

Viernes 12 de abril de 2019
Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Huérfanos 1273

CUENTA PÚBLICA 2018
SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS
LABORALES

En esta primera cuenta pública como Secretario Ejecutivo, quisiera en primer lugar agradecer la confianza del Directorio de ChileValora, por darme la oportunidad de dirigir esta importante institución al servicio de los trabajadores y trabajadoras del país y al Ministro del Trabajo y Previsión Social Nicolás Monckeberg, por su constante apoyo desde el inicio de mi gestión en ChileValora.

Hoy nos reunimos para dar cumplimiento a la ley N°20.500 sobre Participación Ciudadana en la gestión pública. En ese sentido, me gustaría señalar que la rendición de cuenta reviste una gran importancia, ya que es uno de los requisitos fundamentales de los sistemas democráticos, y consiste en la obligación de los funcionarios públicos de informar y publicitar sus acciones de gobierno y responder por sus actos o sus omisiones en el ejercicio del cargo.

La Cuenta Pública Participativa es una instancia de transparencia, para dar a conocer lo que la autoridad realiza, además de ser un control para el buen actuar de las autoridades públicas. Lo público no es sólo del Estado, es de todos nosotros.

Es por esa razón que voy a dar cuenta a los presentes de las gestiones realizadas durante el año pasado por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Además de dar a conocer las principales políticas, programas y planes de acción que serán la base de trabajo de este servicio durante los próximos años.

Pero antes de comenzar es importante recordar que ChileValora es un servicio público, que cuenta con un directorio tripartito integrado por representantes de la Confederación de la Producción y del Comercio, de la Conapyme, de la Central Unitaria de Trabajadores y representantes de los ministros del Trabajo, Educación y Economía.

También cuenta con Organismos Sectoriales, verdaderas mesas de trabajo en las que participan representantes de los

trabajadores, de los empleadores y del Estado. Lo anterior, hace que esta institución sea valorada y reconocida internacionalmente por ser una política pública en la que convergen diferentes visiones con un objetivo en común: mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras del país.

Esta política pública que orienta su quehacer “al reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal, de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización, mediante procesos de evaluación y certificación de las mismas, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos”.

Pero el valor social que significa el certificado para los trabajadores y sus familias, también es un componente importante porque para ellos es otra forma de ser profesionales, a través de los conocimientos y habilidades

adquiridos en el ejercicio diario de sus oficios. Es así, como hemos conocido distintos casos en el que se evidencia esto, tal como el de Cecilia González, que señaló que “Esta certificación fue una grata sorpresa porque entrega un valor agregado a mi trabajo. Con la evaluación pude demostrar lo profesional que soy y, al mismo tiempo, lo difícil que es la labor que cumplo”.

Así como Cecilia, Víctor Santibáñez se certificó como Guía de Turismo General, quien indicó que la certificación de ChileValora - “es un reconocimiento formal de competencias laborales. Aun no teniendo un título universitario o estudios académicos, somos reconocidos como capaces de brindar un buen desempeño. Acreditado con un diploma, le doy credibilidad al servicio que puedo desempeñar”.

La Certificación de Competencias es fruto del trabajo de diversos actores, tanto internos como externos, que forman parte del Sistema tales como: el Directorio, equipos técnicos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Economía y 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; entre otros.

En agosto del presente año, se cumplen 10 años de la instalación del primer directorio de ChileValora y, por tanto, del funcionamiento de esta importante institución que no solo identifica y evalúa competencias laborales, también diseña Planes Formativos y Rutas Formativo Laborales que alimentan el Marco de Cualificación Técnico – Profesional de nuestro país.

Hoy tenemos como desafío cumplir el mandato que el Gobierno nos ha encomendado. Trabajar para que Chile vuelva a tener un crecimiento económico sostenido y se creen más y mejores empleos.

Pero sin más, es momento de dar a conocer los logros y avances del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en el último año, y también, mencionar los desafíos y metas que tenemos para este y los próximos años.

Estos logros pueden resumirse:

1. Certificación de Competencias Laborales.

Nuestra misión y lo que nos mandata la ley es el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas. En el año 2018, se realizaron 12.281 procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, los que representa a la fecha un total de 122.365 trabajadores y trabajadoras evaluados.

Esto implica que tenemos un crecimiento promedio anual de los procesos de evaluación y certificación de un 14%, desde el año 2013 en adelante, cuando comenzaron a operar los primeros Centros de Evaluación y Certificación.

2. Proyectos de Competencias Laborales

Como fue señalado, ChileValora en su misión de reconocer las competencias de las personas, levanta estándares que permiten evaluar dichas competencias, y así otorgar un reconocimiento al trabajador, que sea valorado por su industria. Del mismo modo, en conjunto con SENCE, elabora una oferta formativa en base a las competencias identificadas, facilitando la formación continua.

Para levantar estos estándares se ejecutan proyectos de competencias liderados por los Organismos Sectoriales de Competencias laborales, que como señalé, están integrados por representantes de Empleadores, Trabajadores y el Estado, pertenecientes a un sector productivo específico.

Este 2018 se ejecutaron 11 proyectos de competencias, en los que se levantaron y/o actualizaron estándares en los ámbitos de la Minería del Cobre, Metalmecánico, Supermercados, Suministro de agua, Fruticultura, Gastronomía, Hotelería y Turismo, Prevención de riesgo, Lengua de señas en empresas de menor tamaño y grandes Tiendas. La inversión total en estos proyectos fue de 275 millones de pesos, del cual se contó con el aporte del 10% de los distintos sectores productivos.

Este trabajo dota de contenido el Catálogo de Competencias Laborales, un registro público donde se alojan todos los perfiles de competencias elaborados al alero de ChileValora. Su misión, es poner a disposición de los usuarios del sistema las competencias actualizadas, que representen los estándares de trabajo de las diferentes industrias nacionales.

Es a partir de esta misión antes señalada, que se ha presentado como principal desafío el ajustarse a las nuevas formas de trabajo, a los cambios tecnológicos y a las habilidades de los trabajadores que serán requeridas por los sectores productivos en los próximos años.

Las acciones ejecutadas por ChileValora permitieron renovar el 13% de los 908 perfiles que hay en el Catálogo de Competencias Laborales. Es decir, se logró incorporar 43 nuevos perfiles y actualizar otros 72, de acuerdo con las necesidades particulares de los diferentes sectores.

Cada perfil señala las competencias necesarias para desarrollar una labor, es en éstas competencias donde se describen los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para una determinada ocupación u oficio, que son la base para evaluar y certificar a los trabajadores.

Gracias a los proyectos ejecutados se lograron cambios al catálogo en 11 de los 52 subsectores con los que trabaja el Sistema. Estas ocupaciones levantadas o actualizadas al alero

del trabajo sectorial, tienen un universo que suma a 2,8 millones de trabajadores.

Contar con un perfil de competencias para un oficio conducente a la certificación, les permite a los trabajadores la posibilidad de formalizar y reconocer su trabajo.

Aun cuando el rol histórico asignado en la creación del Sistema fue la generación de estándares laborales, junto a la evaluación y certificación, el trabajo colaborativo entre ChileValora y el SENCE, sumado al avance del diálogo tripartito en los distintos sectores productivos, han posibilitado elaborar planes formativos a partir de los perfiles de competencias, permitiendo generar una opción formativa que responde a los estándares exigidos por cada industria, dando mayor pertinencia a la oferta de capacitación, considerando el trabajo de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, quienes revisan y validan cada uno de estos planes formativos.

Esta relevante labor fue continuada durante el año 2018, logrando elaborar 75 nuevos planes formativos, lo que permite contabilizar un total de 631 planes a la fecha.

Como fruto del trabajo conjunto entre la certificación y capacitación, se generó la necesidad de entregar herramientas que permitan orientar la movilidad laboral, de manera que a la progresión que puede tener un trabajador en su oficio, tanto la persona como la empresa puedan identificar aquellos recursos que permiten dicho desarrollo. Es por esta razón, que a través de los Organismos Sectoriales se han formulado las rutas formativo laborales, que guían las trayectorias de carrera de los trabajadores.

Durante el año 2018 se formularon 35 nuevas rutas formativo laborales, logrando totalizar a la fecha 127 de ellas. Estas trayectorias permiten optimizar la movilidad laboral de trabajadores pertenecientes a 17 sectores productivos de nuestro país, específicamente a 32 subsectores, los que se han involucrado con un alto nivel de compromiso, facilitado por ChileValora.

3. Articulación con la Formación Técnico Profesional

Un tercer logro de ChileValora ha sido la profundización de una estrategia de trabajo para avanzar en la generación de

mecanismos de integración entre el Sistema de Certificación de Competencias Laborales y la Formación Técnica Profesional. Para ello, uno de los principales focos ha sido brindar apoyo técnico a los Centros de Formación Técnica Estatales, con el objetivo de difundir el sistema y el uso de los productos como insumo relevante en la construcción de los diseños curriculares de las carreras técnicas de nivel superior.

El modelo propuesto por ChileValora, cuenta con tres niveles de articulación concatenados:

1) Un primer nivel está asociado al desarrollo curricular que persigue vincular los perfiles ocupacionales en este diseño a objeto de facilitar, a partir de él, las acciones de integración formativo y laboral. Para ello, ChileValora pone a disposición una serie de insumos que aportan información relevante, para nutrir la etapa de diseño curricular. Entre estos insumos destacan:

- I. El catálogo de competencias laborales, que es el registro nacional de perfiles ocupacionales que describen los conocimientos, habilidades y aptitudes relevantes para una determinada área

- ocupacional u oficio y corresponde a la unidad en base a la cual se evalúa y certifica a un candidato;
- II. Los planes formativos, que son un ejercicio metodológico que traduce el perfil al lenguaje curricular, de carácter modular, con el objetivo de entregar orientaciones a las instituciones para implementar acciones de formación y/o capacitación, con enfoque de competencias y;
 - III. Las rutas formativo-laborales, que representan una herramienta que identifica de forma visual las posibilidades de desarrollo formativo y laboral de una persona en un sector o un subsector productivo, así como conocer alternativas de movilidad desde una posición a otra, ya sea a través de la experiencia práctica o a través de la capacitación y/o formación, posición que a su vez están relacionadas con los niveles del Marco de Cualificaciones para la Formación Técnico Profesional.

2) El segundo nivel que supone un resultado óptimo para avanzar hacia la integración del sistema, es el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), que

permite facilitar el proceso de ingreso de estudiantes por medio de convalidación de módulos o asignaturas, validando previamente las competencias adquiridas por las personas. Esto es posible cuando se ha implementado un diseño curricular que reconoce perfiles ocupacionales y las competencias descritas por ChileValora. En diseños curriculares altamente integrados, este reconocimiento debiera ser directo y las personas solo debieran complementar la formación en aquellas líneas curriculares distintas de las competencias que ha acreditado.

- 3) Un tercer nivel, es lo que se ha denominado como salidas intermedias, que supone brindar la posibilidad de que los estudiantes puedan certificar algunas competencias del plan de estudios que fueron desarrolladas en diversas actividades formativas y prácticas y que, al serles reconocidas, les permita contar con mejores opciones laborales. Cabe destacar, que para concretar esta integración entre certificación de competencias y formación, se hace indispensable desarrollar un proceso de diseño curricular que considere y vincule los perfiles ocupacionales del catálogo del sistema nacional y sus competencias, en

los diseños curriculares de las instituciones de formación técnica.

La Ley N° 20.910, que crea 15 Centros de Formación Técnica Estatal con presencia en cada una de las regiones del país, tiene como objetivo alcanzar una mayor calidad de la formación técnica y mejorar la empleabilidad de sus egresados, para que participen en el mundo del trabajo con trayectorias laborales de alta calificación. Estos centros de formación técnica persiguen también, contribuir al desarrollo material y social sostenido, sustentable y equitativo de sus respectivas regiones, apoyando el fomento de la competitividad y productividad de éstas, colaborando en la diversificación de la matriz productiva de la región y del país.

Durante el 2018, ChileValora firmó un convenio de colaboración con el CFT Estatal de la Región de Los Lagos, que considera la articulación antes mencionada. Su importancia radica en que cuando se construyó la oferta curricular de este centro, se consideraron los insumos provistos por ChileValora (Rutas Formativo-Laborales, perfiles ocupacionales y planes formativos) para la carrera de Técnico Nivel Superior en Fabricación y Montaje Industrial, Técnico Nivel Superior en

Gestión y Desarrollo de Productos Alimentarios, Técnico Nivel Superior en Electricidad y Electrónica Industrial y Técnico Nivel Superior en Producción Agropecuaria.

Con la fase de diseño curricular finalizado y articulado, el CFT de Los Lagos dio inicio en el mes de junio de 2018, al proceso de ingreso de estudiantes. Para ello, el paso siguiente fue el desarrollo de mecanismos admisión mediante Reconocimiento de Aprendizajes Previos, para la carrera de Técnico Nivel Superior en Montaje Industrial. Esta vía de ingreso, está destinada a facilitar opciones de acceso a personas con experiencia previa en él o los oficios asociados.

El proceso de evaluación de los alumnos se llevó a cabo considerando los estándares de competencias contenidos en los perfiles ocupacionales de Soldador y Fabricante y Montador de Estructuras Metálicas, pertenecientes al catálogo de ChileValora, teniendo que demostrar sus conocimientos, habilidades y aptitudes.

La convocatoria se desplegó a través de una instancia abierta en la región en el mes de junio, para realizar 100

procesos de evaluación de competencias a personas que declaraban contar con las competencias de uno o ambos perfiles ocupacionales y que serían evaluadas bajo los estándares de competencias de ChileValora.

De este proceso, fueron 21 personas las que obtuvieron los mejores resultados y pudieron incorporarse a la carrera de Montaje Industrial por medio de un plan especial, que les permitirá obtener el título técnico nivel superior en menor tiempo.

En el largo plazo, se espera monitorear los resultados de estos 21 estudiantes y evaluar, a nivel cuantitativo, cómo es la inserción laboral una vez obtenido el Título de TNS y, a nivel cualitativo, el impacto en su visión de futuro y desarrollo de carrera.

En esta misma línea, se firmaron adicionalmente 7 convenios con Centros de Formación Técnico Profesional e Institutos Profesionales, los que tienen por objeto:

- 1) Prestar asesoría y apoyo técnico, cuando se requiere, y/o acompañar para que las instituciones consideren

los perfiles ocupacionales en el proceso de articulación y diseño de sus carreras técnicas.

- 2) Apoyar la vinculación con el entorno productivo y la revisión permanente de la oferta formativa, a través de facilitar las conversaciones con los OSCL y la entrega de información periódica sobre los cambios en el Catálogo Nacional.
- 3) Facilitar el acceso de los egresados a procesos de evaluación y certificación de competencias, acercando a las instituciones con los centros de evaluación y certificación acreditados por ChileValora.
- 4) Generar acciones de difusión conjunta

Otro logro en materia de articulación con la Educación Superior, es la incorporación activa de ChileValora en la mesa técnica del Mineduc para el diseño e implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional. Este trabajo permite integrar los productos de ChileValora (perfiles, planes formativos y rutas formativo laborales) y contribuir en el diseño e implementación de la hoja de ruta del marco de cualificaciones.

Además, nos integramos, a través de la representación del Presidente de nuestro Directorio, al Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional, que surgió bajo el alero de la Ley de Educación Superior y que está constituido por ministros de Estado y cuenta con representantes de CORFO, SENCE, organizaciones de trabajadores, empleadores, instituciones de Educación Técnico Profesional, de la Comisión nacional de Acreditación y el Consejo Nacional de Educación.

El objetivo del Consejo es elaborar la Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional para fortalecer y validar la hoja de ruta del Piloto Marco de Cualificaciones Técnico Profesionales. La iniciativa forma parte, además, de la agenda de siete puntos de Modernización de la Formación Técnico-Profesional impulsada por el Gobierno.

4. Articulación con Políticas Públicas

Un cuarto logro, tuvo como propósito alinearse con distintas políticas públicas en materia de capital humano, se generaron acuerdos con distintos Ministerios para avanzar en el levantamiento de perfiles, planes formativos, rutas formativo laborales y procesos de evaluación y certificación,

con la finalidad de poder crear programas que permitan la formación continua y la certificación de los trabajadores de los respectivos sectores.

Uno de ellos es la integración en agosto del año 2018 en la **Mesa + Capital Humano** del Ministerio de Energía, instancia en la que se suscribieron los siguientes acuerdos:

- Liderar la conformación y el funcionamiento del Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL), como una instancia estratégica de coordinación, consenso y toma de decisiones.
- Desarrollar proyectos de competencias priorizados por el sector.
- Resguardar el buen desarrollo de procesos de evaluación y certificación en los perfiles prioritarios para el sector, en cuanto a metodología, calidad y temporalidad.
- Desarrollar acciones para avanzar en la articulación con el sistema de capacitación y formación técnica, que permita que los perfiles, planes y rutas formativas sean utilizados por dichas instituciones (OTEC's, Centros de Formación Técnica, Liceos TP, otros).

Otro de los compromisos fue con la Subsecretaría de Turismo, en el marco del **Plan Estratégico de Capital Humano en Turismo**, se definió la hoja de ruta 2019 -2022, donde ChileValora se comprometió a continuar en materia de levantamiento de perfiles y planes formativos, construcción de rutas formativas – laborales y a coordinar, en conjunto con SENCE y otros actores, la certificación de 3.000 trabajadores al año, por los próximos cuatro años.

Por último, liderado por los Ministerios de Transporte y Telecomunicaciones, de Energía y de Medio Ambiente, se firmó junto con 36 instituciones el compromiso público – privado para promover la **electromovilidad**, iniciativa que apunta al desarrollo de acciones y proyectos que en el corto plazo contribuyan a difundir en Chile, las ventajas de la movilidad eléctrica y promover este cambio en el transporte nacional.

Es por ello que ChileValora se comprometió a desarrollar durante el año 2019, un proyecto de competencias laborales que permita identificar los conocimientos que requieren los trabajadores, para hacer frente a los desafíos de la electromovilidad.

5. Colaboración con países y entidades internacionales.

Durante los últimos años, ChileValora se ha ido transformando en un referente internacional, especialmente para países de la región, prestando asistencia técnica para la instalación y/o el fortalecimiento de los sistemas de certificación de competencias laborales.

Por otra parte, en el contexto de las relaciones exteriores priorizadas por los gobiernos, se desarrollaron encuentros binacionales de mandatarios y/o ministros, donde han quedado establecidos los compromisos para avanzar en la **homologación de certificación de competencias entre países**. Los encuentros fueron los siguientes:

- 1) A fines del mes de agosto, el presidente Piñera recibió a los Ministros y Gobernadores Argentinos, donde se acordó seguir avanzando en materia de homologación de certificaciones laborales entre Chile y **Argentina**. Actualmente, existe un acuerdo de homologación en el sector de la construcción y se

está avanzando en el Sector Hotelería, Gastronomía y Turismo.

- 2) En el mes de noviembre, con ocasión del Encuentro Presidencial y el Segundo Gabinete Binacional de Ministros de Chile y **Perú**, se insta a los respectivos ministerios del trabajo a avanzar en materia de homologación de certificaciones laborales.

Por ello, el Presidente de ChileValora, junto a profesionales de la institución y representantes del sector Turismo, visitaron Lima en el mes de diciembre, para inaugurar el acuerdo antes mencionado y avanzar en la definición de otros sectores y perfiles, con que se dio inicio al análisis técnico para la homologación.

- 3) Por su parte, en el contexto del Acuerdo de Cooperación Técnica en materia Laboral, suscrito por los Ministros del Trabajo de Chile y **Paraguay** el año 2015, el año pasado el Subsecretario de Trabajo, Fernando Arab, junto al Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay, Guillermo Sosa, destacaron las acciones de asistencia técnica entre ChileValora y (SINAFOCAL) Sistema Nacional de

Formación y Capacitación Laboral y reforzaron el compromiso adquirido por ambos países.

Esto permitió seguir avanzando en las acciones comprometidas, y en el mes de julio, recibimos una misión de Paraguay para continuar desarrollando asistencia técnica respecto a la formación de evaluadores, levantamiento de perfiles, acreditación de centros y aseguramiento de la calidad del sistema.

- 4) En este mismo ámbito y en el marco del proyecto de cooperación firmado por **Uruguay** y Chile el año 2017, visitamos Montevideo en el mes de mayo y recibimos una misión uruguaya en el mes de septiembre, donde en ambas oportunidades contamos con representantes de los empresarios, trabajadores y sectores públicos relacionados, con el propósito de avanzar en fortalecer la institucionalidad sectorial de carácter tripartito, en base al diálogo social, vinculada a la formación profesional y la certificación de competencias de

ambos países; teniendo como horizonte la futura homologación de certificaciones.

Todas las actividades antes mencionadas no hubiesen sido posible sin el aporte de la **Agencia Chilena de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AGCID)**, a quien aprovecho de agradecer su permanente apoyo a ChileValora.

Junto a lo anterior, y en el marco de la alianza estratégica que tenemos con **OIT y su oficina de Formación Profesional - CINTERFOR** – a quien agradezco su permanente apoyo en la instalación y funcionamiento del sistema, realizamos dos asistencias técnicas:

1. Una asistencia **al Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá** para la instalación del Marco de Cualificaciones de dicha nación. Este proyecto es liderado técnicamente por las áreas de Competencias Laborales y Centros y Evaluadores de ChileValora, quienes realizan el acompañamiento metodológico del proyecto,

brindando criterios técnicos y transfiriendo mejores prácticas.

2. La segunda asistencia técnica prestada, se realizó durante el mes de abril al **Observatorio Laboral y Ocupacional del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia**, con el fin de conocer sus mecanismos de prospección y caracterización de los procesos productivos, a través del levantamiento de perfiles y otros productos en mesas sectoriales tripartitas.

Adicionalmente, cabe destacar que durante el 2018 se realizaron 12 misiones de profesionales, en distintos países, representando a ChileValora con el propósito de dar a conocer el Sistema de Certificación y poder generar espacios de cooperación, cabe señalar que todas, a excepción de una, fueron financiadas por entidades y países que hicieron la invitación.

Finalmente, al alero de los nuevos desafíos de la política migrantes, ChileValora firmó un acuerdo de colaboración con la **OIM – Organización Internacional para las Migraciones**,

para la realización de un conjunto de acciones que permita incorporarlos activamente en procesos evaluación y certificación de sus competencias.

6. Resultados de encuestas de satisfacción: empresas y trabajadores certificados.

En otro punto de nuestra gestión, quisiera mencionar los resultados de la encuesta de satisfacción de trabajadores realizada el año 2018, donde se muestra que existe una alta satisfacción, cercana al 75%, manifestada por los trabajadores certificados por ChileValora, cifra que es muy positiva dado que incluye la opinión tanto de quienes resultaron competentes como de los que no lo hicieron.

Respecto del impacto percibido por el trabajador, un 81% señala que la evaluación ha contribuido a mejorar su desempeño en su trabajo, un 68% afirma que la certificación ha mejorado la valoración por parte de su jefatura. Sin embargo, el impacto percibido por los entrevistados va más allá de la dimensión simbólica, puesto que un 57% señala que la certificación contribuyó a la asignación de nuevas responsabilidades en su trabajo, un 77% declaró que le ayudó

a encontrar trabajo o clientes de forma más rápida y, quizás lo más relevante, un 37% asevera que la certificación contribuyó a la obtención de un incremento salarial.

Por último, un 97% estaría dispuesto a volver a evaluarse, mientras que un 72%, estaría dispuesto a pagar por certificarse.

La otra cara de la moneda, se aplicó la Encuesta de Satisfacción a las empresas, la que arrojó resultados igualmente positivos como que la satisfacción de las empresas que han utilizado el sistema es de un 72%. Además, consideraron que la certificación tiene un impacto positivo en los siguientes indicadores: un 59% de las empresas señala que los trabajadores certificados por ChileValora muestran menor ausentismo laboral, un 69% considera que presentan menos accidentes laborales, un 74% afirma que cuentan con menor rotación laboral, un 88% señala que presentan un mejor clima laboral y un 86% afirma que muestran un mayor compromiso con la empresa. Finalmente, un 83% de las empresas consultadas considera que un trabajador certificado por ChileValora es un potencial candidato para un ascenso.

Estos logros pasaron a ser parte de la historia de esta institución, es por ello que me gustaría aprovechar ahora este encuentro, para contarles cuáles son los principales desafíos que tenemos para este año y la proyección al 2022.

Actualmente la elaboración de perfiles, planes formativos, rutas formativo laborales es un proceso que dura aproximadamente 18 meses, lo que no se condice con el dinamismo con el que se producen los cambios en el mundo del trabajo, a causa de las nuevas tecnológicas y la automatización de los procesos, lo que se traduce en que muchas veces llegamos tarde a cubrir las necesidades de los trabajadores y las empresas del país. Es por ello, que nos encontramos trabajando para disminuir a un tercio el tiempo en que se realizan los proyectos de competencias.

Además, necesitamos agilizar los procesos de evaluación y certificación de los trabajadores. Para ello, durante este mes de abril lanzaremos una plataforma que permitirá tener una comunicación directa con los Centros de Evaluación, digitalizando procesos que hoy se hacen manualmente.

La optimización de ambos procesos permitirá que los trabajadores puedan ser certificados en menor tiempo lo que facilitará la detección de brechas de capital humano, mejoran los planes de capacitación y formación continua, entre otros beneficios, en concordancia con las necesidades del mercado laboral y con el ineludible objetivo de mejorar la empleabilidad de nuestros trabajadores.

Pero además, es necesario seguir trabajando en articulación con la Formación Técnico Profesional, consolidando las relaciones con los Centros de Formación Técnico Estatales y Liceos Técnico Profesionales, con la participación en las mesas técnicas con el Ministerio de Educación y en el Consejo Asesor de la Formación Técnico Profesional.

Junto a ello, por primera vez se realizará un estudio de seguimiento de la situación laboral de personas certificadas por ChileValora, para saber el impacto que tiene en los trabajadores obtener un certificado que reconoce y valida sus competencias laborales.

Si bien ChileValora tiene una muy buena reputación en los países de la región, lo que se ve reflejado en la alta participación y cooperación que se solicita, es necesario seguir fortaleciendo las relaciones con la finalidad de avanzar en distintas materias como la homologación de la certificación y dar a conocer el trabajo que se realiza. Para este año, triplicaremos la certificación de trabajadores que vienen de países vecinos.

Por otro lado, fortaleceremos a los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, otorgándoles un carácter permanente, apoyo presupuestario, metodológico y administrativo desde ChileValora, incentivando el trabajo en conjunto con los Consejos de Competencias y las mesas de capital humano, sobre todo en aquellos sectores más relevantes para el país, como son: comercio, construcción, minería, turismo, energía, entre otros.

Otra meta para este y los próximos años es la de alinearse con las políticas gubernamentales, trabajando en mejorar la productividad, empleabilidad de grupos vulnerables (mujeres, cesantes, migrantes, etc.) y la reconversión laboral de los

trabajadores como consecuencia del cambio tecnológico y la revolución 4.0.

Un cambio profundo que estamos emprendiendo es la incorporación a nuestro quehacer tradicional, lo relativo a la prospección del mercado laboral, que busca recabar información, permanentemente actualizada, de lo que está ocurriendo en el mercado del trabajo, para mejorar nuestra focalización en la evaluación y certificación de competencias laborales, así como nutrir de información pertinente a las políticas y programas del Ministerio del Trabajo y del SENCE.

Lo anterior, a través de una coordinación muy estrecha con instituciones, programas y herramientas, tanto públicas como privadas, como: Bolsa Nacional de Empleo, Seguro de Cesantía, Superintendencia de Pensiones, Observatorio Laboral, INE, Gremios Empresariales, Organizaciones de trabajadores y empresas.

El principal objetivo es la detección de brechas de capital humano, es decir, ¿cuáles son los trabajadores que requieren las empresas? ¿Cuál es la demanda (N° de trabajadores)? ¿Qué

conocimientos carecen o necesitan saber los trabajadores?
(empleabilidad).

Esto permitirá además, saber qué proyectos de inversión están próximos a implementarse, realizar programas de reconversión laboral y fortalecer la capacitación y la formación continua de los trabajadores.

Antes de finalizar, quiero reiterar mis agradecimientos al Directorio de ChileValora y al Ministro Monckeberg. Especial mención quiero hacer al Director Nacional del SENCE, Juan Manuel Santa Cruz y su equipo de colaboradores, quienes nos han apoyado permanentemente en nuestra gestión.

Pero nada de lo detallado en esta cuenta pública podría haberse llevado a cabo sin el apoyo, compromiso y trabajo bien hecho del equipo de personas de ChileValora.

Ellos, más allá de su eficiente trabajo diario en favor de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, han tenido hacia mi persona muestras de cariño y lealtad, que se los agradezco de corazón y me dan la fuerza para continuar trabajando por el bien de Chile y todos sus trabajadores.

