

**CUENTA
PÚBLICA**

2019

chile✓valora
Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

Antes de comenzar este acto republicano y democrático, quisiera, a nombre del directorio tripartito de ChileValora, y del mío particular, darles a todas y todos quienes nos ven, un afectuoso saludo en este especial momento que vivimos a nivel mundial.

Por medio de este acto, damos cumplimiento, de una forma distinta, a la ley N°20.500 sobre Participación Ciudadana en la gestión pública. En este 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 públicas, respondiendo por sus actos u omisiones en el ejercicio del cargo. Es por esto que hemos apelado al uso de las nuevas tecnologías para preservar, ante la contingencia, esta importante instancia.

Es relevante recordar que ChileValora es un servicio público orientado a reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independientemente del modo en que estas hayan sido adquiridas y de si cuentan o no con un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal. Esta institución cuenta con un directorio tripartito integrado por los organismos más representativos de las y los trabajadores y empleadores, según mandata la Ley, por ello, nuestra mesa la integran la Central Unitaria de Trabajadores, CUT; la Confederación de la Producción y el Comercio, CPC; la Confederación Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Conapyme; y el Estado, a través de representantes de los ministros del Trabajo y Previsión Social, Educación, y Economía, Fomento y Turismo.

Además, contamos con Organismos Sectoriales, instancias reales de trabajo y dialogo social, en las que participan representantes del Estado, de las y los trabajadores y empleadores de los más diversos sectores productivos del país. Lo anterior, hace que este Servicio sea valorado y reconocido internacionalmente por la convergencia de diferentes visiones con un objetivo en común: mejorar la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras de Chile. Como ChileValora, lo que nos moviliza esencialmente es el valor que significa para los trabajadores, trabajadoras y sus familias el certificado de competencias laborales, para las personas es otra forma de sentirse profesionales, a través de los conocimientos y habilidades adquiridas en el ejercicio diario de sus oficios. Es así, como hemos conocido un sin número de rostros en el que se evidencia este orgullo. Quiero de forma especial recordar a un gran hombre que este año nos dejó, Exequiel Estay Tapia, quien trabajó incansablemente por darle un reconocimiento a miles de recicladores que recorren las calles de nuestras ciudades.

Si solo tuve la oportunidad de saludarlo en una ocasión, su legado y trabajo con ChileValora perdurará por años, para él, la certificación de competencias era mucho más que un certificado, era reconocer el trabajo que desempeñan muchas personas, día a día con esfuerzo, convicción y sacrificio, el señaló: "se ha visibilizado el trabajo a través de la legislación chilena, pasar de este mismo cartonero a un profesional del reciclaje es una brecha bastante importante y este primer paso, lo estamos consolidando a través de la certificación".

La certificación de competencias laborales es fruto del trabajo de diversos actores que forman parte del sistema, tales como: el directorio, equipos técnicos de los ministerios del Trabajo y Previsión Social; de Economía, Fomento y Turismo; y de Educación, el servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, los Centros de Evaluación y Certificación y sus evaluadores, los Organismos Internacionales, y por supuesto, los funcionarios y funcionarias de este servicio, entre muchos otros. El año pasado, cumplimos 10 años de la instalación del primer directorio de ChileValora y, por tanto, de la puesta en marcha 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 y la ciudadanía nos ha encomendado. Trabajar para que Chile vuelva a tener un crecimiento económico sostenido e inclusivo, buscando crear más y mejores empleos en el contexto de los nuevos tiempos y de la reciente crisis sanitaria.

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

Estos logros pueden resumirse en:

01.

**La Certificación
de Competencias
Laborales de las
y los trabajadores**

01.

La Certificación de Competencias Laborales de las y los trabajadores.

Nuestra misión y lo que nos mandata la ley es el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas. Al año 2019, el número de personas evaluadas asciende a 133.611 y 125.259 certificadas, esto significa un aumento de 15,4% de trabajadores y trabajadoras evaluadas y 20,4% certificadas al cierre del año 2019, en comparación al cierre del año 2018.

Durante el tercer trimestre comenzó la ejecución del programa de evaluación y certificación de competencias laborales de SENCE, correspondiente a los subsidios a la certificación acordados según las demandas regionales y sectoriales. Cabe señalar, que para el año 2019 se concretaron 7.464 procesos de certificación por concepto del programa de subsidio a la certificación.



02.

**Proyectos de
Competencias
Laborales**

02.

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 o trabajadora, que sea valorado por su industria. Del mismo modo, en conjunto con SENCE, elaboramos una oferta formativa en base a las competencias identificadas, facilitando la formación continua.

Las acciones ejecutadas por ChileValora durante el 2019 permitieron renovar el 12% de los 942 perfiles con que cerró el año el Catálogo de Competencias Laborales. Es decir, se logró incorporar 66 nuevos perfiles y actualizar otros 47, de acuerdo con las necesidades particulares de los diferentes sectores.

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

Gracias a los proyectos ejecutados durante el 2019 se lograron cambios, a través de la incorporación de perfiles al catálogo, en 12 de los 50 subsectores con los que trabaja el Sistema. Estas ocupaciones levantadas o actualizadas al alero del trabajo sectorial, tienen un universo que suma a 1,7 millones de trabajadores y trabajadoras.

Contar con un perfil de competencias para un oficio conducente a la certificación, permite a las trabajadoras y trabajadores, la posibilidad de formalizar y reconocer su labor.

Es por esto, que para nosotros es prioritario optimizar la gestión en esta materia. Considerando que los proyectos regulares efectuados bajo convocatoria durante 2018 tuvieron una duración promedio de 7 meses y medio, la meta principal de nuestro equipo de competencias, fue diseñar e implementar durante el 2019 un nuevo proceso de optimización que acotara el tiempo de desarrollo en los proyectos, realizando procesos más eficientes, sin perder calidad.

Este nuevo modelo se implementó durante el segundo semestre del año recién pasado, en el marco de la ejecución de dos proyectos pilotos de competencias en el sector de Energía, particularmente en las tecnologías de Sistemas Solares Térmicos y Concentración Solar de Potencia. El proyecto de Sistemas Solares Térmicos permitió el levantamiento de 2 perfiles, con una duración de 3 meses, mientras el proyecto de Concentración Solar de Potencia permitió levantar 8 perfiles en 4 meses. Esto representa una reducción cercana al 50% de los plazos de ejecución de un proyecto de levantamiento de perfiles laborales promedio. 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 social 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 2019, logrando sumar 36 nuevos planes, lo que permite contabilizar un total de 667 planes que tienen por objetivo dar una mayor pertinencia a la capacitación laboral en nuestro país. 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 o trabajadora 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 las y los trabajadores.

Durante el año 2019 se formularon 14 nuevas rutas formativo laborales, logrando totalizar a la fecha 136 de ellas. Estas trayectorias permiten optimizar la movilidad laboral de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a 17 sectores productivos de nuestro país, específicamente a 35 subsectores, los que se han involucrado con un alto nivel de compromiso.

03.

**Prospección
del Mercado
Laboral**

03.

Prospección del Mercado Laboral.

El año recién pasado, ChileValora asumió un importante desafío, sumar al quehacer tradicional de la institución, el rol de Prospección del Mercado Laboral, buscando levantar y actualizar estándares que respondan a los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, a causa de las nuevas tecnologías y de la automatización.

Para lograr este cometido, ChileValora ha reajustado su esquema organizacional y ha construido alianzas estratégicas con actores relevantes en términos técnicos y financieros como lo son la Fundación Telefónica y el Banco Interamericano de Desarrollo.

Gracias a su colaboración, ChileValora presentará una plataforma web que ofrezca a Chile un Sistema Integrado de Prospección del Mercado Laboral que será abierto a la ciudadanía, con contenido amigable y a la medida de los distintos usuarios y usuarias. Esta plataforma se llamará “Destino Empleo”, en ella se dispondrá de información sobre el mercado del trabajo con el objetivo de orientar la toma de decisiones en el ámbito laboral, indicando las ocupaciones que más requieran los sectores.

Lo anterior, aplicando diversas herramientas y fuentes de información como bolsas de empleo, públicas y privadas, dentro de las que se encuentran Trabajando.com, Laborum.com, Chiletrabajos.cl y la Bolsa Nacional de Empleo, además de otras fuentes de información como la encuesta CASEN y el Seguro de Cesantía, todo esto, gracias a amplios esfuerzos de coordinación ministerial.

Uno de los objetivos de “Destino Empleo”, es reforzar la evaluación y certificación de competencias laborales, apoyando el trabajo de los Organismos Sectoriales, así como proporcionar información pertinente a las políticas y programas del Ministerio del Trabajo y de SENCE. Actualmente, “Destino Empleo” se encuentra próximo a iniciar un período de marcha blanca, para hacer su lanzamiento formal este segundo semestre, buscando impactar positivamente la vida laboral de miles de chilenas y chilenos.



04.

**Articulación
con la Formación
Técnica Profesional**

04.

Articulación con la Formación Técnica Profesional.

Un elemento prioritario para ChileValora ha sido la profundización de una estrategia de trabajo para avanzar en el desarrollo 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 se enfoca en el desarrollo curricular, vinculando los perfiles ocupacionales en este diseño para facilitar las acciones de integración formativa y laboral. En cuanto a esto, ChileValora pone a disposición una serie de insumos que nutren esta etapa de diseño curricular como lo son:

- I. El registro nacional de perfiles laborales, que describe 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 con carácter modular 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 subsector productivo.

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.

3) Un tercer nivel, es lo que se ha denominado como salidas intermedias, que supone brindar la posibilidad de que las y 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.

Durante el 2018, ChileValora firmó un convenio de colaboración con el Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Los Lagos, uno de los 15 establecimientos creados por la Ley N°20.910, que considera la articulación antes mencionada. En junio de 2018 se dio inicio al proceso de admisión de estudiantes, mediante el 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.

De este proceso, 17 de las 21 personas que ingresaron gracias a la admisión por reconocimiento de aprendizajes previos, lograron titularse en diciembre de 2019 en la carrera de Montaje Industrial.

En esta misma línea, se firmaron 5 convenios con entidades de formación durante el 2019: 4 con CFT estatales de las regiones del Maule, Tarapacá, Valparaíso y Coquimbo; y 1 con el CFT San Agustín.

Con esto, se alcanzó un total de 18 convenios desde que esta línea de trabajo se implementó, buscando replicar la experiencia del citado Centro de Formación Técnica Estatal de Los Lagos.

Además, en enero del 2019 se materializó la firma de un convenio de colaboración con la Fundación WorldSkills Chile, miembro de WorldSkills Internacional que reúne a 82 países y que cuenta dentro de sus variadas actividades con espacios de discusión para el apoyo técnico, participación en Olimpiadas de Habilidades Técnicas nacionales e internacionales, además del intercambio permanente de experiencias con sectores productivos para la identificación de habilidades relevantes.



05.

**Articulación con
políticas públicas**

05.

Articulación con políticas públicas.

También, ChileValora continúa haciendo un fuerte trabajo en diversas áreas como la articulación con otras Instituciones y políticas públicas, de esta forma hemos sido parte activa de la “Mesa +Capital Humano del Ministerio de Energía”, liderada por el ministro Juan Carlos Jobet, donde se monitorean los avances del compromiso de la Ruta Energética 2018 - 2022 siendo un eje relevante la formación de capital humano impulsando la capacitación laboral y certificación de competencias de al menos 3.000 personas.

En términos concretos, el compromiso de ChileValora, sobre todo con las energías renovables, se tradujo en el levantamiento de 10 perfiles en el área de Energía Solar, como se señaló anteriormente. Junto a esto, con orgullo podemos comunicarles que ya se han certificado 5.288 personas durante estos dos últimos años, superando el compromiso anteriormente señalado y poniendo todo nuestro esfuerzo por continuar sumando trabajadoras y trabajadores certificados a este importante sector.

Otro compromiso fue con la Subsecretaría de Turismo, en el marco del Plan Estratégico de Capital Humano en Turismo, que definió una hoja de ruta 2019 - 2022, donde durante el año pasado trabajamos en la mesa que está construyendo el Marco de Cualificaciones del Sector e iniciamos 3.378 procesos de evaluación y certificación, cumpliendo así la meta comprometida de 3.000 trabajadores y trabajadoras anuales, por los próximos cuatro años.

Junto al Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, desarrollamos importantes líneas de trabajo, particularmente en 3 Organismos Sectoriales. En este contexto, nos alegramos de anunciar la conformación del Organismo Sectorial de Transporte de Pasajeros en mayo del año 2019, en el marco de un proyecto conducente al levantamiento de tres nuevos perfiles relativos a la conducción de buses y taxis. También, en línea con las políticas definidas por el Ministerio de Transporte, desarrollamos un proyecto para el levantamiento y actualización de perfiles para el transporte de carga. Adicionalmente, trabajamos para identificar las competencias claves del transporte ferroviario, junto al Grupo EFE, la Mesa Ferroviaria del Ministerio de Transporte, las empresas y sindicatos del sector, en un proyecto de competencias que permitió identificar 6 perfiles ocupacionales y sus respectivos planes formativos, con el fin de promover la certificación de competencias laborales, contribuyendo así al mejoramiento de los estándares de trabajo.

Junto a lo anterior, participamos activamente en la Mesa Portuaria liderada por las Ministras de Trabajo y Transporte, diseñando el plan de trabajo que hemos iniciado este año con el OSCL del Sector y que permitirá seguir profesionalizando el trabajo portuario.

Finalmente, liderado por los Ministerios de Transporte y Telecomunicaciones, de Energía y de Medio Ambiente, nos comprometimos con el “acuerdo público privado para promover la Electromovilidad”, donde elaboramos un módulo formativo transversal específico de Electromovilidad que por su naturaleza transversal puede ser integrado en cualquier programa o capacitación de sector transporte.



06.

**Colaboración con
países y entidades
internacionales**

06.

Colaboración con países y entidades internacionales.

Durante los últimos años, ChileValora se ha ido transformando en un referente internacional, especialmente en Latinoamérica, prestando asistencia técnica para la instalación y/o el fortalecimiento de los sistemas de certificación de competencias laborales y para liderar iniciativas de carácter internacional con directo impacto en la ciudadanía de los países involucrados.

En cuanto a esto, se destaca el mandato institucional que hemos recibido directamente de los 4 presidentes de la Alianza del Pacífico para iniciar la instalación de un catálogo de competencias homologables entre Perú, Colombia, México y Chile.

En términos prácticos, con la aprobación de los respectivos Organismos Sectoriales en Perú y Chile, ya se cuenta con 16 perfiles ocupacionales homologables, 11 de ellos en el sector de gastronomía, hotelería y turismo y 5 en construcción.

Esperamos a la brevedad, completar los pasos jurídicos y administrativos para poner en marcha dicho alcance.

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, se dio continuidad a la asistencia técnica al Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá para la instalación del Marco de Cualificaciones de dicho país. 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.

Al alero de los nuevos desafíos de la política migrantes, ChileValora dio continuidad al acuerdo de trabajo con ACNUR (Alto Comisionado de las Naciones Unidas Para los Refugiados) y la OIM (Organización Internacional para las Migraciones) donde en conjunto con el financiamiento de la Cooperación Norteamericana, se iniciaron más de 300 procesos de evaluación de competencias laborales, iniciativa que ha sido referente para la integración laboral de la población migrante.

Finalmente, en el ámbito de los asuntos internacionales, podemos mostrar dos logros adicionales que dejan de manifiesto nuestro posicionamiento como un Sistema sólido que puede efectivamente ser referente en materia de certificación de competencias laborales. El primero de ellos, es la aprobación por parte de nuestra Agencia de Cooperación Internacional, AGCID, del proyecto de fortalecimiento y desarrollo de los sistemas de certificación en la región latinoamericana. Dicho proyecto, nos permitirá durante el 2020 llevar a cabo las acciones de cooperación con Honduras, Guatemala, El Salvador, Perú, Paraguay y Ecuador. Aprovecho de agradecer a AGCID el apoyo brindado y la confianza que deposita en ChileValora para cumplir con la estrategia chilena de cooperación internacional para el desarrollo.

El segundo logro se trata del Catálogo europeo sobre el reconocimiento del aprendizaje formal e informal 2018 en su versión actualizada.

El catálogo, publicado el año pasado, muestra un panorama descriptivo de tendencias en sistemas de reconocimiento de la educación no formal e informal de 36 países, incorporando, cada año, diversos ejemplos de buenas prácticas, entre ellos, solo tres países fuera de Europa; Canadá, Hong Kong y Chile.

En el mencionado informe, se concluye lo siguiente, "El Sistema de ChileValora es una destacada iniciativa de

reconocimiento con el potencial de transferir experiencia a otros países. Desde su lanzamiento oficial ha ganado visibilidad y se ha convertido en una herramienta confiable tanto para trabajadores y trabajadoras como para empleadores. Tras certificar a más de 100 mil personas, ChileValora ha alcanzado una "masa crítica" que puede pavimentar el camino hacia mayores avances".

No puedo finalizar este acto republicano, sin antes agradecer formalmente al Directorio de ChileValora y a la ministra del Trabajo y Previsión Social, María José Zaldivar por su permanente apoyo y respaldo.

Además, quiero hacer especial mención, al igual que el año pasado, al Director del SENCE, Juan Manuel Santa Cruz, y a su equipo, con quienes hemos colaborado estrechamente buscando mejorar la empleabilidad de miles de trabajadores y trabajadoras.

Ahora bien, nada de lo detallado en esta cuenta pública podría haberse logrado sin el apoyo, compromiso y esfuerzo del equipo de personas de ChileValora, quienes con su trabajo han permitido que miles de chilenas y chilenos sientan especial orgullo por la labor que realizan.

Este grupo de 30 hombres y 30 mujeres, se han ganado el respeto y admiración de nuestro directorio y el mío, por su trabajo bien hecho.

Para finalizar, junto con despedirme y agradecer su atención creo necesario cerrar esta cuenta pública con las experiencias y testimonios de quienes son parte activa del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, es por esto que los dejo con las palabras de nuestros protagonistas.

Muchas gracias.

**CUENTA
PÚBLICA**

2019

chile✓alora
Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales