que son necesarias para desarrollar un trabajo, estos perfiles son contruidos de manera colectiva por los trabajadores/as y empleadores/as con una metodología que permite dar una traducción metodológica al saberhacer.

La certificación de competencias laborales es una política pública que se ha validado, entre otros factores, por su método de trabajo a través del diálogo social y porque quien participa activamente en su institucionalidad son los actores

sociolaborales, quienes conocen sus sectores económicos y las necesidades de estos en este ámbito.

La pertinencia en el diseño e implementación de políticas públicas, cualidad muchas veces ausente en el diseño e implementación de dichas políticas, acá está asegurado.

Sigue leyendo:



El Diálogo Social, el mejor instrumento para lograr acuerdos

Fuente: [El Ciudadano](#)