

23 de mayo de 2018

Biblioteca de Santiago, Matucana 151

## **Cuenta Pública 2017 de la Secretaria Ejecutiva de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, Sra. Ximena Concha Bañados**

Antes de comenzar esta cuenta pública quisiera darles a todas y todos quienes nos acompañan esta mañana, a nombre del directorio y equipo de ChileValora y del mío propio, la más cordial de las bienvenidas.

Quisiera partir esta cuenta pública, relevando el sentido y valor que ésta tiene. En las instituciones públicas la misión institucional es definida por la ciudadanía a través de sus representantes. Y es ella, finalmente la que juzga, si quienes han liderado dichas instituciones, han cumplido a cabalidad con la tarea que se les encomendó. Esta jornada es un acto republicano que tiene ese sentido: rendir cuenta ante Uds. de lo que hemos hecho, del mandato que se nos ha otorgado y serán Uds. los que, en definitiva, deberán valorar cuánto hemos contribuido a alcanzar nuestra misión.

En lo personal, esta rendición anual de los resultados de la gestión institucional 2017, cobra un sentido particular, en la medida que me ha tocado liderar ChileValora desde su origen y hace muy poco tiempo atrás hemos celebrado un hito largamente esperado: los 100 mil procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. Con este anhelado logro institucional estamos simbolizando el cierre de una etapa que ha estado llena de mucho compromiso, entrega y cariño por la institución y su misión y el comienzo de una nueva, llena de nuevos desafíos.

En este sentido entonces, vale la pena recordar cuál es ese mandato que nos entregó la ciudadanía hace casi nueve años atrás y que se plasma en la ley que dio origen a ChileValora. Este no es otro que el *reconocimiento formal a las competencias laborales de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas, como, asimismo, favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización. ¿Por qué resulta tan relevante para el país otorgarles reconocimiento formal a los aprendizajes previos de las personas, esto es, sus habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes, sin importar su origen?*

Una sociedad como la nuestra, que aspira a ser meritocrática, debe ser capaz de reconocer el aporte que cada persona hace al país y eso con independencia de sus credenciales educacionales, toda vez que, tal como lo señaló el presidente de nuestro directorio hace casi tres meses atrás cuando cumplimos la meta de los 100 mil procesos, en Chile, 8 de cada 10 chilenos mayores de 25 años no cuenta con una formación conducente a algún título, ya sea uno de Formación Técnico Profesional de Nivel Medio o Superior, o un título Universitario. Pero existe una segunda razón. Quienes llevamos tiempo en el mercado laboral, sabemos que desafortunadamente no siempre las credenciales educacionales expresan de manera fiel las capacidades de cada cual.

Por tanto, tenemos el deber como sociedad de generar los mecanismos institucionales, para reconocer dicha contribución, porque mérito, implica justamente eso, poner en valor, darles la importancia debida a las cualidades puestas en acción por cada persona en su labor cotidiana. Chile no habría podido dar el salto que nos tiene a las puertas del desarrollo si dicho aporte no existiera. El certificado que otorga el Estado, a través de

ChileValora, entrega una señal potente a la sociedad de que la persona que lo porta, es un trabajador merecedor de la misma dignidad y reconocimiento que otro que cuenta con un título obtenido en la educación formal y que además cumple con el estándar de desempeño que la propia industria se fijó para el ejercicio de una determinada ocupación.

Pero, junto con equiparar condiciones de equidad y nivelar la cancha, la certificación contribuye a mejorar la productividad y competitividad de las empresas alentando el crecimiento de largo plazo del país, por dos razones fundamentales. En primer lugar, porque disminuimos las asimetrías de información del mercado laboral, haciendo más meritorio el proceso de contratación de las empresas, incentivando a que éstas identifiquen las brechas de desempeño entre sus propios trabajadores, de manera de orientar sus planes de capacitación. En segundo lugar, porque al establecer estándares de desempeño validados por la industria y, al mismo tiempo, aumentar la información pública de las competencias de los trabajadores, incentivamos a certificarse y capacitarse, contribuyendo a mejorar la productividad media de los sectores de la industria comprometidos con los estándares, optimizando la eficiencia del conjunto de la economía. Ambos

elementos, identificar brechas e incentivar la capacitación y certificación de las personas según estándares validados por la industria constituyen hoy herramientas clave para estar debidamente preparados para enfrentar los desafíos del futuro del trabajo y la revolución digital a la que estamos asistiendo.

Hacer de nuestro país uno más equitativo, en el cual las diferencias de bienestar se basen fundamentalmente en el mérito y, al mismo tiempo, contar con una economía con capacidad para crecer de manera sostenida, son dos objetivos complementarios que subyacen en lo más profundo de nuestra misión institucional.

Sin embargo, para alcanzar plenamente aquello debemos, tal como lo señala nuestra misión, no sólo promover la certificación, sino, *favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas*. Para ello, es preciso contar con sistemas de formación a lo largo de la vida, que establezcan puentes entre el mundo de la educación formal y los procesos de aprendizaje no formales e informales, facilitando a los más jóvenes el tránsito entre escuela y trabajo y a los adultos el desarrollo de trayectorias formativas y laborales, que tengan como punto de partida el reconocimiento de aprendizajes previos a través de la certificación, alternando

educación y trabajo. Ese es el camino que las sociedades que llevan la delantera en materia de equidad y crecimiento han tomado y el que debemos seguir. Así lo hemos entendido nosotros en ChileValora y en esa dirección hemos orientado los esfuerzos.

Sin embargo, esta tarea, por sí misma, supera lo que puede hacer una institución joven y relativamente pequeña como la nuestra. Con todo, no eludimos este reto, por el contrario, lo enfrentamos con entusiasmo, tratando de estar a la altura de tamaño desafío. Estamos conscientes de que no estamos solos en esta labor, pero creemos también que hemos hecho y estamos haciendo algunas contribuciones decisivas en este sentido, las que esperamos que más temprano que tarde, rindan sus frutos.

Por tanto, nuestro empeño durante todos estos años, no ha estado sólo en certificar, sino avanzar, en colaboración con otros, en la construcción de un sistema de formación para la vida y el trabajo. En este proceso, hemos alcanzado logros, pero también enfrentamos enormes desafíos. Quisiera, en lo que resta de tiempo, enumerar tanto unos como otros, poniendo atención en lo logrado en este último año, pero también en su vínculo y trascendencia con nuestra misión institucional.

**Un primer logro** alcanzado dice relación con la certificación de competencias laborales. Señalé hace un momento atrás, que en diciembre del año pasado superamos **la meta de los 100 mil procesos de evaluación conducentes a una certificación**, llegando a ejecutarse durante el año 2017 cerca de 12 mil (11.989) un 12% más que el año anterior, lo que constituye un record, puesto que nunca ChileValora había alcanzado dicha cifra en un año. Hoy, todos aquellos que cuentan con su certificado sienten- algunos por primera vez- que la sociedad valora su aporte y, a su vez, miran con optimismo el futuro, puesto que reconocen en la certificación una oportunidad de promoción en su empleo o, eventualmente de un mejor salario. Pero no sólo ellos, también las empresas en la medida que han ido usando la certificación la valoran de manera creciente.

Así, **un segundo logro**, es la **creciente valoración de la certificación entre los trabajadores y empresas que participan en el sistema**, como lo atestiguan las mediciones de satisfacción y percepción de valor que venimos realizando.

En el caso de los trabajadores, la medición realizada durante el año 2017 muestra que existe una alta satisfacción general con el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, puesto que la satisfacción neta de las personas evaluadas por ChileValora llega a un 84,2%. Así, un 88% de los participantes declara que la certificación es un reconocimiento que la sociedad realiza a su trayectoria laboral, mientras que el 93% de los trabajadores afirma que la evaluación le ayudo a ver qué cosas puede hacer mejor en su trabajo, un 78% asevera que la certificación permitirá que su jefe reconozca y valore aún más su trabajo y el 83% considera que la certificación le ayudará a encontrar un trabajo más rápido. Por último, un 70%, estaría dispuesto a pagar por certificarse (un 43,5% a todo evento, mientras que un 26,4% dependiendo del monto).

En el caso de las empresas, la primera medición de valor percibido que realizamos durante el año 2017 permitió constatar que la satisfacción neta alcanza un 74%. Un 78% de las empresas afirma que la certificación hace más eficiente el proceso de reclutamiento, un 74% considera que contribuye a una disminución de la rotación laboral y un 91% afirma que es útil para la detección de brechas de desempeño. Asimismo, un 93%



de ellas declara que los trabajadores que han sido certificados son potenciales candidatos para un ascenso, un 80% que se sienten más comprometidos, un 75% que los trabajadores certificados contribuyen a generar un mejor clima laboral, un 72% menos accidentes y un 54% menos ausentismo.

Esta valoración creciente de los trabajadores y empresas tiene un correlato en dos indicadores duros.

El primer indicador, es el número cada vez mayor de empresas que se suman al sistema. Desde el año 2002 a la fecha han participado 9.258. Sin embargo, un 73% del total de empresas participantes corresponden al período 2013-2017, es decir, una vez que comienzan a operar los Centros de Evaluación y Certificación y, con ello, se termina de instalar por completo la institucionalidad de ChileValora. Sólo en el año 2017 el número de empresas participantes fue 5,5 veces más que el 2013.

El segundo indicador, es el uso de la franquicia tributaria para la certificación, el que aumentó en un 32% respecto al año 2016. Por su parte, el 16,7% de los procesos ejecutados durante el año 2017

fueron financiados con recursos propios, ya sea del empleador o del trabajador, creciendo en un 22,2% en relación al 2016.

**Los siguientes dos logros del período**, son el resultado de la aplicación activa de una **estrategia de despliegue de la certificación, basada en la focalización de esfuerzos en algunos sectores clave y el apalancamiento de la certificación con políticas públicas sectoriales**, y explican en buena medida los datos de cobertura y valoración de la certificación obtenidos, tanto por trabajadores como empresas.

**El tercer logro**, son los resultados obtenidos fruto de la aplicación de una estrategia activa **de focalización en algunos sectores prioritarios en articulación con los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales**, tales como: Comercio, Gastronomía Hotelería y Turismo (subsector Turismo), Minería Metálica, Transporte y Logística, Agrícola y Ganadero (frutícola). Así, durante el 2017 la certificación en estos sectores y subsectores focalizados aumentó un **38%** respecto a lo realizado el año 2016, pasando de 5.853 personas evaluadas a 8.050. Asimismo, en estos sectores se fomentó el uso de la Franquicia

Tributaria, y ésta alcanzó un **76%** del financiamiento total de los procesos ejecutados en estos mismos sectores (1.821 procesos, lo que equivale a un **8%** más que el año 2016, donde se realizaron 1.681 procesos), mientras que el número de empresas participantes respecto al año 2016 aumentó en un **9%**, pasando de 793 a 861.

Junto con lo anterior, **un cuarto logro**, ha sido el desarrollo de una estrategia que busca apalancar la certificación y dar sostenibilidad al crecimiento de la cobertura, vinculándose estrechamente con Políticas e Instituciones Públicas.

En primer lugar, a través de la articulación con Políticas Públicas que fomenten la certificación como estándar de calidad para el ejercicio de determinadas funciones laborales, lográndose convenios con: 2 ministerios (Medio Ambiente y Transportes), 2 superintendencias (SEC y Seguridad Social), 2 subsecretarías (Vivienda y Urbanismo y SUBDERE) y un Servicio Público (JUNAEB).

En segundo lugar, a través de los Proyectos de Competencias Laborales que desarrollan nuestros OSCL y donde Organismos del

estado cumplen un notable rol. En este sentido, quisiera destacar el importante trabajo colaborativo que hemos realizado con la Subsecretaría de Turismo contribuyendo al logro de la Estrategia Nacional de Turismo.

Relevar también aquel que desarrollamos con el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS), que nos permitirá contar a mediados de este año con dos perfiles (instructor de lengua de señas y co-educador) para certificar a personas con discapacidad auditiva y a aquellos que trabajan con dicha población.

A su vez, subrayar el trabajo desarrollado con la Subsecretaría de Energía en torno a las energías renovables no convencionales y la eficiencia energética.

Finalmente, destacar el trabajo realizado con el Ministerio del Medio Ambiente en el que ChileValora, pasó a jugar un rol estratégico en la política de Fomento al Reciclaje en el marco de la Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (REP), para la certificación de competencias de los Recicladores de Base. Así, durante el año 2017, el Organismo Sectorial, levantó cuatro perfiles, cuatro planes formativos y una ruta formativo Laboral.

Se desarrollaron además múltiples actividades de difusión con los municipios en distintas regiones para promover la certificación, trabajo que contó el apoyo de la Fundación AVINA. Este enorme esfuerzo, permitió certificar ya durante presente año a 149 recicladores, contribuyendo a profesionalizar el oficio, relevando el importante rol que juegan en la cadena de valor de este proceso productivo con claro impacto medio ambiental.

En tercer lugar, cabe destacar, además, que ChileValora y la certificación de competencias Laborales han sido considerados en la hoja de ruta de seis Programas Estratégicos de la CORFO. Cuatro Nacionales: Logística, Turismo, Economía Creativa y Construye 2025; y Dos Regionales: Mejillones en Los Lagos y Fruticultura en Valparaíso. A través de nuestros acuerdos con CORFO, comenzamos a hacernos cargo de los desafíos que nos depara el empleo del futuro. En resumen, **tanto la estrategia de focalización como los convenios suscritos con otras instituciones públicas** para apalancar la certificación, han permitido darle sostenibilidad a la actual cobertura y constituyen importantes **logros de ChileValora**

Los resultados descritos no habrían sido posibles sino contásemos con estándares de competencias laborales validados por la industria, a través de nuestros Organismos Sectoriales de Competencias Laborales. Por ello, **un quinto logro de ChileValora es el Catálogo Nacional de Competencias Laborales**. Así, durante el año 2017, se levantaron 56 nuevos perfiles y se actualizaron 181, totalizando a fines de dicho año, 899 perfiles presentes en 21 sectores y 53 subsectores, los que equivalen a 47 de las 100 ocupaciones más ejercidas en el país las que agrupan en su conjunto el 85% del empleo, lo que revela la profundidad y representatividad alcanzada por nuestro catálogo.

El **sexto logro** que debemos destacar es cómo se ha ido robusteciendo el proceso de levantamiento de estándares alcanzando cada día mayor coherencia **con aquella parte de nuestra misión que hace referencia al aprendizaje continuo de las personas**. Por ello, la identificación de estándares de competencias, no sólo incluye las competencias técnicas, sino también, gracias al trabajo colaborativo realizado en conjunto con EUROSOCIAL, SENCE y el Ministerio de Educación, un conjunto acotado de **competencias transversales** dispuestas en un **catálogo**, que permiten a las personas desenvolverse con eficacia

en su entorno, trabajar en equipo, lograr un buen desempeño laboral y alcanzar sus metas. Pero además de eso, a partir del año 2014, los OSCL identifican la **cadena de valor de un proceso productivo**, de un sector o subsector específico, para luego definir los perfiles ocupacionales vinculados a dicho proceso, proceder a levantarlos y/o actualizarlos y desarrollar sus respectivos planes y rutas formativo laborales que orientarán las trayectorias de las personas. En ese sentido, vale la pena mencionar que **14 de los 21 sectores productivos han elaborado rutas formativo laborales y contamos hoy con 556 planes** formativos que aportan pertinencia a la capacitación, **74** de los cuales fueron levantados y entregados a Sence el año 2017.

**En esta búsqueda por favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo**, cabe mencionar como **séptimo logro** los avances en materia de coordinación con SENCE, como una de las instituciones llamadas a participar en la materialización de este sueño de contar con un sistema de formación para la vida y el trabajo.

Con **SENCE**, trabajamos codo a codo desde los inicios de ChileValora, contamos desde el año 2013 con un convenio marco

para la entrega de planes formativos, basados en los perfiles del catálogo de ChileValora, ya sea para la capacitación o el cierre de brechas, aportando pertinencia a su oferta programática. Construimos juntos el marco de cualificaciones para la certificación y formación laboral que hemos estado aplicando desde el 2014; Asimismo, mantenemos convenios de colaboración con transferencia de recursos asociados a un plan de trabajo acordado anualmente en torno al desarrollo de los proyectos de competencias laborales, la difusión del sistema de certificación y algunos estudios de interés para el sistema. SENCE cumple además un rol fundamental en la gestión de los diversos mecanismos de financiamiento de la certificación. Queremos agradecer a todo el equipo de Sence, representado en la persona de su Director Nacional, el trabajo mancomunado que hemos realizado con los diversos equipos de esa institución a nivel nacional y regional. Sabemos que el trabajo no ha estado exento de dificultades, las que hemos podido resolver poniendo ambas partes al centro el mejor interés de las personas que son usuarias del sistema de certificación.

**Un octavo logro**, ha sido la articulación lograda con el equipo de la Secretaría Ejecutiva Técnico Profesional del MINEDUC. Junto a



SENCE, fuimos convocados el año 2016 por MINEDUC y CORFO para formar parte de un equipo de trabajo que tuvo a su cargo la construcción del **Marco de Cualificaciones para la Formación Técnica Profesional**, aportando como insumo inicial el Marco de Cualificaciones que habíamos desarrollado con Sence y estábamos aplicando en nuestro trabajo sectorial, tarea que finalizó durante el año 2017. Éste nuevo marco tiene por objetivo favorecer la articulación horizontal y vertical entre niveles educativos. Como institución, hemos adquirido el compromiso de implementarlo en el menor plazo posible, de forma de favorecer las oportunidades de articulación con la Educación Formal, y dar pasos sustantivos en la construcción de un sistema de formación a lo largo de la vida.

**Un noveno logro**, también articulado con el equipo de la Secretaría Ejecutiva Técnico Profesional del MINEDUC, **ha sido la creciente vinculación con Centros de Formación Técnica y algunas Universidades**. Así, hemos llevado adelante asesorías técnicas a los equipos curriculares de 10 de los 15 CFT Estatales proyectados y hemos firmado acuerdos de colaboración con cuatro de ellos para seguir trabajando de forma articulada en la definición de mallas curriculares: Maule, Araucanía, Coquimbo y

Los Lagos. También hemos desarrollado convenios con la Universidad de Aconcagua, el Centro de Formación Técnica de la Universidad de Valparaíso, y Centros de Formación Técnica Lota Arauco y ProAndes, para incorporar en el diseño de la malla curricular, los perfiles de competencias laborales de ChileValora, favorecer mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos y salidas intermedias. Todo ello, también debiera favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas.

Todo este despliegue, ha requerido mejorar nuestra capacidad de comunicarnos más y mejor con nuestros usuarios, tanto los potenciales, como los efectivos. Avances que vale la pena destacar como **nuestro décimo logro**.

En lo que respecta al posicionamiento público y nuestra presencia en las redes sociales, cabe destacar que ChileValora logró consolidarse como marca, aumentando el contenido compartido y los comentarios en las redes sociales, penetrando en una comunidad de usuarios más amplia. Todo ello permitió un crecimiento significativo de nuestra audiencia, **alcanzando un 57% más que el año pasado**, logrando a su vez, un alcance total

de nuestras Redes Sociales de un 64%, **es decir, un 23% más que en el 2016.**

Por su parte, el año 2017 fue el de la consolidación de nuestra estrategia de atención ciudadana, basada en la integración a las redes públicas de atención, un fuerte despliegue en terreno y en la atención a través de canales presenciales y remotos. Así, durante el año 2017, se participó en 12 diálogos ciudadanos, 6 ferias laborales y en 12 actividades de Gobierno Presente, para informar a la ciudadanía qué es ChileValora y cuáles son los beneficios asociados a la certificación de competencias laborales. Y, por otro lado, se mejoraron los niveles de satisfacción de los usuarios de los tres canales de atención, llegando **a un 99% de satisfacción neta en el canal de atención presencial; un 85% en el canal de atención telefónico, 12 puntos más que el año anterior y un 63% en el canal atención Web, 10 puntos porcentuales más que en el 2016.**

**Nuestro undécimo logro** es la generación de alianzas estratégicas con instituciones de carácter internacional y con distintos países, para fortalecer las capacidades institucionales, establecer redes de aprendizaje de buenas prácticas y generar

acuerdos que faciliten la exploración de procesos de homologación de la certificación.

Durante el año 2017, se suscribió un acuerdo con el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, para explorar la factibilidad de implementar futuros acuerdos de homologación en áreas como turismo y construcción. Finalmente, con Uruguay se dio el puntapié inicial al Programa de Colaboración para el fortalecimiento del Diálogo Social con miras a la futura homologación de certificaciones en oficios, proyecto que cuenta con el apoyo brindado por la Agencia de Cooperación Internacional (AGCI).

Junto a ello, cabe destacar también el apoyo brindado por el programa Eurosocial Plus de la Comisión Europea en el desarrollo de una Política Institucional de Atención a Población Migrante apoyando a ChileValora y Sence en su mandato de sensibilizar a los actores del Sistema de Certificación y Capacitación en materia migratoria, en la elaboración de documentos de difusión y sensibilización para los distintos actores del Sistema a fin de facilitar la incorporación de población migrante a los sistemas de capacitación y certificación de

competencias laborales y, por último, en el diseño y ejecución de experiencias pilotos de certificación a dicha población.

Finalmente, la puesta en marcha del proyecto Dialogas, financiado en el marco del Mecanismo Regional para la Cooperación y la Asociación Internacional de la Unión Europea y ejecutado por la Agencia de Cooperación Internacional (AGCI), está permitiendo reforzar el proceso de intercambio regional, a través de talleres temáticos, en distintas materias técnicas vinculadas con la certificación de competencias transversales y socioemocionales.

He querido dejar para el final, el que considero **el principal logro y, a la vez, el principal activo de ChileValora**. Me refiero al **diálogo social tripartito, presente tanto en su Directorio como en los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales**. Dicho diálogo es un tremendo activo país. Demuestra con claridad, cómo actores que en muchas ocasiones hemos defendido puntos de vistas distintos, somos capaces de ponernos de acuerdo, para enfrentar con éxito los desafíos del futuro. No hay otra institución pública en la que las principales

organizaciones del Mundo Sindical, del Empresarial y del Estado, se sienten de manera permanente a conversar sobre políticas públicas. Creemos, que es una experiencia que es necesario replicar y ampliar, particularmente en una sociedad como la nuestra, que enfrenta una crisis de confianza y legitimidad.

Estos 12 logros muestran que hemos iniciado un camino, pero falta mucho por recorrer, si queremos cumplir cabalmente con nuestra misión. ¿Cuáles son los grandes desafíos que enfrentamos? A continuación, los enumero brevemente.

En primer lugar, ampliar la cobertura de la certificación, perfeccionando el acceso al sistema y los mecanismos de financiamiento, de forma que la decisión de certificar recaiga en las personas y no sólo en las empresas. Ello debiera favorecer la trayectoria a través de las rutas formativo-laborales y facilitar el acceso a la certificación de nuevas poblaciones.

En segundo lugar, fortalecer la institucionalidad de ChileValora, sometiendo a revisión su actual estructura de financiamiento establecida en la ley y su coherencia, tanto con su condición de servicio público regido por el principio de gratuidad, como

también, con los bienes públicos que provee al resto de la sociedad, y que contribuyen a mejorar el desempeño de la institucionalidad de formación en general. Asimismo, debiera examinarse sus facultades legales, teniendo a la vista la contribución que puede hacer a un sistema de formación continua. Por último, fortalecer su estructura organizacional, de forma de extender su presencia a regiones, para facilitar la promoción de la certificación y la supervisión técnica de los procesos de evaluación y certificación.

En tercer lugar, creemos necesario, fortalecer las Capacidades de los Organismos Sectoriales como espacios de diálogo social tripartito y de promoción de la certificación. Ello implicará otorgarles un rol más estratégico en el sistema de formación para el trabajo, generando mecanismos que permitan a los OSCL contribuir en labores de prospección y vigilancia tecnológica, anticipando los cambios del mercado laboral y los desafíos que la nueva revolución industrial, también llamada industria 4.0, plantea a la formación y la certificación.

En cuarto lugar, avanzar en una articulación eficaz del sistema de certificación con la capacitación y la formación técnica. Para ello,

deberemos avanzar en mecanismos que promuevan la utilización de perfiles del catálogo nacional, planes formativos y rutas formativo laborales en los programas de capacitación, a objeto de asegurar su pertinencia y, a su vez, potenciar el rol del sistema de certificación como instrumento de aseguramiento de su calidad.

También, se deberá desarrollar mecanismos efectivos que incentiven el uso de nuestro catálogo en el diseño curricular de la oferta de formación técnica, tanto de nivel medio como superior, a fin de promover la certificación de los egresados, en la primera; y el reconocimiento de aprendizajes previos y la certificación de salidas intermedias, en la segunda. Por último, se deberá implementar el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional en los proyectos de Competencias Laborales de ChileValora, realizando los ajustes necesarios al poblamiento sectorial del catálogo y la implementación de las competencias transversales.

El quinto y último desafío, es evaluar y comunicar más y mejor los resultados e impactos del sistema de certificación para gestionar mejoras y aprendizajes. En la etapa que viene deberemos, con la colaboración de las empresas y expertos en esta materia, ser capaces de medir resultados de la forma más rigurosa posible,



concordando y ajustando diseños de evaluación pertinentes a las realidades de cada uno de los sectores.

No puedo finalizar estas palabras sin agradecer. En primer lugar, a los miembros del directorio de ChileValora, a los actuales y a todos quienes han integrado esta instancia en estos años, por la confianza depositada y el compromiso que han tenido con los objetivos de esta política pública, su trabajo desinteresado y su apertura y disposición a la búsqueda incansable del diálogo y los acuerdos por sobre cualquier interés particular (quiero representar este agradecimiento hoy en las personas de Ricardo Mewes y Juan Moreno, presidente y vicepresidente de ChileValora por el gran equipo de trabajo que hemos logrado constituir en este período). Al equipo de ChileValora por su trabajo, entusiasmo y compromiso, sin los cuales no habría sido posible alcanzar los logros que hoy podemos mostrar como institución; a las autoridades del gobierno, de la CUT y CPC, por apostar y creer en el aporte país que significa el trabajo de ChileValora; a los organismos internacionales que nos han acompañado en este camino, de manera particular, agradecer a la Oficina SubRegional de la OIT y a CINTERFOR y al programa Eurosocial de la Comisión Europea. Y de manera muy especial, a

los gremios empresariales, sindicatos, y organismos de gobierno que se han integrado con entusiasmo a los OSCL, a Sence, Corfo y de manera muy especial a los centros de certificación y evaluadores del Sistema por el importante trabajo que han y siguen realizando y en general a todas las entidades de consultoría que han trabajado con ChileValora en el desarrollo de los proyectos de competencia laboral.

Para terminar, quisiera hacer un llamado especial, a cuidar nuestro principal activo, el diálogo social y el tripartismo. Hoy más que nunca resulta necesario contar con una mirada plural para pensar el país que queremos. Enfrentamos una creciente demanda por mayores grados de participación, que requiere de instancias de diálogo como las que existe, tanto en el directorio de ChileValora como en nuestros Organismos Sectoriales. Éstas han probado ser efectivas y cuentan con el reconocimiento internacional. Hay allí un capital social que no podemos desperdiciar. Por, ello insto a todos quienes participan de este sueño de contar con un sistema de formación continua para el trabajo y la vida, a respetar su institucionalidad y no sólo eso, a fortalecerla.

**Muchas Gracias.**