

Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016

Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016

Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016

Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016

Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016

Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016

Cuenta Pública 2016



Comisión Sistema Nacional
de Certificación de
Competencias Laborales

Presentación

Estimadas y estimados:

Me es grato presentarles la Cuenta Pública 2016 de ChileValora, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Se trata de la rendición anual de los resultados de la gestión institucional que, durante 2016, alcanzó un conjunto de logros que podrán apreciarse en las siguientes secciones. En ellas se presentan los avances conseguidos en lo que hemos denominado el despliegue del Sistema.

Junto a lo anterior, y siguiendo las orientaciones de la Ley 20.500, sobre Asociaciones y Participación Ciudadana de la Gestión Pública, hemos compartido la elaboración de esta Cuenta Pública con los principales actores con los que ChileValora desarrolla su labor.

En un Taller Preparatorio en el que participaron integrantes de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, OSCL, representando a las y los trabajadores, los empleadores y el Estado, la Cuenta Pública 2016 fue sometida a consulta en todas sus secciones. A través de preguntas en torno a las materias que aborda esta rendición anual, se recogieron los aportes de los asistentes.

La versión que presentamos a continuación incluye las indicaciones, cambios y mejoras que nos hicieron los representantes de los OSCL. Ahora queda a disposición de ustedes, ciudadanos y ciudadanas para su análisis y revisión.

Las y los invito a conocer esta cuenta de nuestro accionar 2016 y a entregar sus opiniones y reflexiones a través de nuestro sitio web, ya que estamos convencidos que su opinión sobre nuestro quehacer nos permitirá ir mejorando cada día más la implementación de la política de certificación de competencias laborales, a 7 años de su instalación.



Ximena Concha Bañados
Secretaria Ejecutiva
ChileValora

Compartiendo la elaboración de esta Cuenta Pública con los principales actores con los que ChileValora desarrolla su labor.



Taller Preparatorio Cuenta Pública

El lunes 24 de abril de 2017, ChileValora realizó un Taller Preparatorio de la Cuenta Pública 2016, al que fueron invitados representantes de OSCL, de diversos sectores, para generar un espacio de participación y de diálogo.

Programa

| | |
|-------|---|
| 9:45 | Recepción de los participantes |
| 10:00 | Bienvenida y saludos |
| 10:15 | Introducción al taller y presentaciones |
| 10:40 | Presentación Cuenta Pública 2016 (PPT enviada previamente) |
| 10:50 | Trabajo Grupal N°1 "Revisión de los avances y resultados 2016" (4 grupos) |
| 11:15 | Plenaria para compartir respuestas |
| 11:35 | Café |
| 11:45 | Trabajo Grupal N°2 "Alcances a los desafíos 2017" (Análisis de conceptos) |



Principales resultados Taller Preparatorio

Despliegue nacional y regional, ChileValora 2016

Se consideró que lo más importante del programa de despliegue fue el nivel de certificación alcanzado y el trabajo con los OSCL. Sobre todo por el fortalecimiento del diálogo social.

Se dijo que habrá que fortalecer la comunicación para el posicionamiento, con una mayor interacción con los gremios y OSCL y posicionando mejor el sentido de la certificación como política pública. Deberá flexibilizarse las barreras de entrada para la certificación.

Articulación con políticas públicas prioritarias

Se confirmó que es importante destacar la articulación con políticas públicas prioritarias porque permitió alimentar la base de los perfiles que acoge ChileValora. También son destacables los programas de capacitación alineados con Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica, Organismos Sectoriales de Competencias Laborales y Ministerio de Educación.

Se propuso la fidelización de candidatos cualificados para generar masa crítica que vaya dando señales a la industria respecto a la evaluación y certificación. Se dijo que los centros deberán avanzar en un sistema menos burocrático.

Nueva política SENCE-ChileValora dirigida a las y los trabajadores migrantes

Se valoró la política dirigida a las y los trabajadores migrantes. Se dijo que hay aspectos no considerados relacionados con la normativa laboral relativa a los contratos y las leyes de extranjería.

Resultados ChileValora 2016

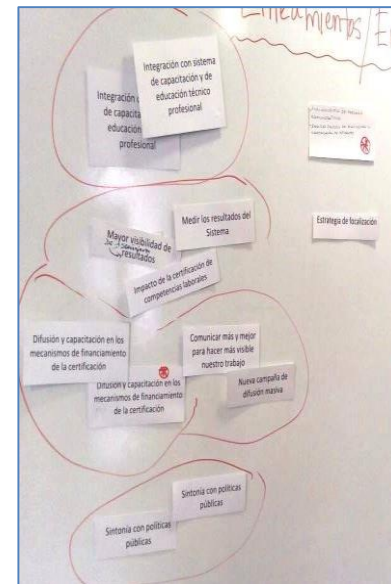
Se señaló que lo más importante, y que debía destacarse, era la formación y existencia de los 52 OSCL, ya que de estas entidades emanan los perfiles, Unidades de Competencias Laborales, planes formativos, marco de cualificaciones y rutas formativo-laborales. Se señaló que ChileValora deberá continuar su trabajo con los OSCL, ya que es el corazón del sistema.

Se añadió que en la Cuenta Pública habría que agregar antecedentes cualitativos y no solamente estadística.

Alcances a los desafíos 2017

Los participantes se pronunciaron respecto de los desafíos que se presentan para ChileValora. Se destacaron los énfasis que deberían guiar la acción en 2017.

| | |
|--------------------|--|
| Énfasis N°1 | <p>Integración del Sistema de Certificación de Competencias Laborales con la capacitación y la educación técnico profesional. Es fundamental para cubrir la brecha ya que hoy el mercado determina que una persona que tiene un título tiene mayor valoración que una que posee certificación.</p> <p>En complemento con lo anterior, se propone que se conozca y dé seguimiento a las personas certificadas. Es necesario difundir.</p> |
| Énfasis N°2 | <p>Comunicación en los distintos niveles del Sistema. Es necesario redoblar esfuerzos para visibilizar los resultados y demostrar el impacto de la certificación. También es relevante que se enfatice la información y capacitación en torno a los mecanismos que existen para financiar la certificación, ya que muchas veces no se conocen.</p> |
| Énfasis N°3 | <p>Continuar con la articulación con las políticas públicas prioritarias, de manera que los esfuerzos por potenciar la certificación de competencias laborales se vayan expresando cada vez más en las normas y reglamentos que rigen la vida de las personas y empresas en los diversos sectores productivos.</p> |



Vinculado a lo anterior, se dijo que la estrategia de focalización que ChileValora llevó adelante en 2016, podría extenderse a otros sectores productivos para ampliar el impacto.

Cuenta Pública 2016

Índice

| Temática | Número de lámina |
|---|------------------|
| 1. Nuestra Institución | 9 |
| 2. El año del despliegue y la focalización | 13 |
| 3. Reconocimiento ONU a ChileValora por el diálogo social y tripartismo | 21 |
| 4. Competencias laborales | 24 |
| 5. Comunicación institucional, presencia y vínculo | 28 |
| 6. Mediciones de satisfacción | 33 |
| 7. Centros de evaluación y certificación | 36 |
| 8. Relaciones internacionales | 39 |
| 9. Articulación Enseñanza Técnico Profesional | 44 |
| 10. Resultados globales | 46 |
| 11. Mejoramiento capacidad interna | 54 |
| 12. Gestión presupuestaria | 56 |
| 13. Conclusiones | 58 |

1. Nuestra Institución

¿Qué es ChileValora y cómo funciona?

- ✓ ChileValora es un servicio público y se crea bajo la Ley 20.267 promulgada el 2008.
- ✓ Se relaciona con la Presidencia de la República, a través del Ministerio del Trabajo.
- ✓ Está formado por un órgano colegiado de dirección superior (directorio) y una secretaría ejecutiva que detenta la jefatura del servicio.



¿Qué es ChileValora y cómo funciona?

| DIRECTORIO | |
|----------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tripartito, paritario y resolutivo. ✓ Participantes: 3 representantes de la CPC, 3 de la CUT, y 3 del Estado (nombrados por Ministra del Trabajo, Ministra de Educación y Ministro de Economía). |
| SECRETARÍA EJECUTIVA | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ejerce la jefatura del servicio. ✓ Es nombrada por el Directorio. ✓ Dirige un equipo de 46 personas para coordinar e implementar las decisiones adoptadas por el Directorio. |

- ✓ Reconocer formalmente las **competencias laborales** de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico.
- ✓ Junto a lo anterior, se plantea favorecer sus oportunidades de **aprendizaje continuo**, su reconocimiento y valorización.

Actores del Sistema de Certificación



2. El año del despliegue y la focalización

El año del Despliegue y la focalización

Para alcanzar una mayor visibilidad del impacto y el valor de la certificación

El Directorio ChileValora definió la siguiente estrategia para 2016:

1. Desplegar la certificación por medio de la focalización del trabajo en algunos sectores productivos relevantes, orientando de manera preferente las acciones institucionales, a través de una articulación con los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL).
2. Fortalecer el diálogo social tripartito en el Sistema como sello distintivo y transversal del quehacer institucional y el rol de los OSCL en el despliegue de la certificación.
3. Avanzar en la integración del sistema de certificación con el de capacitación laboral y educación técnico profesional.
4. Fortalecer la comunicación para el posicionamiento del Sistema.



a. Programa de despliegue nacional y regional

En 4 sectores productivos

1. Identificación y activación de empresas líderes en cada sector.
2. Difusión de buenas prácticas de uso de la certificación.
3. Difusión y capacitación en los mecanismos de financiamiento de la certificación con especial foco en Impulsa Personas (franquicia tributaria).
4. Articulación con los programas de CORFO.
5. Inicio de nuevos Proyectos de Competencias Laborales, al alero de los OSCL de algunos de los sectores focalizados, con foco en el poblamiento del marco de cualificaciones y las rutas formativo laborales, a través del levantamiento y actualización de perfiles.



PROCESOS DE EVALUACIÓN:

- Sector Frutícola los triplicó respecto al 2015.
- Sector Comercio aumentó respecto al 2015.
- Sector Minería Metálica los triplicó respecto al 2015, y duplicó la meta anual propuesta de realizar 800 procesos.
- Sector Transporte y Logística mantuvo la tendencia respecto al 2015.

SE REALIZARON :

- Encuentros con representantes de recursos humanos y gerencias de las principales empresas de cada sector.
- Reuniones con representantes de los OSCL para fortalecer su participación en el Sistema, principalmente con los dirigentes sindicales.
- Colaboración con otras instituciones públicas (por ej. Ministerio de Minería, CORFO) en la promoción del Sistema, incorporando la certificación y el cierre de brechas de competencias como un eje prioritario a avanzar.
- Ferias y seminarios con foco en los sectores focalizados.

b. Articulación con políticas públicas

Promoción de procesos de evaluación y certificación de competencias laborales en el marco de la implementación de políticas públicas prioritarias, articulado entre ChileValora, organismos públicos competentes y sus Organismos Sectoriales.



Normativas que incluyen la certificación

Como parte de la articulación con políticas públicas, se dictaron normativas que incluyen la certificación de competencias laborales

| | | | |
|---|---|--|--|
|  | <p>Ministerio del Medio Ambiente</p> | <p>Ley N° 20.920. Establece marco para la gestión de residuos, la responsabilidad extendida del productor y fomento al reciclaje.</p> | <p>Los 4 perfiles laborales fueron aprobados por el OSCL. Los perfiles son: Reciclador de Base, Reciclador Avanzado, Almacenador y Administrador de Procesos de Recolección y Acopio de Materiales Reciclables.</p> |
|  | <p>Ministerio de Vivienda y Urbanismo</p> | <p>Decreto Supremo N° 5 de 1/1/2016, Reglamento Registro Nacional instaladores, mantenedores y certificadores de ascensores, tanto verticales como inclinados o funiculares, montacargas y escaleras o rampas mecánicas.</p> | <p>Catálogo ChileValora ya tiene los 5 perfiles requeridos para el cumplimiento de lo dispuesto en el DS. Los perfiles son: Inspector de Ascensores y Montacargas, Instalador de Ascensores y Montacargas, Instalador de Escaleras y Rampas Mecánicas, Mantenedor de Ascensores y Montacargas y Mantenedor de Escaleras y Rampas Mecánicas</p> |
|  | <p>Superintendencia de Seguridad Social</p> | <p>Decreto Supremo N° 47 del 4 de agosto de 2016, del Ministerio del Trabajo, (Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo).</p> | <p>Se establece convenio entre ChileValora y SUSESO para la implementación de un Proyecto que definirá competencias para los Previsionistas de Riesgos.</p> |
|  | <p>Junta Nacional de Auxilio, Escolar y Becas</p> | <p>Bases de licitación para contratar el suministro de raciones (2016-2018 y feb. 2019). Regiones de Arica-Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Maule, Los Ríos, Los Lagos y 1/3 de la R.M.</p> | <p>El Catálogo ChileValora contiene los perfiles de: Manipuladora del Programa de Alimentación Escolar y Supervisor del Programa de Alimentación Escolar.</p> |
|  | <p>Subsecretaría de Desarrollo Regional</p> | <p>Ley N° 20.922, Modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la subsecretaría de desarrollo regional y administrativo</p> | <p>El Proyecto de Competencias que se encuentra en ejecución, el Subsector Municipal trabaja en: Levantamiento del Marco de Cualificaciones Levantamiento de 8 nuevos perfiles y planes formativos Actualización de 23 perfiles y elaboración de sus planes formativos</p> |

c. Atención a las y los trabajadores migrantes

De acuerdo al Instructivo Presidencial N°5, que busca aportar a la articulación de iniciativas para la conformación de un Sistema Nacional de Migración, ChileValora y SENCE acordaron una Política conjunta de Atención a la Población Migrante.



Nueva Política SENCE y ChileValora

Aprobada por el Directorio de ChileValora en la Sesión Ordinaria N°80 del 24 de noviembre de 2016.

Establece la necesidad de tener:

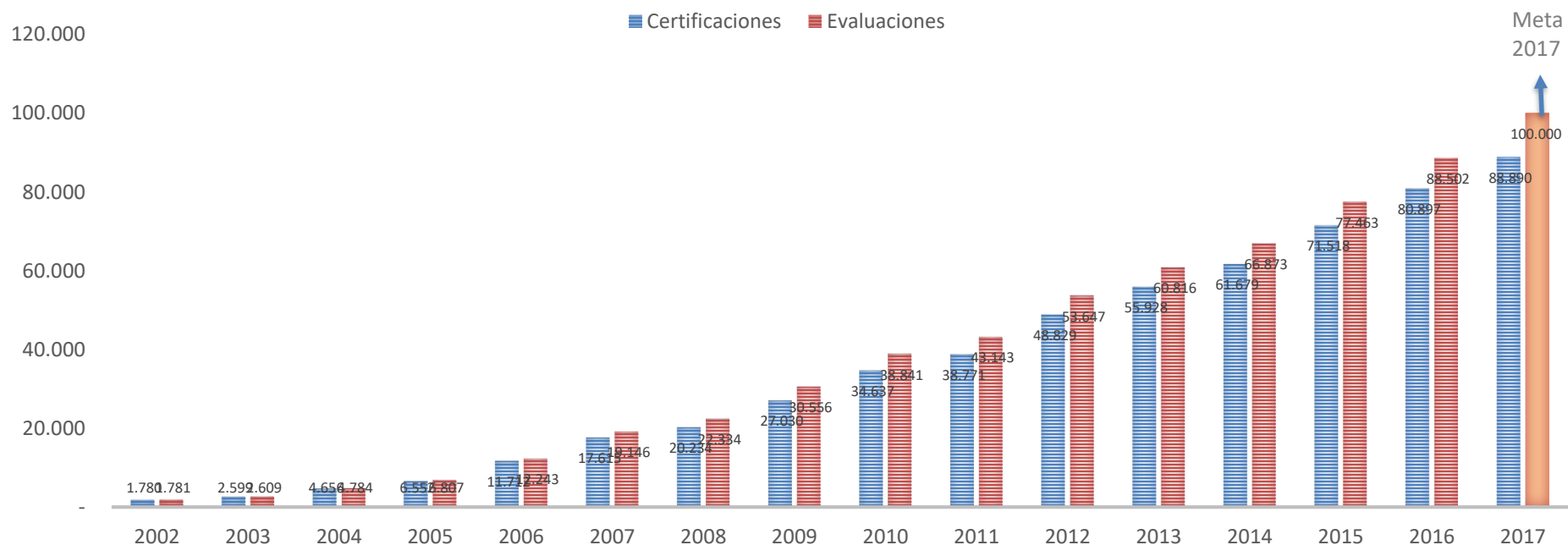
- Lineamientos para que ambas instituciones puedan facilitar el acceso de la población migrante a la certificación y a la capacitación laboral.
- Instancias institucionales que aborden el tema
- Oferta programática de certificación y capacitación más accesible.
- Datos e información en torno a dicha población.

Resultados del Despliegue 2016

10.579 personas fueron evaluadas en 2016, llegando a un total acumulado de 88.502 personas evaluadas.

De ellas, un 90% lograron la certificación.

CERTIFICACIONES Y EVALUACIONES ACUMULADAS A CADA AÑO



3. Reconocimiento ONU a Chile Valora por el diálogo social y tripartismo.

ChileValora, ejemplo de diálogo social ante asamblea ONU

El reconocimiento se efectuó en el lanzamiento del **“Pacto Global: diálogo social reforzado para el trabajo decente y el crecimiento inclusivo”** en la Cumbre de Desarrollo Sostenible realizada en Nueva York, el 21 de Septiembre de 2016.

La iniciativa se gestó bajo el liderazgo del Primer Ministro de Suecia.



ChileValora, ejemplo de diálogo social ante asamblea ONU

Estuvieron presentes en la reunión:

- Primer Ministro de Suecia, Kjell Stefan Löfven, quien explica las motivaciones que ha tenido para impulsar esta iniciativa.
- Presidente de la OCDE Ángel Gurría, habla sobre el crecimiento inclusivo y la calidad del trabajo como un punto crucial.
- Director General de la OIT (ILO Internacional Labour Organization), Guy Ryder, quien señala que hoy es el mejor momento para poner sobre la mesa la importancia del dialogo social.
- Presidente del World Bank, Dr. Jim Yong Kim, dice que no todo el crecimiento es inclusivo.
- Presidenta de Chile, Michelle Bachelet, señala que crecimiento económico por sí sólo no reduce la inequidad, por lo que debemos desarrollar herramientas, comenzando por un trabajo decente que debe ir de la mano con el diálogo social si queremos ir hacia un desarrollo sostenible.



<https://youtu.be/3RgXMduAd-0>

4. Competencias laborales

Se inician 13 nuevos proyectos de Competencias Laborales



Supermercados



Grandes Tiendas



Lácteos



Vitivinícola



Cerveza Artesanal



Tecnologías de la Información



Marítimo Portuario



Logística



Combustible



Energías Renovables no Convencionales



Metalúrgico Metalmecánico



Municipal



Servicios de Reciclaje

Principales Resultados 2016 y total acumulado del Sistema

13
SECTORES

29
SUBSECTORES

El 2016 se construyeron rutas formativo- laborales para 5 subsectores en 4 sectores. Durante el 2015 se construyeron rutas formativo laborales para 6 subsectores 6 subsectores. En total, **considerando el trabajo desarrollado durante el año 2014**, se cuentan con rutas para 13 de los 21 sectores definidos en Catálogo de ChileValora y para 29 subsectores de los 52 subsectores con perfiles acreditados en Catálogo de Competencias.

426
PLANES
FORMATIVOS

El 2016 se construyeron 69 nuevos planes formativos, 35 provenientes de perfiles actualizados y 34 de nuevos perfiles levantados. El 2015 se elaboraron 100 planes formativos, 31 provenientes de perfiles actualizados y 69 de nuevos perfiles.

2.192
UCL

El 2016 se acreditaron 146 nuevas UCL y se actualizaron 89, mientras que el 2015 se acreditaron 116 UCL y se actualizaron 30. En total general se aumentó en 113 UCL acreditadas desde las 2.079 UCL acreditadas a diciembre de 2015.

864
PERFILES

El 2016 se acreditaron 45 nuevos perfiles y se actualizaron 35, mientras que el 2015 se acreditaron 37 nuevos perfiles y se actualizaron 20, totalizando 819 perfiles acreditados al cierre de ese año.

52 OSCL

El 2016 se conformaron 3 nuevos Organismos Sectoriales Tripartitos: **Cervezas - UCR, Combustibles - SEC y Recicladores - MMA**. El 2015 se conformaron 4 nuevos organismo sectoriales Gastronomía - JUANE B Forestal - CONAF, La Banca - ABIF, Asistencia Social - SENADIS.

Aplicación del Catálogo Competencias Transversales

A partir de la sexta convocatoria 2016 se comenzaron a integrar las 6 competencias transversales definidas el 2015.

10 sectores y 13 subsectores productivos comenzaron la implementación del Catálogo de Competencias Transversales.

Coordinación y Participación en Mesa Regional de Cooperación sobre Competencias Transversales y Socioemocionales:

- Se designó formalmente y por un plazo de 4 años a ChileValora como entidad Coordinadora de la Mesa.
- Participan: Perú, Argentina, Colombia, Costa Rica, México, El Salvador y Paraguay.
- Cuenta con el apoyo del Comitato Internazionale per lo Sviluppo dei Popoli, CISP.



El Catálogo es el resultado de un trabajo colaborativo entre ChileValora, SENCE y el Ministerio de Educación, que contó con el apoyo técnico del Programa EUROSOCIAL27

5. Comunicación institucional, presencia y vínculo

Comunicación y relacionamiento con públicos objetivos

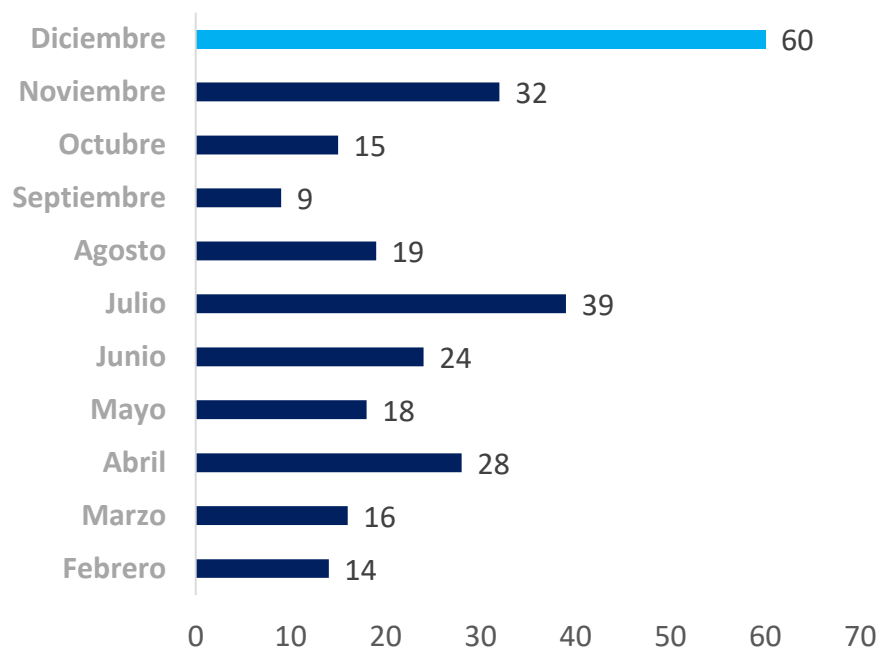
Para avanzar con el conocimiento del Sistema, en coordinación con SENCE, a través de un relato persistente en torno al valor de la certificación de competencias laborales en un marco de diálogo social y tripartismo.

- **74 ceremonias de certificación:** presencia de trabajadores y trabajadoras, autoridades y dirigentes sindicales y de empresas. Se aplican protocolos de organización acordados ChileValora-SENCE.
- **Encuentros de relacionamiento público:** reuniones con parlamentarios, líderes de opinión y medios.
- **Boletines informativos:** Envío de información constante a los grupos de interés.



Comunicación institucional, presencia en medios y redes sociales

Gestión de Medios: número de apariciones



Fuente: ChileValora

Twitter

2.250 seguidores; (1.350 más que el 2015)
58.940 personas que miran (promedio mensual)

Facebook

7.253 seguidores (5.023 más que el 2015)
16.042 personas que miran (promedio mensual)

Linkedin

105 seguidores
621 personas que miran (promedio mensual)
(2015: 0 personas alcanzadas)

Página Web

198.240 visitas únicas nueva página (agosto 2016)
(Nº visitas anuales fue similar al total alcanzado en 6 años)

Campaña de difusión masiva

Para contar con un Sistema que sea conocido, valorado y utilizado por un número creciente de trabajadores/as y empleadores/as que ocupan la variedad de instrumentos para la certificación.

- Dirigida a mayores de 18 años.
- Con foco en personas objetivo de la certificación.
- Con foco en las empresas que pueden utilizar la certificación.
- Busca convocar a las personas y empresas a conocer la certificación como un instrumento para calificar el recurso humano y mejorar la productividad.
- Pretende alcanzar de manera eficiente y creativa al grupo objetivo.



Comunicación institucional

Participación en jornadas “Gobierno Presente”

Junto a otros servicios públicos, la unidad de Sistema Integral de Información y Atención Ciudadana (SIAC) de ChileValora difundió a las y los asistentes el proceso de certificación de competencias laborales que realiza la institución.

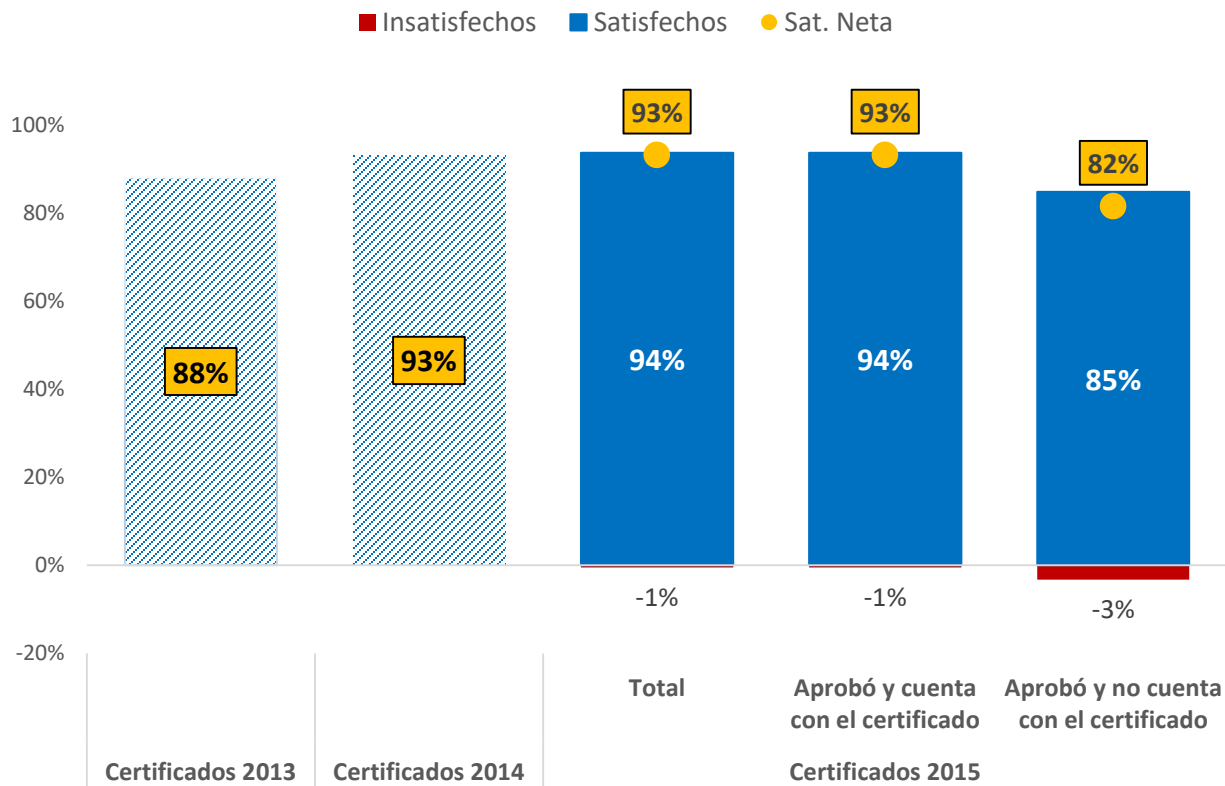
En las 7 jornadas en que se participó durante 2016, se instaló un stand en el cual se entregó material informativo y se respondieron las dudas e inquietudes de la población.

Así, ChileValora estuvo presente en las jornadas “Gobierno Presente” de las Gobernaciones de Melipilla, Talagante y Santiago, accediendo a las comunas de San Pedro, Alhué, Melipilla, Padre Hurtado, El Bosque y Pedro Aguirre Cerda.



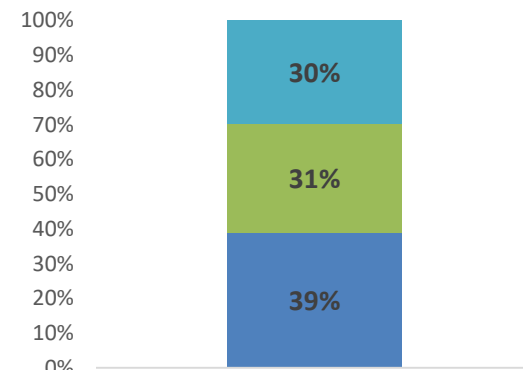
6. Mediciones de satisfacción

Satisfacción Neta de los usuarios de los procesos de evaluación y certificación*



- **97%** volvería a participar de un proceso de evaluación.
- **96%** recomendaría a alguien de su familia o compañero de trabajo iniciar un proceso de evaluación y certificación de competencias laborales.

■ No ■ Sí, aunque dependiendo del monto ■ Sí



ESTARÍA DISPUESTO A PAGAR PARA ACCEDER A UN NUEVO PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

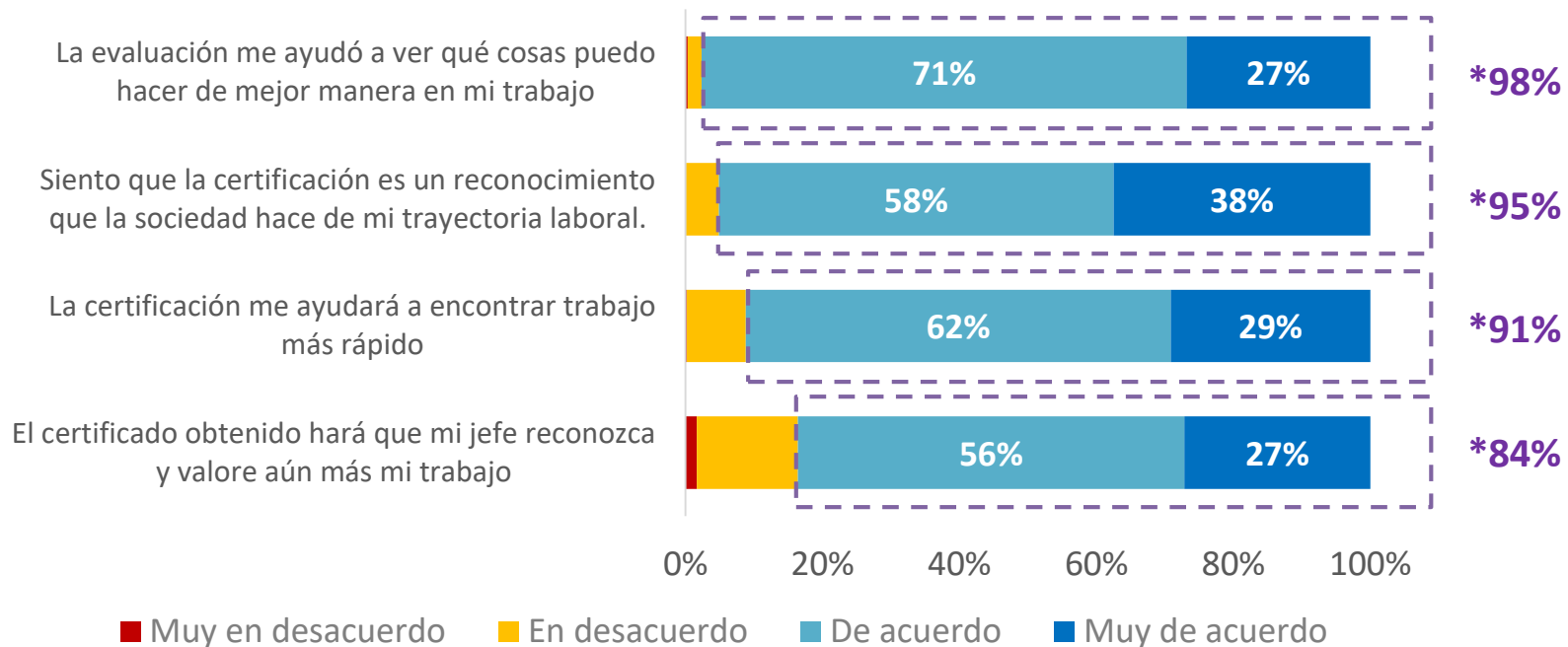
¿Cómo evaluaría su nivel de satisfacción con su participación en el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales? Usando una escala de 1 a 7, donde 1 significa “totalmente insatisfecho” y 7 “altamente satisfecho”

Fuente: ChileValora

* Encuesta realizada a 689 personas certificadas el año 2015, que corresponden a un 7% de las personas evaluadas y certificadas ese año.

Percepción del valor de la certificación

 PERSONAS



Nota: resultados medidos para la cohorte de certificados 2015.

* Estos valores corresponden al porcentaje de personas que están De acuerdo y Muy de acuerdo.

7. Centros de evaluación y certificación

Centros: cobertura

Cobertura en **10** regiones

| PRESENCIA REGIONAL DE LOS CENTROS | |
|-----------------------------------|---------------------|
| Región | Centros Acreditados |
| Metropolitana | 18 |
| Valparaíso | 4 |
| Antofagasta | 4 |
| Araucanía | 3 |
| Los Lagos | 2 |
| Bío Bío | 2 |
| Coquimbo | 2 |
| Magallanes | 1 |
| Maule | 1 |
| Tarapacá | 1 |
| TOTAL | 38 |

Se alcanzó una cobertura de certificación de un **52,9%** del Catálogo vigente a nivel de perfiles, con un aumento del **8%** respecto del 2015.

| COBERTURA DEL CATÁLOGO DE CENTROS ACREDITADOS | | | | |
|---|-------------|----------------|---------|-----------|
| Número de Centros | Descripción | Total catálogo | Alcance | Cobertura |
| 38 | Sector | 21 | 17 | 80,1% |
| | Subsector | 50 | 34 | 68,0% |
| | Perfiles | 850 | 450 | 52,9% |

Fuente: elaboración propia

Se aumentó en 5 la cantidad de Centros acreditados respecto del 2015.

Centros: nuevas instituciones y nuevos evaluadores

Entre los 5 nuevos centros, 3 son instituciones universitarias

Universidad Católica del Maule



Universidad de Concepción



Universidad de Temuco



En 2016 hubo un aumento de 125 evaluadores habilitados, llegando a un total de 966 evaluadores

8. Relaciones internacionales

Relaciones internacionales:

Asistencia técnica

Actividades bilaterales en las que ChileValora recibió o prestó asistencia técnica.

- Firma del 1er Protocolo Adicional que complementa el Protocolo de Acuerdo de Cooperación Técnica entre el Ministerio de Trabajo de Chile y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay, para la instalación de un Sistema Nacional de Certificación en ese país.
- Plan de trabajo entre el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral - SINAFOCAL y ChileValora. (septiembre).
- Jornada de Profesionales de Normalización de Colombia, en el marco del Tratado de Libre Comercio entre Chile y Colombia. La invitación fue extendida por OIT/CINTERFOR y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA (diciembre).



Relaciones internacionales:

Acuerdos de homologación

Articulación entre países para homologar las certificaciones de competencias laborales.

- Actividades en el marco del Acuerdo de Homologación entre el Ministerio del Trabajo de Argentina y Chile.
- Visita del nuevo Subsecretario de Formación Profesional del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de Argentina.
- Reuniones virtuales con profesionales del SENA, Colombia, para avanzar en un acuerdo que permita homologar normas de competencia y convalidar certificaciones de competencia laboral entre ambas instituciones.



Relaciones internacionales:

Redes de cooperación

Participación en instancias para compartir información, metodologías y experiencias.

Mesa Regional de Cooperación sobre Competencias Transversales y Socioemocionales. Su objetivo es generar un espacio técnico que facilite el intercambio, estudio y cooperación. Cuenta con una plataforma virtual para desarrollar talleres.

Red de Certificación de Competencias, creada al alero de OIT/CINTERFOR. Su objetivo es conocer otras instituciones similares y compartir experiencias y aprendizajes.

Participan: Argentina, Brasil, Colombia, Uruguay, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, República Dominicana, Panamá, Nicaragua y Honduras.



Relaciones internacionales:

Seminarios

Encuentros internacionales para dar a conocer el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

- | | |
|---|--|
| BRASIL, CURITIBA <i>4 - 5 de agosto</i> | Conferencia Internacional de Formación Profesional 2016. Invitó el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial de Paraná SENAI/PR y OIT/CINTERFOR. |
| PANAMÁ <i>27 – 28 de octubre</i> | 8°Encuentro organizado por OIT CINTERFOR en el marco de la RED de Gestión por Competencias. |
| PARAGUAY <i>3 de noviembre</i> | Seminario Educación Técnica, Formación Profesional y Capacitación Laboral en Paraguay. Avanzando en un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, Programa NEO. |

9. Articulación Enseñanza Técnico Profesional

Integración del Sistema de Certificación con Educación TP

Articulación entre los sistemas de certificación con la educación técnica.

- Participación en el proyecto Marco Nacional de Cualificaciones para la Formación Técnico Profesional desarrollado por el Ministerio de Educación en conjunto con Corfo, Sence y ChileValora. Este marco integra el actual Marco de Cualificaciones para la formación y la certificación laboral de ChileValora y Sence.
- Participación en el Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional.
- Plan de Trabajo conjunto con MINEDUC para el desarrollo de oferta formativa en CFT estatales e incorporación de mecanismos RAP.
- Egresados de 4 Liceos TP de la COREDUC participan en evaluación y certificación de competencias laborales: Liceos Sergio Silva Bascuñán de La Pintana, Víctor Bezanilla Salinas de Cerrillos, Ernesto Pinto Lagarrigue de Rancagua y La Puerta, de Colina.
- Convenio Fundación SONAMI y la U. Técnica Santa María, para proyecto de RAP, bajo el sistema ChileValora.
- Universidad Andrés Bello reconoce aprendizajes previos basados en perfiles ChileValora.



10. Resultados globales

Nuestras cifras globales

21 SECTORES Y 50 SUBSECTORES PRODUCTIVOS PARTICIPAN DEL SISTEMA

EQUIVALEN A

90%

de los sectores definidos
por el INE.

14 DE LAS 17 ACTIVIDADES ECONÓMICAS

que identifica el Banco Central y que equivalen al 88% del PIB

864

PERFILES

2.192

COMPETENCIAS
ACREDITADAS

que reflejan demandas de capital humano y
orientan certificación, gestión de personas y
pertinencia de la formación.

CATÁLOGO DE COMPETENCIAS describe

28 DE LAS 50 OCUPACIONES

+ RELEVANTES CASEN 2015

**Representan el
65% DEL EMPLEO**

Resultado Generales

| | | | |
|------------------------------|--|-------------------------------|--|
| 88.502 (2002-2016) | procesos de evaluación conductentes a certificación. | 100.000 Meta a 2017 | 9 DE CADA 10 participantes se certifica |
| 50% | tiene entre 33 y 55 años (42 años en promedio) | 67% HOMBRES | 33% MUJERES |
| 35% | tiene hasta educación media | | |
| 2,7% | DE LOS EVALUADOS SON | MIGRANTES | Proviene principalmente de Perú, Bolivia, Colombia y Argentina |

• Cobertura en el mercado laboral y su impacto

Los 52 Organismos Sectoriales representan:

- Más de 60 gremios empresariales.
- De los 6 gremios que integran la Confederación de la Producción y del Comercio, 4 de ellos lideran OSCL de ChileValora: Cámara Nacional del Comercio, Sociedad Nacional de Minería de Chile, Cámara Chilena de la Construcción y Asociación de Bancos e Instituciones Financieras.
- Más de 100 organizaciones de trabajadores.
- 1.295 personas en mesas técnicas.
- 416 personas en reuniones de OSCL.
- 32 Instituciones públicas, 12 de ellas que además tienen convenios de colaboración con ChileValora, apalancando certificación con otras políticas públicas.



12 convenios con instituciones públicas para apalancar la certificación con políticas públicas prioritarias



Ministerio del Medio Ambiente



Ministerio de Energía



Ministerio de Minería



Subsecretaría de Turismo



Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE



Corporación de Fomento de la Producción - CORFO



Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo - SUBDERE



Superintendencia de Electricidad y Combustibles - SEC



Servicio Nacional de la Discapacidad - SENADIS



Superintendencia de Seguridad Social - SUSESO

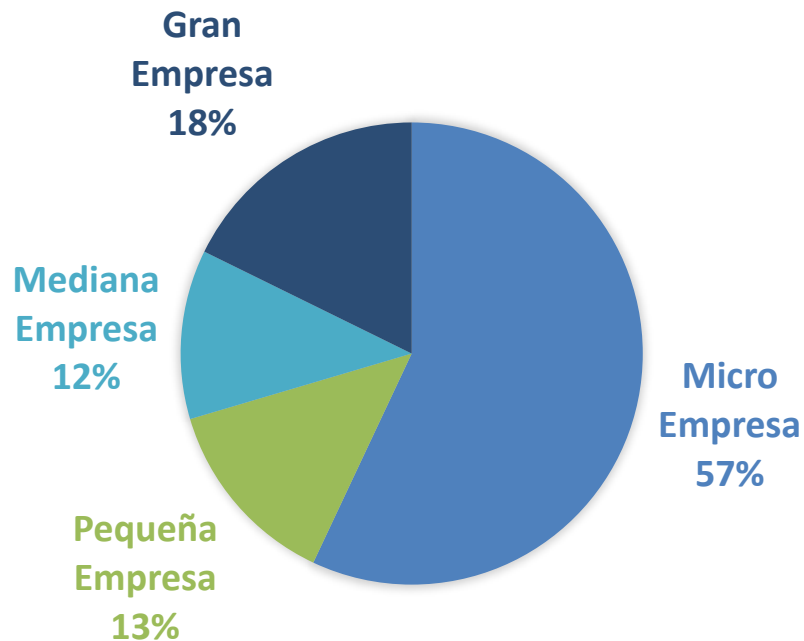


Corporación Nacional Forestal - CONAF



Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas - JUNAEB

Crece la credibilidad de las empresas

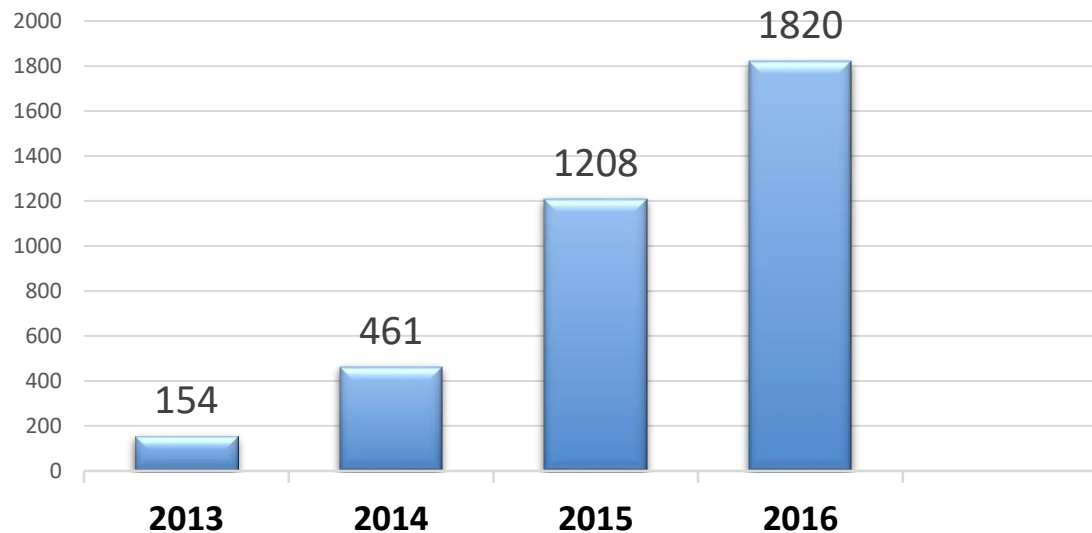


3.826
EMPRESAS
Han participado en
procesos de evaluación

1.082%
Ha aumentado el uso de franquicia
tributaria para la certificación (2013
a la fecha)

Aumenta el uso de Impulsa Personas para certificación

Personas Evaluadas con Impulsa Personas desde 2013 al 2016



Fuente: Datos elaborados con información propia, SENCE

El uso de Impulsa Personas para la certificación ha ido en aumento desde el 2013 a la fecha.

No obstante, aún es necesario avanzar ya que el año 2016, 11.515 empresas hicieron uso de Impulsa Personas para actividades de capacitación, mientras que sólo 72 utilizaron el beneficio tributario para procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.

La inversión pública asociada al uso de Impulsa Personas en capacitación para el año 2016 fue aproximadamente de 98 mil millones de pesos, mientras que para certificación esta inversión fue de aproximadamente 176 millones de pesos.

Uso Impulsa Personas para certificación

| Año Ejecución | N° Acciones | N° Participantes | N° Empresas | Inversión Privada | Inversión Pública | Inversión Total |
|---------------|-------------|------------------|-------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| 2013 | 14 | 154 | 5 | 16.696.181 | 9.363.707 | 26.085.088 |
| 2014 | 89 | 461 | 24 | 24.448.777 | 47.910.200 | 72.358.977 |
| 2015 | 217 | 1208 | 39 | 61.130.298 | 151.952.370 | 213.082.668 |
| 2016 | 274 | 1820 | 72 | 168.919.950 | 176.551.690 | 345.471.640 |

Fuente: Datos elaborados con información propia, SENCE

11. Mejoramiento capacidad interna

Mejoramiento capacidad interna

- Creación de la Primera Asociación de Funcionarios de ChileValora.
- Levantamiento de procesos y matriz de riesgo
- Creación y formalización de unidades de auditoría interna y planificación-control de gestión
- 100% de logro en fiscalizaciones del Consejo para la Transparencia en diversos ámbitos.
- Aumento de dotación para el mejor logro de los propósitos de ChileValora en 5 profesionales

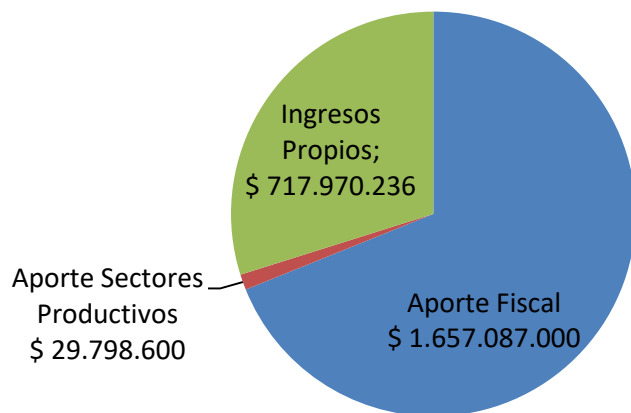
| Tipo | Funcionarios a diciembre de 2015 | Funcionarios a diciembre de 2016 |
|--------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Código del Trabajo | 22 | 23 |
| Honorarios | 19 | 23 |
| Total | 41 | 46 |

12. Gestión presupuestaria

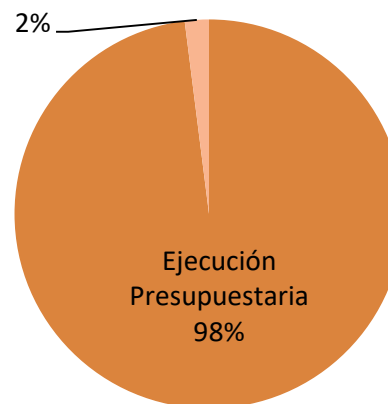
Ejecución Presupuestaria 2016

Presupuesto Total: M\$ 2.404.855.836

Estructura Presupuestaria



Ejecución Presupuestaria



El presupuesto 2016 de ChileValora está compuesto por el aporte de la Subsecretaría del Trabajo que asciende a M\$ 1.657.087 más la generación de ingresos propios por M\$ 717.970, más el aporte de sectores productivos para el desarrollo de proyectos de Competencias Laborales, lo que implica un presupuesto total de M\$ 2.404.855. El porcentaje de ejecución al 31 de diciembre de 2016 fue de un 98% global.

13. Conclusiones

Conclusiones

- Como se puede apreciar, la estrategia de focalización que ChileValora asumió durante 2016 obtuvo evidentes resultados, lo que permitió alcanzar una mayor visibilidad del impacto y el valor de la certificación de competencias laborales .
- Desde esta experiencia y siguiendo las orientaciones del Directorio, durante 2017 se mantendrá el foco en sectores prioritarios para desplegar la certificación, en sintonía con políticas públicas, aumentando la visibilidad y conocimiento del Sistema.
- Continuaremos fortaleciendo el rol de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales como instancias privilegiadas de diálogo social tripartito, que es el “corazón” del Sistema.
- A partir de lo avanzado, habrá que seguir trabajando en la integración del Sistema de certificación con el de capacitación laboral y de educación técnico profesional.
- Otro desafío será medir los resultados del Sistema y comunicar más y mejor para hacer más visible nuestro trabajo.



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016

Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016

Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016

Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016

Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016

Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016



Cuenta Pública
2016

¡Muchas Gracias!

ChileValora



Cuenta Pública
2016