



CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '24

chile  alora



- 01.** CIFRAS DE CERTIFICACIÓN >> pag 03
- 02.** ESTUDIOS >> pag 05
- 03.** COMPETENCIAS LABORALES >> pag 07
- 04.** CENTROS EVALUADORES/AS >> pag 09
- 05.** REGIONALIZACIÓN >> pag 11
- 06.** ARTICULACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL >> pag 13
- 07.** FORTALECIMIENTO DE LOS ORGANISMOS SECTORIALES
DE COMPETENCIAS LABORALES >> pag 15
- 08.** COLABORACIÓN INTERNACIONAL >> pag 17
- 09.** ATENCIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA >> pag 19
- 10.** DESAFÍOS 2024 >> pag 21

Ximena Rivillo Oróstica

Directora ChileValora

“La rendición de cuentas por parte del Estado es de vital importancia para nuestra sociedad, dado que constituye uno de los componentes fundamentales dentro de los sistemas democráticos, que es la obligación de los funcionarios/as públicos de informar sus acciones, respondiendo por sus actos.

ChileValora es un servicio público que nació hace ya 15 años, que depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que está orientado a reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independientemente del modo en que estas hayan sido adquiridas y de si cuentan o no con un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal.

En ese contexto y dada nuestra pertenencia institucional es menester comenzar esta cuenta pública participativa contándoles que durante la administración del Presidente Gabriel Boric, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha logrado aprobar 22 leyes laborales y previsionales, destacando entre sus principales ejes y principios el Trabajo Decente que promueve la OIT y el Fortalecimiento del Sistema de Protección Social.

Entre las principales leyes están la ley de 40 horas, alza gradual del salario mínimo a quinientos mil pesos, ley Karín, Convenio 190 de la OIT, Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Fortalecimiento de ley Sanna, ampliación y fortalecimiento del Seguro de Cesantía, Ratificación del Convenio 176 de la OIT. Y por cierto, nuestra ley de modernización y fortalecimiento de ChileValora.

En resumen, son 22 leyes que han ido en directo beneficio de las y los chilenos, que mejoran su calidad de vida y que nos permiten avanzar como país en materia laboral y previsional.

En el marco de este esfuerzo gubernamental, quiero destacar que ChileValora, es el único servicio público del país que cuenta con un directorio tripartito vinculante y resolutivo.

Nuestro directorio está integrado por representantes de la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras, CUT; de la Confederación de la Producción y del Comercio, CPC; la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Conapyme; y el Estado, a través de representantes de la ministra del Trabajo y Previsión Social; y los ministros de Educación; y Economía, Fomento y Turismo.

Como verán, en cada decisión y en cada paso de ChileValora, el tripartismo está presente, siendo el diálogo social nuestro ADN institucional.

¿Y qué es diálogo social?: Que pese a las legítimas diferencias de todos los actores, se ponen los propósitos comunes por delante y analizando los alcances de aquello, con la activa participación de todos los actores, se llega a acuerdos.

El mismo ADN irradia nuestro quehacer a través de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, instancias de trabajo en base al diálogo social, donde nuevamente participan representantes del Estado, de las y los trabajadores y empleadores de los más diversos sectores productivos del país.

Todo lo anterior hace que este servicio y su labor principal -que es la certificación de competencias laborales- goce de una incuestionable legitimidad técnica y política a la hora de levantar perfiles de competencias, generar planes formativos, y desplegar la usabilidad de la certificación como herramienta rápida y económica para la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras; la productividad para las empresas; y la reconversión e intermediación laboral que nos exige el veloz dinamismo que hoy experimenta el mundo del trabajo.



Son estas características lo que nos ha permitido que ChileValora tenga un reconocimiento internacional por la convergencia de diferentes visiones con un objetivo común: mejorar las oportunidades de empleabilidad para los trabajadores y las trabajadoras del país.

Como ChileValora, nos moviliza esencialmente el valor que tiene el certificado de competencias laborales para los trabajadores y trabajadoras, sus familias y también para las empresas.

Las personas certificadas se sienten profesionales y reconocidas en su labor. Hablamos entonces de TRABAJO DIGNO. TRABAJO DECENTE.

Cómo decía, la certificación de competencias laborales es fruto del trabajo de diversos actores que forman parte del sistema, tales como el directorio tripartito de ChileValora, los equipos técnicos de los ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Economía, Fomento y Turismo, y de Educación; el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE); los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales; los Centros de Evaluación y Certificación y sus evaluadores; los organismos Internacionales, y por supuesto, los funcionarios y funcionarias de este servicio, entre muchos otros. Acá quiero reconocer el aporte también de la Asociación de Funcionarios y Funcionarias de ChileValora.

A continuación, abordamos los logros y avances de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, durante 2023, y también, enunciaremos los desafíos que tenemos para éste y los próximos años.

Lo anterior, no sin antes referirnos quizá al mayor logro de esta institución desde que iniciara su instalación en 2008, que es la recientemente promulgada Ley 21.666 que moderniza y fortalece a ChileValora, dotándola de presupuesto propio, permitiendo incrementar la cobertura nacional de certificaciones a través de la creación de oficinas regionales y facilitar el uso de franquicia tributaria a las empresas para costear la certificación de sus trabajadores y trabajadoras, además de posibilitar la homologación de certificaciones con otros países y ampliar las facultades de ChileValora en la elaboración de planes formativos basados en los perfiles ocupacionales

y construcción de rutas formativo-laborales, en línea con el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP), entre otras iniciativas.

En lo sustantivo, estamos muy felices de estos nuevos cambios que permitirán a ChileValora incrementar su incidencia en la empleabilidad y productividad de nuestra economía.

Sin embargo, no puedo dejar de destacar el contexto en que ello se logró: esta iniciativa, impulsada por el Gobierno del Presidente Gabriel Boric, la ministra del Trabajo, Jeannette Jara, y el subsecretario Giorgio Boccardo, fue propuesta por un encomiable trabajo de ChileValora y su directorio tripartito, en su convencimiento cabal de la importancia de la certificación de competencias laborales para nuestra economía y para los trabajadores y trabajadoras de Chile.

¿Y cómo se construyó ello? Con diálogo social... ¿Y cuál fue el resultado de ese diálogo social? Un proyecto de ley que moderniza y fortalece a ChileValora, aprobado unánimemente en cada una de sus etapas de discusión en el Congreso Nacional; y en tiempo récord: **Cuatro meses y doce días!!!**

Permítanme agradecer acá en nombre del directorio de ChileValora y del mío propio, a cada uno de ustedes que están acá hoy representando al gobierno del Presidente Gabriel Boric, al Parlamento, a nuestros dirigentes empresariales y nuestros dirigentes sindicales. Ustedes representan al país, ese país que hoy se felicita por este logro tan nuestro y también de todos ustedes.

Por favor, un aplauso para todos nosotros que estamos acá.

Cómo decía, en rigor ChileValora comienza este 2024 y sus próximos 15 años, una nueva etapa de importantes desafíos para convertirse en una herramienta moderna, pertinente y eficaz que favorezca la empleabilidad y productividad que necesitan nuestros trabajadores, trabajadoras, nuestras empresas, nuestro país.





01.

CIFRAS DE CERTIFICACIÓN

Durante 2023 el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, realizó 21.044 evaluaciones para certificar a 17.639 trabajadores y trabajadoras a lo largo de todo Chile, lo que representa una cifra record para el sistema en cuanto cantidad de procesos alcanzados, y un aumento de un 6% en las certificaciones otorgadas respecto de 2022.

Al cierre 2023, se acumulaban históricamente 203.693 procesos de evaluación y 182.934 certificaciones otorgadas.

Cuatro sectores productivos concentraron el 75% de la certificación. Se trata de Construcción (32%); Servicios (27%); Gastronomía, hotelería y turismo (8%) y; Minería metálica (8%).

En el caso de Construcción y Gastronomía, representan un 40% del total de personas certificadas, allí donde los empleos son principalmente con contrato a plazo fijo o temporales por obra o faena que obligan a la permanente movilidad, adquiriendo el certificado de ChileValora un rol clave para el inevitable proceso de recolocación.

Los sectores que crecen respecto de 2022 son: Servicios (en un 162%); Servicios de salud y asistencia social (124%); Administración pública (121%), Minería metálica (72%) y; Educación (34%).

Un 43% de las certificaciones otorgadas en 2023 beneficiaron a mujeres, muy por sobre el promedio histórico (36%). Esta cifra, además, representa un crecimiento del 26% en la participación femenina respecto de 2022.

Esta cifra es altamente importante, pues va directamente hacia un grupo de interés de este Gobierno para impulsar el empleo femenino.

Las certificaciones otorgadas a personas migrantes y miembros de pueblos originarios alcanzaron, en ambos casos, un 8% del total. Y, un 3% de quienes se certificaron declaró contar con algún tipo de discapacidad.

A lo largo de 2023 se otorgaron 9.305 certificaciones a los cuatro grupos que ChileValora considera poblaciones prioritarias (mujeres, migrantes, cesantes y personas con alguna discapacidad), lo que representa un 19% más que en 2022.

Por su parte, el 52,3 % del financiamiento de los procesos de evaluación fue privado: 44,1% proveniente de las empresas y el 8,2% de las personas. La participación de la franquicia tributaria llegó a un 15%.

Acá estamos en presencia de un gran logro que refleja el incremento del valor de la certificación para el mundo empresa, ya que comparando con 2022, el financiamiento de la certificación por parte de las empresas creció en un 92%. Es decir, casi duplicó al ejercicio del año anterior.

Por su parte, el uso de la franquicia tributaria también aumentó en un 41%.

Mientras que en el caso del financiamiento particular de las personas se incrementó en un 16%.

Estas cifras nos muestran que la certificación de competencias laborales es una herramienta que debemos seguir fortaleciendo para favorecer el empleo femenino, para favorecer movilidad del empleo temporal, para favorecer la formalización laboral, para favorecer la reconversión laboral y para favorecer grupos históricamente excluidos.

Vamos por buen camino.



02.

ESTUDIOS



La conducción del servicio y su foco nos exige información y data.

En 2022 anunciamos el inicio del estudio de percepción de valor de la certificación en los empleadores/as y en 2023 conocimos el resultado de esta consulta a 250 empresas que participaron del proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en 2022.

La conclusión arrojó que existe una alta valoración de los perfiles elaborados por ChileValora. Nueve de cada diez empleadores sostuvieron que los perfiles son útiles para identificar habilidades que requiere el trabajador en su puesto de trabajo; ayudan a definir un mejor plan de capacitación; consideran las funciones que habitualmente desempeña un trabajador en su ocupación.

Ocho de cada diez empleadores/as indicaron que utilizarán los perfiles para la construcción de planes de capacitación.

En lo que respecta los beneficios percibidos de la certificación, nueve de cada diez empleadores dijeron que la certificación ha permitido validar estándares de seguridad y calidad de la empresa o institución; promover el desarrollo de la carrera laboral de los trabajadores/as; detectar brechas de desempeño en los trabajadores; disponer de criterios más objetivos para seleccionar y reclutar personas; mejorar la motivación de los/las trabajadores/as.

Por último, en lo que respecta a los atributos percibidos de las personas que se certifican, nueve de cada diez señalaron que: generan un mejor clima laboral; se sienten más comprometidos con la empresa o institución; son potenciales candidatos para un ascenso; son potenciales candidatos para un aumento salarial; mientras que ocho de cada diez sostuvo que tienen menos accidentes laborales; presentan menos rotación laboral; y tienen un menor ausentismo laboral.



En el marco de la modernización de ChileValora, así como también de la modificación de la Ley N° 21.628 que regula el uso del 2% del Fondo Solidario del Seguro de Cesantía, la certificación competencias laborales podrá hacer foco personas cesantes con cargo a dicho fondo. Y para ello iniciamos en 2023 los procesos para desarrollar también dos estudios, cuyos resultados se espera que sean de utilidad para tomar una serie de definiciones en materia presupuestaria, de cobertura de la certificación y llevar adelante modificaciones reglamentarias necesarias que faciliten la operación de ChileValora en este nuevo contexto.

El primer estudio denominado "Análisis de Costos y Determinación Valor UCL del Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales", permitirá analizar la estructura de costos de los Centros de Evaluación y Certificación para estimar el valor a pagar por Unidad de Competencia Laboral y los ajustes a dicho valor en función de variables relevantes, como el tipo de población a certificar (cesantes versus población ocupada), complejidad del perfil, la localización territorial del proceso de evaluación, etcétera.

El segundo estudio, llamado "Estudio de Casos de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales", nos permitirá analizar lo que ha sido la experiencia de constitución de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, para comprender en profundidad el funcionamiento de esta instancia tripartita, los actores que intervienen, el contexto y las condiciones en las que operan. Los resultados del estudio permitirán entregar insumos útiles para la modificación reglamentaria que normará el funcionamiento de los OSCL y con ello optimizar su funcionamiento, entendiendo que son el corazón de nuestro sistema.

En 2023 se ejecutó un estudio orientado a conocer y describir la valoración que hacen las mujeres migrantes desde la experiencia de certificación de competencias laborales, además de los resultados percibidos en distintas dimensiones vinculadas a su inserción laboral. Este estudio, basado en 56 entrevistas en profundidad a mujeres que se certificaron con ChileValora en los más diversos perfiles, a lo largo del país, mostró que, para la totalidad de ellas migrar implica reconvertirse laboralmente, ya que no existe un reconocimiento de la formación académica (cuando la hay) y la experiencia laboral proveniente

desde el país de origen. Por ello, la certificación es un hito que destacan, puesto que es percibida como una herramienta que les permite sortear las barreras de entrada al mercado laboral y afianzarse en él. Otro tanto señala que abre puertas en términos de oportunidades de progreso personal y material, contribuyendo a un aumento de confianza y empoderamiento respecto de sus vidas y oportunidades laborales. Esto les ha permitido, a muchas de las mujeres entrevistadas, aspirar a puestos de mayor responsabilidad en sus respectivas industrias. Y, en algunos casos, un aumento en sus ingresos y una mayor estabilidad en el empleo después de obtener la certificación.

También durante 2023 y a través de una coordinación interinstitucional con el Sence, ChileValora obtuvo el financiamiento del OTIC de la Cámara Nacional de Comercio y Turismo para la realización del Estudio "Perfiles Ocupacionales del Futuro", que buscaba identificar en el marco de los cambios tecnológicos de la industria, las nuevas ocupaciones en los sectores de Logística, Energía, Grandes Tiendas, Supermercados, Elaboración y Conservación de Alimentos y Vitivinícola.

Para la realización de la investigación, ChileValora apoyó y facilitó la incorporación de trabajadores/as y empresas de cada sector, para que fueran los referentes iniciales del levantamiento realizado por la consultora.

De este estudio se desprenden 24 nuevos perfiles laborales, sus respectivas matrices de competencias y una propuesta de planes formativos para abordar competencias transversales requeridas por todos los sectores, donde se destacan: Seguridad en el Puesto de trabajo, Sustentabilidad y Adaptación Tecnológica.



03.

COMPETENCIAS LABORALES

La misión de reconocer las competencias laborales de las personas comienza con el levantamiento de estándares de competencias que permiten evaluar y otorgar un reconocimiento a su saber hacer, para ser valoradas por su sector productivo a través de un certificado de competencias. Estos estándares de competencias o perfiles ocupacionales se encuentran contenidos en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales de ChileValora, el cual cerró 2023 con un total de 1.015 perfiles.

En 2023 los proyectos ejecutados por ChileValora permitieron acreditar en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales un total de 13 nuevos perfiles ocupacionales y actualizar otros tres, en áreas como Entrenamiento Deportivo, Administración de Condominios, Administración de Áreas Silvestres, Hidrógeno Verde, Eficiencia Energética, Concentración Solar de Potencia y Biocombustibles Sólidos; todas estas son iniciativas que se gestaron durante el segundo semestre de 2022.

También durante 2023 se materializó la incorporación al Catálogo Nacional de Competencias de 22 perfiles (tres nuevos y 19 actualizados), desarrollados por los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales - OSCLs Apícola, Pecuario y Agrícola; esto en el contexto del poblamiento sectorial del Marco de Cualificaciones Técnico Profesionales (MCTP) de la industria agroalimentaria, proyecto liderado por la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA), del Ministerio de Agricultura. Este proceso fue apoyado y auditado metodológicamente por ChileValora.

Asimismo, ChileValora facilitó la incorporación al Catálogo de Competencias Laborales de cinco nuevos perfiles desarrollados por el OSCL de la Minería, liderado por la Sociedad Nacional de la Minería, SONAMI, brindando su apoyo técnico y metodológico.

De igual modo, en 2023 se realizó la décimo cuarta convocatoria de proyectos de competencias laborales que permitió la identificación de nueve iniciativas de proyectos de competencias, para el levantamiento y actualización de estándares de competencias en áreas como: Cuidados, Seguridad Pública, Actividades Conexas de Pesca Artesanal, Tasación, Telecomunicaciones, Radio-difusión y TV, Fiscalización de Transporte, Asistentes de la Educación y Municipal.

Estos proyectos comenzaron su ejecución paulatinamente durante el último trimestre de 2023 y se espera que permitan la acreditación de aproximadamente 40 perfiles ocupacionales durante 2024. Asimismo, en conjunto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), estos proyectos permiten elaborar planes formativos basados en los perfiles ocupacionales que se levantan o actualizan para orientar la oferta de capacitación, facilitando los procesos de formación continua.

En este sentido, quiero agradecer a diversos organismos públicos y privados, así como a organizaciones de empleadores y trabajadores, por desarrollar junto a ChileValora un trabajo articulado en los proyectos de competencias laborales y de poblamiento sectorial del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

Un saludo muy especial al Comité Olímpico de Chile (COCH), a la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, la Corporación Nacional Forestal (CONAF), la Subsecretaría de Energía y al Ministerio de Agricultura, a través de su Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA), por la culminación del trabajo iniciado a fines de 2022.

Y finalmente, saludar e invitar a seguir trabajando colaborativamente a aquellas instituciones que confiaron en ChileValora para el desarrollo de proyectos durante 2023 y que verán los resultados de sus iniciativas durante 2024.

Un saludo a la Dirección de Crédito Prendario (DICREP), la Dirección de Educación Pública (DEP), la Subsecretaría de Telecomunicaciones (SUBTEL), al Ministerio Secretaría General de Gobierno (SEGEOB), al Programa Nacional de Fiscalización del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones (MTT), la Subsecretaría de Servicios Sociales, la Subsecretaría de Prevención del Delito (SPD), la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA), a World Wildlife Fund Chile (WWF) y a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE).

Desde acá veremos perfiles relevantes como especialista en instalación y reparación de servicios de internet a clientes; inspector(a) fiscal de Transporte; perito(a) tasador(a) de alhajas y objetos varios; cuidador y cuidadoras gerontológica, cuidador y cuidadora de dependencia severa; productor(a) técnico de radiofonía, productor(a) técnico de televisión digital, locutor radial; entre otros.





04.

CENTROS Y EVALUADORES/AS

Los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y sus evaluadores y evaluadoras son parte vital de nuestro sistema. Son entidades acreditadas por ChileValora por tres años, y tienen la responsabilidad de evaluar las competencias laborales de las personas y, cuando corresponda, otorgar las certificaciones de acuerdo al Catálogo Nacional de Competencias Laborales vigente y conforme a los procedimientos y metodologías validadas por ChileValora.

En 2023 alcanzamos la cantidad de 35 centros acreditados, asegurando la cobertura de 15 de los 18 sectores (equivalente a un 83.3%), y en 38 de los 50 subsectores productivos (equivalente a un 76.0%).

Respecto de los evaluadores, durante 2023 se sumaron 119 nuevos evaluadores y evaluadoras, un 35% más que el año anterior. Lo que nos permite contar 1.497 evaluadores habilitados.

Geográficamente, los centros acreditados por ChileValora cubren todo el territorio nacional lo que significa que cualquier centro puede evaluar y certificar a lo largo del país. Ahora bien, en este periodo, la cobertura donde los centros están asentados administrativamente llegó a un 50% de las regiones del país (lo que equivale a 8 de las 16 regiones), es decir, que cuentan con sede física de un Centro de Evaluación y Certificación.

En materia de tiempos de evaluación, durante 2023 hicimos importantes ajustes a los procesos de evaluación para eficientarlos. Logramos reducir en un 18,3% la cantidad de días para certificar a una persona, en comparación a 2022. Esto permitió reducir los procesos y etapas de la evaluación, permitiendo que las personas obtengan su resultado con mayor anticipación, avanzando a un ChileValora más eficiente y con una respuesta más inmediata a las necesidades de las personas.





05.

REGIONALIZACIÓN

Como parte de la estrategia de despliegue territorial de ChileValora, en 2023 el servicio logró ampliar su presencia en todo Chile a través de la instalación de un coordinador o coordinadora en cada una de las 16 regiones del país, por primera vez en la historia del servicio.

Lo anterior permitió extender la cobertura y dar continuidad al trabajo de despliegue del sistema en los ámbitos de promoción de la certificación de competencias laborales, detección e impulso de proyectos que fortalezcan los sectores productivos y poblaciones específicas, además del inicio de levantamiento de demanda, entre otros.

Para lograr lo anterior, los coordinadores y coordinadoras regionales se desplazaron por todo el territorio para contactar con actores claves en las regiones, tanto de organismos públicos (seremis, mesas técnicas de Trabajo y Desarrollo Productivo, CORFO, SENCE, Futuro Técnico, entre tantos otros), como de instituciones privadas (gremios y empresas) y trabajadores y trabajadoras (sindicatos).

Todo lo anterior, además de la presencia de nuestra presidenta, nuestro vicepresidente y los directores y directoras en diversas ceremonias de certificación, además de sostener encuentros claves con actores locales relevantes para los propósitos de ChileValora.





06.

ARTICULACIÓN

TÉCNICO PROFESIONAL

En ChileValora estamos convencidos de que la Educación y la Formación Técnico Profesional es fundamental para el desarrollo social y económico del país y la región. En esa línea, creemos que esto debe abordarse como parte del aprendizaje a lo largo de la vida de las personas.

En este sentido, es clave la articulación entre las distintas instituciones que cumplen un rol dentro del sistema de la formación TP, para construir trayectorias formativo laborales flexibles que sean pertinentes a las necesidades de los sectores productivos y que reconozcan las competencias y conocimientos adquiridos a través de la educación formal, la educación no formal y la experiencia laboral.

Desde ChileValora hemos trabajado en distintas líneas de acción para fortalecer esa articulación con los actores claves de la esfera de la Formación Técnico Profesional, conectándolos con la industria y los trabajadores y trabajadoras del país, en lo que a certificación se refiere.

En 2023 firmamos cuatro nuevos convenios de colaboración con Instituciones de Educación Superior TP, llegando a un total de 31.

Asimismo, aumentamos a 17 el número de centros de formación técnica e institutos profesionales que reconocen la certificación de ChileValora a través de la convergencia curricular.

Estos convenios buscan acercar los perfiles de competencias laborales y planes formativos de ChileValora a los espacios de diseño curricular de la educación superior técnico profesional.

Actualmente más de 100 carreras reconocen nuestra certificación de competencias laborales al ingreso, lo que permite a las y los nuevos estudiantes ya certificados, convalidar asignaturas y disminuir su carga académica. 48 de estas carreras se incluyeron en 2023, lo que significa un aumento del 88% respecto a la suma de los años anteriores.

ChileValora también es parte activa de la Comisión Asesora de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP), instancia impulsada por el Ministerio de Educación, en la que participa junto a otros organismos públicos y cuya misión es asesorar el proceso de diseño, elaboración, implementación, revisión y actualización del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.

También nuestro servicio es miembro permanente del Consejo de Formación TP, instancia convocada por el Ministerio de Educación que también está constituida por ministras y ministros de Estado de distintas carteras, representantes de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, empleadores, instituciones de Educación Técnico Profesional, expertas y expertos en el área, además de personeros de CORFO, la Comisión Nacional de Acreditación y el Consejo Nacional de Educación. El ministro de Educación preside este consejo que surgió bajo el alero de la Ley de Educación Superior y tiene como objetivo elaborar la Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional.





07.

FORTALECIMIENTO DE LOS ORGANISMOS SECTORIALES DE COMPETENCIAS LABORALES

El modelo de gobernanza de ChileValora se basa en el Diálogo Social tripartito, lo que también se proyecta en la estructura de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL). Estos organismos, que reúnen a representantes de trabajadores y trabajadoras, empleadores y organismos públicos de un sector productivo, son fundamentales para abordar las brechas de capital humano y establecer prioridades en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

En 2023 ChileValora impulsó un trabajo activo para robustecer la participación de los OSCL, post pandemia y poniendo en perspectiva los desafíos del proyecto de ley para trabajar permanentemente con ellos. En esa línea, nos reunimos con catorce de estos organismos para consolidar estrategias, actualizar perfiles ocupacionales y abordar desafíos específicos en los sectores productivos. Siete de ellos, en el contexto de la Décimo Catorce Convocatoria de Anteproyectos de Competencias Laborales, donde hemos conformado y reconfirmado los OSCL.

De un total de 66 OSCL que han existido en la historia de la institución, en base al diagnóstico y a la realidad del mercado laboral, en 2023 pudimos contar con 27 de ellos activos y 21 en proceso de reactivación, con una representación significativa de empleadores, Estado y trabajadores y trabajadoras.

En el ámbito del fortalecimiento sectorial, se generaron instancias de diálogo social en alianza con la CUT Nacional y los organismos del trabajo del Estado de Chile. Estos encuentros permitieron presentar al sistema de certificación y la importancia del tripartismo para el desarrollo del diálogo social y la generación de políticas públicas. La colaboración con las CUT provinciales y organizaciones territoriales permitió adaptar los contenidos a las necesidades específicas de cada región. Estos encuentros se realizaron en las regiones de Arica y Parinacota, Antofagasta, Valparaíso, Metropolitana, del Libertador General Bernardo O´Higgins, Biobío, La Araucanía, Los Lagos, Magallanes y de la Antártica Chilena.

Durante 2023 organizamos seis encuentros con el fin de diagnosticar y generar acciones destinadas a robustecer el Diálogo Social Tripartito, en concordancia con el objetivo estratégico de la misión institucional sobre fortalecer y liderar los OSCL. Este enfoque se respalda además en la nueva Ley de ChileValora, destacando la necesidad de encuentros regulares y sistemáticos.

Cabe destacar en 2023 la realización el Seminario Internacional "Certificación y aprendizaje a lo largo de la vida: Adaptación a las nuevas realidades del mercado laboral", en el que se abordó la descentralización, participación tripartita, profesionalización, adaptabilidad, equidad, desafíos en materias de cuidados y la garantía de los derechos laborales en la era digital. Estas perspectivas son pilares esenciales para forjar un panorama laboral más inclusivo y así enfrentar los desafíos del futuro.





08.

COLABORACIÓN INTERNACIONAL

En cuanto a la colaboración internacional con países y entidades multinacionales, durante 2023 ChileValora profundizó su imagen internacional como una institución referente, contribuyendo al fortalecimiento de los sistemas de certificación de competencias laborales de otros países y manteniendo el liderazgo de iniciativas multilaterales con directo impacto en la ciudadanía de los países involucrados.

En 2023 se ratificó el rol de coordinación de la Red de Expertos en Certificación de Competencias Laborales del Grupo Técnico Laboral de la Alianza del Pacífico, recibiendo además el apoyo técnico y financiero del programa de la Unión Europea EuroSocial Puente para seguir avanzando en el sistema de reconocimiento y homologación y la construcción de un catálogo compartido de empleos verdes en la Alianza del Pacífico.

Desde inicios de 2023, ChileValora es incorporado a las actividades de la Red Iberoamericana de Consejos y Entidades de Diálogo Social Institucionalizado. Estas instancias refuerzan el diálogo social institucionalizado y permiten visualizar oportunidades de fortalecimiento en aquel ámbito. Específicamente, junto al Consejo Económico Social de España se diseñó un programa de cooperación técnica que pone a disposición de nuestro Directorio Tripartito herramientas para enfrentar la modernización institucional. Durante 2024 estamos trabajando para contar con los recursos necesarios para la materialización de aquel proyecto.

En junio de 2023, en Ginebra, Suiza, ChileValora se incorporó a la 111ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Desde el punto de vista institucional, es primera vez que ChileValora forma parte de la delegación oficial de Gobierno que asiste a esta conferencia. En ella, se destacó del creciente desarrollo que están tomando las políticas públicas de certificación de competencias laborales y del impulso al reconocimiento de aprendizajes previos como instrumento complementario de un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida. Es así que participamos activamente en las comisiones de Aprendizajes de Calidad.

Con el Sistema de Naciones Unidas en Chile (especialmente con OIT, ONU Mujeres, ACNUR y OIM) se profundizan las relaciones para el despliegue de procesos de certificación finalizando la implementación de los proyectos MPTF mujeres y migrantes (Multi-Partner

Trust Fund) y abriendo nuevos procesos de evaluación y certificación con recursos internacionales en conjunto con el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR. En ese contexto, se releva el uso de la certificación de competencias como instrumento de inserción socioeconómica de poblaciones objetivo. Mientras tanto, con OIT/Cinterfor colaboramos en el fortalecimiento de líderes sindicales del Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia (SENA), recibéndolos en nuestras instalaciones e iniciando un trabajo de diseño de una ruta de formación para la institución colombiana.

En materia de cooperación hacia otros países, destacamos la primera alianza de trabajo de la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) con una institución pública chilena. En este inédito trabajo colaborativo entre ChileValora y la AFD traspasaremos aprendizajes a Colombia, Perú y Bolivia en materia de utilización de los catálogos de competencias laborales para apoyar procesos de transición justa. Mientras tanto, desde el Fondo Chile-México -administrado por las respectivas agencias de cooperación de ambos países-, apoyaremos en el desarrollo de buenas prácticas en certificación de población migrante para el Triángulo Norte de Centro América compuesto por Honduras, Guatemala y El Salvador. Ambas colaboraciones se extenderán por todo 2024 y se explorarán nuevos espacios, países y materias en este ámbito.

Finalmente, se destaca también el trabajo realizado en conjunto con equipos técnicos del Ministerio de Educación y la Embajada de Australia, en una iniciativa que se adapta a los esfuerzos de articulación educación-trabajo, impulsados desde la política pública para el empleo, capacitación y formación técnico profesional, en específico se vincula con la detección de mecanismos que permitan identificar los requerimientos de los diversos sectores productivos. En esta iniciativa el 2023 ChileValora inicia su participación formando parte del comité consultivo.

En todo este trabajo en materia internacional, agradecemos el permanente apoyo de entidades internacionales, a la Cancillería Chilena, a la Agencia Chilena de Cooperación para el Desarrollo AGCID, el Sistema de Naciones Unidas y al Programa de la Unión Europea EuroSocial, OIT cono sur, OIT Cinterfor y el Consejo Económico y Social de España. Sin estas entidades y los equipos con los que nos relacionamos, no alcanzaríamos los logros que hoy podemos exhibir.





09.

ATENCIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

En 2023 ChileValora atendió 6.675 consultas ciudadanas, a través de sus distintos canales de atención formales (3.644 telefónico, presencial y web), lo que representa un aumento de un 23% en comparación al periodo anterior, además de las atenciones informales, desprendiéndose de ellas 3.031 solicitudes (capacitación, orientación página web, listado SISS, entre otras). Esta cifra representa un aumento de un 74% respecto de 2022, periodo en que se recibió un total de 1.743 consultas a través de los canales informales.

Igualmente, informar que en 2023 iniciamos el desarrollo de un plan piloto para atender a la ciudadanía a través de la aplicación WhatsApp Business, sistema que facilita la interacción personalizada con los usuarios/as que se encuentran en proceso de evaluación y certificación, el que incluye funciones para organizar y responder oportunamente los mensajes que ingresan a través de esta aplicación.

En lo que respecta a la Ley 20.500, sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, seguimos avanzando en el cumplimiento de los distintos mecanismos de participación ciudadana, como esta Cuenta Pública, la Consulta Ciudadana 2023, el Sistema de Acceso a la Información Pública, y el avance del proceso de instalación del Cosoc institucional.





10.

DESAFÍOS 2024

La modernización de ChileValora nos exige en este 2024 la efectiva implementación y puesta en marcha de los relevantes cambios contenidos en la nueva legislación, lo que además implica ajustes y actualización de los reglamentos y procedimientos del sistema actualmente vigente.

Para responder al crecimiento de la demanda que significará este proceso de modernización, desde el Área de Acreditación y Supervisión se estableció como uno de sus principales desafíos el mejorar la aplicación y desarrollo de los procesos de evaluación, y disminuir con ello aún más los tiempos de evaluación, adaptándonos a un sistema que permita una mayor cantidad de evaluaciones, con información al alcance de las personas y gestión más eficiente por parte de los centros acreditados.

El Área de Estudios seguirá trabajando en proveer información que permita analizar funcionamiento y resultados del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, como asimismo de aquellos sectores productivos de interés para ChileValora, para contribuir a potenciar su posicionamiento y el uso de sus productos, resguardando una adecuada administración de datos y micro datos, a través de políticas y procedimientos que permitan cautelar la integridad y confidencialidad de la información.

Con el Sistema de Prospección del Mercado Laboral de la Subsecretaría del Trabajo hemos iniciado un proceso de colaboración en materia de estudios, analizando la temporalidad de reemplazo de perfiles que cuentan con alto riesgo de automatización. Ahora con la modernización de ChileValora creemos que nuestro vínculo se fortalecerá particularmente en lo que respecta a la relación con los nuevos OSCL, lo que debiera ser bidireccional y colaborativo. Así, Prospección aportará información de valor estratégico sobre las brechas de competencias entre oferta y demanda de empleo en los sectores donde están presentes los OSCL, y por su parte, ChileValora, debiera contribuir a hacer expedita dicha información gracias al puente directo que tenemos con los sectores productivos.

El Área de Competencias Laborales enfrenta desafíos significativos en la actualidad. Uno de ellos radica en la necesidad de avanzar continuamente en la mejora de los procesos internos para una ejecución más eficiente de proyectos de competencias laborales. Además, es crucial

identificar e implementar criterios inclusivos en el proceso de estandarización de competencias, garantizando la equidad y diversidad en el ámbito laboral. Asimismo, debemos impulsar activamente el uso de perfiles ocupacionales en diversos sectores productivos, adaptándolos a las demandas cambiantes del mercado. Por último, es un desafío permanente continuar siendo un referente a nivel regional, lo que implica una constante actualización y aplicación de las nuevas tendencias y necesidades del entorno laboral.

También en virtud de la nueva Ley que moderniza ChileValora, el Área de Fortalecimiento y Diálogo Social asume el desafío de potenciar y vigorizar los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, asegurando su representatividad y continuidad de su labor sectorial en el tiempo, esfuerzo no menor dada la veloz y constante evolución del mercado laboral. Además, lideraremos el Diálogo Social Tripartito en Chile, lo que implica fortalecer el vínculo con la OIT, la CUT y las diversas asociaciones gremiales, con el objetivo de continuar identificando los estándares de competencias laborales que requiere la industria hoy y mañana.

En 2024 continuaremos nuestro trabajo mancomunado con el Ministerio de Educación en la promoción de la certificación de competencias laborales de los estudiantes que egresan de liceos TP, como un complemento al título nivel medio técnico profesional que mejora las oportunidades laborales de las y los jóvenes que ingresan tempranamente al mundo laboral, y que también funciona como un incentivo para la continuidad de estudios en la educación superior.

En relación a este último punto, este año firmaremos al menos seis nuevos convenios con CFTs, IPs o universidades, para el reconocimiento de las certificaciones de ChileValora en la admisión a las carreras técnicas profesionales que les permita a las personas cursar estudios superiores en menos tiempo.

En esta misma línea, también aumentaremos en al menos un 30% el total de carreras técnicas que reconozcan las certificaciones de competencias laborales en su admisión.

Seguiremos participando activamente en todas las actividades impulsadas por el Estado que buscan fortalecer la Formación TP y la articulación entre sus actores, como la

Comisión Asesora del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional y el Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional.

En lo internacional, los desafíos están estrechamente vinculados con este nuevo período institucional. Estableceremos los vínculos y alianzas necesarias que materialicen la posibilidad de reconocimiento y homologación de las certificaciones de competencias laborales con otros sistemas, con especial énfasis en los países miembros de la Alianza del Pacífico. Desarrollaremos estrategias e instrumentos que fortalezcan el diálogo social tripartito de nuestro directorio teniendo en vista las instituciones y experiencias internacionales que faciliten esa tarea. Por último, seguiremos impulsando iniciativas de cooperación técnica para las instituciones de Latinoamérica que promueven procesos de certificación de competencias laborales, bajo el convencimiento de fortalecer nuestro accionar de manera conjunta con instituciones nacionales e internacionales, de manera especial con el sistema de Naciones Unidas.

Como verán, nuestro compromiso es que este 2024 ChileValora siga desarrollando su quehacer con el compromiso inquebrantable por continuar impulsando la certificación de competencias laborales a lo largo de todo el territorio nacional.

Es así, que luego de un amplio análisis técnico, el Directorio de este servicio ha decidido que las tres primeras regiones del país en contar con sede regional de ChileValora –tal como lo establece la ley de modernización-, serán las regiones de Antofagasta, Valparaíso y La Araucanía.

Por lo tanto, desde ya estamos trabajando por cumplir este gran desafío institucional, paso a paso.

Mañana serán estas tres primeras regiones, para luego gradualmente seguir incorporando a las demás hasta alcanzar la cobertura total de nuestro país, en un mediano y largo plazo.

Agradezco el liderazgo, respaldo y compromiso de nuestras autoridades del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En primer lugar, a la ministra Jeannette Jara y subsecretario Giorgio Boccardo, y a cada uno de sus equipos con los que trabajamos a diario, por sacar adelante el gran anhelo de esta institución por avanzar hacia

la modernización del Sistema de Certificación de Competencias Laborales.

Agradezco a nuestro directorio tripartito, vinculante y resolutorio, ejemplo de gobernanza basada en el diálogo social, que desde su mirada y representaciones ha puesto prioritariamente el propósito común que nos convoca, que es el robustecimiento de este servicio para favorecer en el bienestar de las personas y el progreso del país, a través de la certificación de competencias laborales.

Y también, cómo no, de manera especial y destacada, a los funcionarios y funcionarias de ChileValora, quienes cada día con dedicación, responsabilidad, compromiso y profunda convicción, abordan cada tarea incansablemente para desplegar los importantes beneficios de la certificación de competencias laborales en las personas.

La certificación de Competencias laborales es una herramienta de empleabilidad que favorece la productividad y que con esta ley impulsaremos su crecimiento, qué duda cabe.

El capital humano de un país, su gente, sus talentos deben desplegarse y estar al servicio de comunidades más humanas y más felices.

Por todo ello, desde ChileValora queremos estar al servicio de esos grandes valores y propósitos que hoy nos convocan para un trabajo decente.

Porque las personas ganan empleabilidad con la certificación de competencias laborales.

Todos y todas ganamos *Cuando Chile Te Valora*”.

Muchas gracias.





CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '24

chile  alora

