

Cuenta Pública 2021

chile  alora

Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales



Antes de comenzar este acto, quisiera, a nombre de los funcionarios y funcionarias de ChileValora, del directorio, y del mío propio, darles a todas y todos quienes nos ven, un afectuoso saludo en esta nueva Cuenta Pública. En esta oportunidad, damos cumplimiento a la Ley N° 20.500 sobre Participación Ciudadana en la gestión pública, utilizando la tecnología, donde pueden vernos en directo, a través de nuestras redes sociales, por lo que los y las invitamos a que dejen sus preguntas en la casilla de comentarios, haremos todo lo posible por resolver la mayor cantidad de dudas que puedan tener.

La rendición de cuentas reviste una gran importancia, ya que es uno de los componentes fundamentales dentro de los sistemas democráticos, y consiste en la obligación de los funcionarios públicos de informar sus acciones, respondiendo por sus actos u omisiones en el ejercicio de su cargo. Es relevante recordar que ChileValora es un servicio público, instalado desde el año 2009, que está orientado a reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independientemente del modo en que estas hayan sido adquiridas y de si cuentan o no con un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal. Esta institución cuenta con un directorio tripartito integrado por los organismos más representativos de 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 de Competencias Laborales, instancias reales de trabajo y diálogo 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 tiene para los trabajadores, trabajadoras y sus familias el certificado de competencias laborales. Para las personas certificadas es otra forma de sentirse profesionales, a través del reconocimiento de sus conocimientos y habilidades adquiridas en el ejercicio diario de sus oficios. La certificación de competencias laborales es fruto del trabajo de diversos actores que forman parte del Sistema, tales como: el directorio tripartito de ChileValora, los equipos técnicos de los ministerios del Trabajo y Previsión Social; de Economía, Fomento y Turismo; y de Educación, el servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, los Centros de Evaluación y Certificación y sus evaluadores, los Organismos Internacionales, y por supuesto, los funcionarios y funcionarias de este servicio, entre muchos otros. A continuación, daré a conocer los logros y avances de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, en el último año, y también, mencionar los desafíos y metas que tenemos para éste y los próximos años.



01.

PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA E INDICADORES DE GESTIÓN

01.

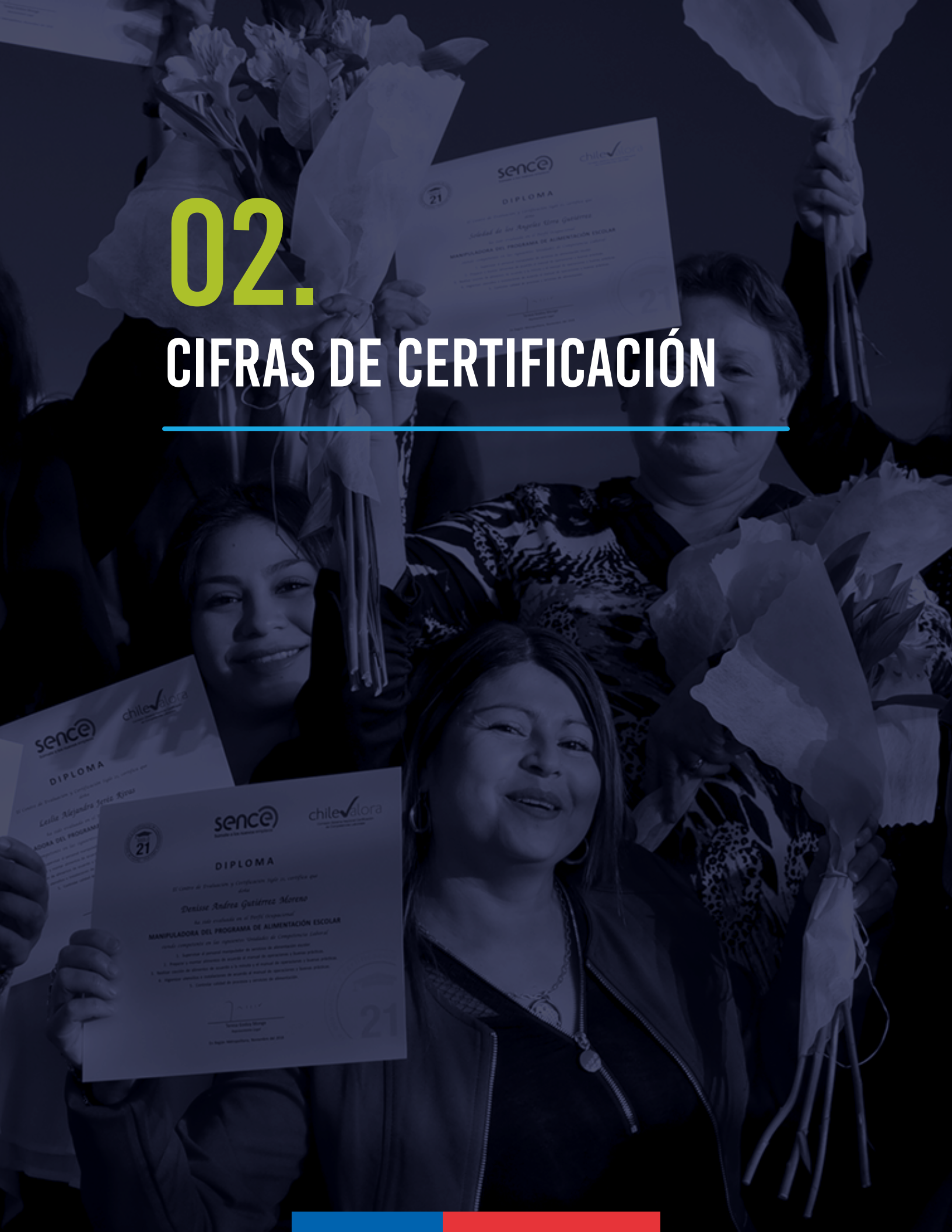
PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA E INDICADORES DE GESTIÓN

Me gustaría comenzar esta Cuenta Pública con un tema sumamente importante. Durante el año 2021, desarrollamos un Proceso de Planificación que nos permitiera contar con indicadores de desempeño relevantes para medir la entrega de bienes y/o servicios para el periodo 2021-2024, en el marco de las orientaciones del Directorio de ChileValora y las exigencias de la Dirección de Presupuesto (DIPRES) y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB). Este trabajo, nos lleva al estándar que requiere un Servicio Público en materia de evaluación de metas auditables, no solo para organismos estatales como la DIPRES, sino que también, para la ciudadanía. Los Objetivos Estratégicos de ChileValora,

son: i) Priorizar sectores estratégicos para la realización de proyectos de competencias laborales (Agrícola, Comercio, Construcción, Energía, Turismo, Minería, Tecnologías de Información, Transporte y Logística y Mantenimiento como sector transversal), ii) Implementar estrategias de despliegue de la certificación y de información del Sistema y de sus productos, iii) Fortalecer el rol de los Organismos Sectoriales, incentivando el trabajo conjunto en dichos sectores, iv) Fortalecer la articulación de la certificación de competencias con el sistema de capacitación y con la formación técnico profesional y v) Evaluar los impactos que genera el sistema de certificación.

02.

CIFRAS DE CERTIFICACIÓN



02.

CIFRAS DE CERTIFICACIÓN

En segundo lugar, nuestra misión y lo que nos mandata la ley es el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas. Al cierre del año 2021, el total de procesos de evaluación asciende a 163.633 y las certificaciones otorgadas llegan a 148.552, esto significa que, durante la pandemia, aumentó un 12,15% el número de los trabajadores y trabajadoras evaluadas y en un 9,87% las personas certificadas al cierre del año 2021, en comparación al cierre del año 2020. Queremos que más

mujeres, migrantes, cesantes y personas en situación de discapacidad puedan certificarse, lo que nos incentiva a trabajar y a generar más espacios para que las personas más afectadas durante este periodo de crisis, puedan ser reconocidas en sus competencias laborales por el Estado. Es este sentido, las certificaciones en estos grupos de personas durante el período fueron en total 5.770. De ellos, 3.475 son mujeres, 1.072, migrantes, 739, cesantes y 484 corresponden a personas en situación de discapacidad.

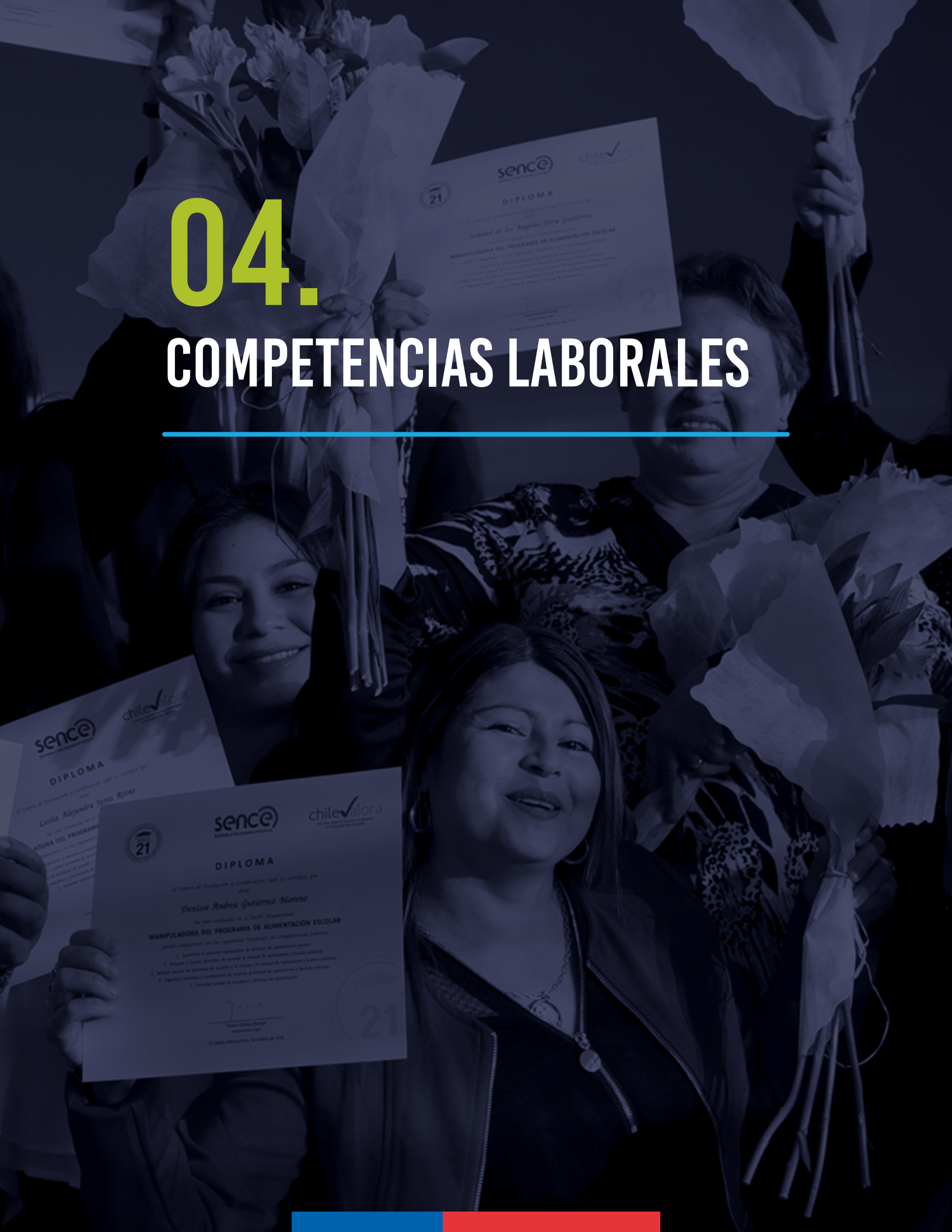
03. ESTUDIOS

Así como buscamos que más personas puedan certificarse, también debemos comprender la percepción que tienen los usuarios del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, para potenciar aquello que es beneficioso y mejorar los puntos débiles que tenemos como Sistema. Es así como, durante el 2021, ejecutamos seis estudios, dos (2) de los cuales se centraron en la percepción de valor de la certificación. Uno respecto a las personas beneficiadas, donde, entre los resultados principales del estudio se observó que el nivel de satisfacción respecto a nuestros procesos es de un 85%, lo que es alto, además, el 61% de las personas certificadas han percibido que ha mejorado la valoración de su desempeño por parte de su

jefatura y un 36% declara que la certificación ayudó a obtener un incremento salarial. Respecto a los empleadores, entre los resultados obtenidos, un 96,7% de empleadores destaca que los perfiles ocupacionales son útiles para identificar las habilidades que requiere un trabajador en su puesto de trabajo y un 96,9% señala que éstos ayudan a definir un mejor plan de capacitación para los trabajadores. Este estudio también incluyó una revisión sobre los efectos del proceso para los trabajadores y trabajadoras que participaron, en este ítem destaca que el 92,1% de los empleadores indicaron que los trabajadores certificados son potenciales candidatos a un posible ascenso.

04.

COMPETENCIAS LABORALES



04.

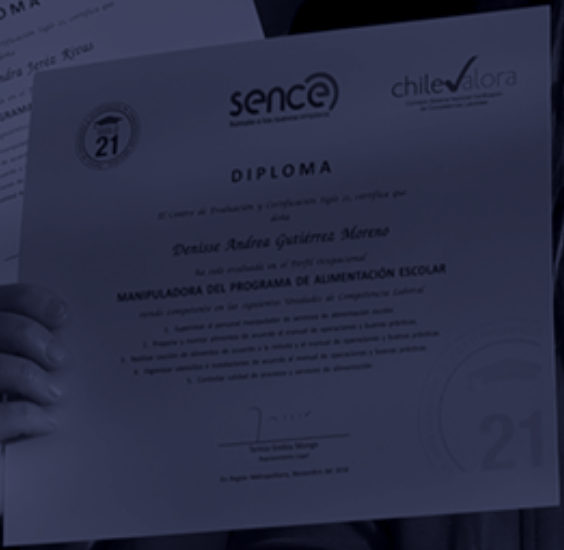
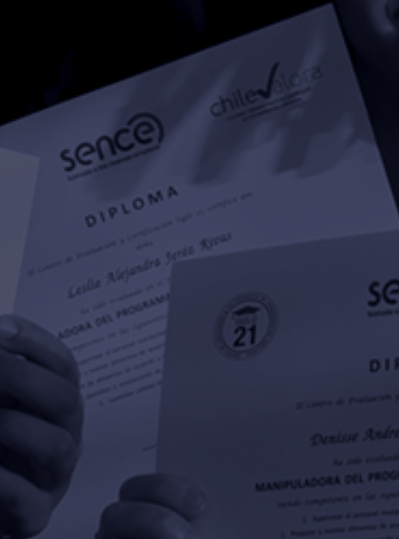
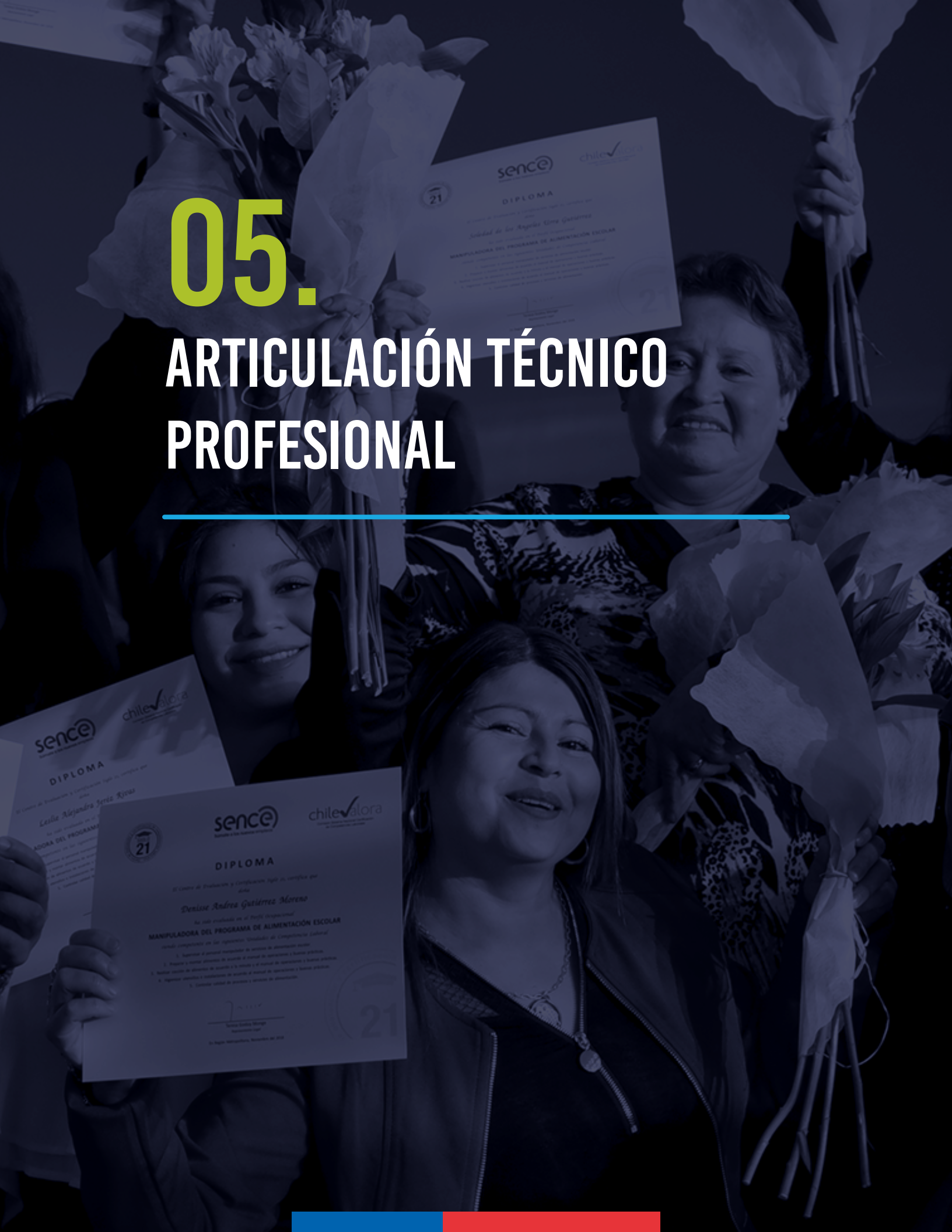
COMPETENCIAS LABORALES

Para poder lograr que las personas se certifiquen, ChileValora en su misión de reconocer las competencias laborales de las personas, levanta estándares que permitan evaluar dichas competencias y así otorgar un reconocimiento al trabajador o trabajadora para ser valorado por su industria, estos estándares o perfiles, se encuentran contenidos en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales. Del mismo modo, en conjunto con SENCE, se elabora una oferta formativa en base a los estándares de competencias identificados, facilitando los procesos de formación continua. Durante el año 2021, las acciones ejecutadas por ChileValora, pese al contexto sanitario, permitieron acreditar en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales un total

de 27 nuevos perfiles y actualizar otros 12, esto en las áreas de Inclusión Laboral, Adiestramiento Canino, Mitílicos, Eficiencia Energética, Fotovoltaico y Turismo. Al cierre del mes de diciembre, el Catálogo Nacional de Competencias Laborales contaba con un total de 971 perfiles ocupacionales acreditados y vigentes. En este sentido, quiero agradecer a diversos actores públicos por desarrollar, junto a ChileValora, un trabajo articulado en los Proyectos de Competencias Laborales, especialmente a la Subsecretaría de Energía, al Instituto Nacional de Estadísticas, al Servicio Nacional de Discapacidad, a la Subsecretaría de Turismo y a la Subsecretaría de Desarrollo Regional.

05.

ARTICULACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL



05.

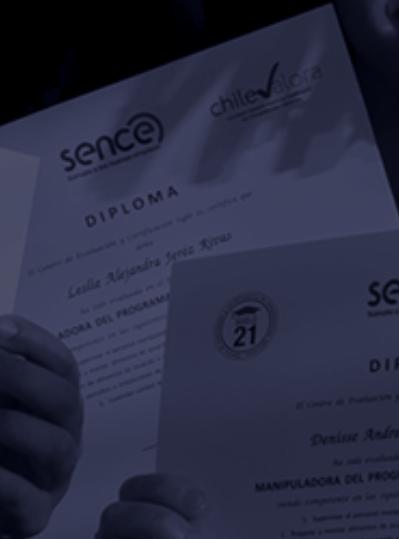
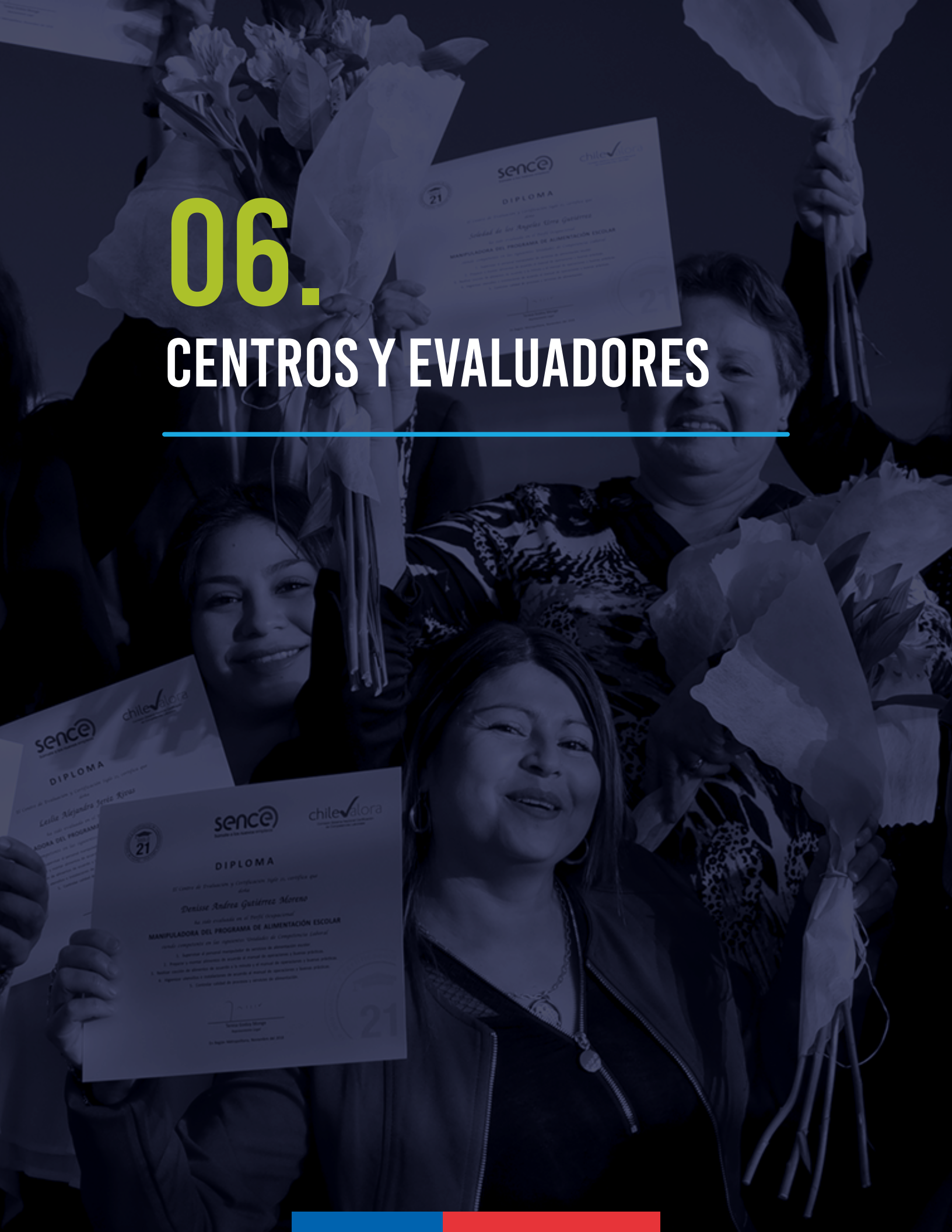
ARTICULACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

Un elemento prioritario para ChileValora es la profundización de una estrategia de trabajo que avance en el desarrollo de mecanismos de integración entre el Sistema de Certificación de Competencias Laborales y la Formación Técnica Profesional. En función de esto, uno de los principales focos ha sido brindar apoyo técnico a Instituciones de Formación Técnica, con el objetivo de difundir el Sistema y el uso de los productos como insumo relevante. Persiguiendo la integración entre el mundo del aprendizaje formal y el laboral. Para esto, se han realizado una serie de acciones con instituciones de distintas regiones, con las que se han ido analizando detalladamente los perfiles de ChileValora para identificar cuáles de ellos pueden ser reconocidos por las instituciones de formación. Como resultado de

este trabajo, en diciembre de 2021 finalizamos con 43 carreras que reconocerán las certificaciones emitidas por el Sistema, en 13 Instituciones de Educación Superior en 10 regiones del país. Esto significa que cualquier persona que posea un certificado de competencias en alguno de los perfiles reconocidos por estas 43 carreras, puede acercarse a la institución para que le convaliden las asignaturas relacionadas. De esta manera ChileValora ha facilitado que se reconozca la experiencia previa de las personas para que no deban volver a cursar aquello que ya les fue reconocido mediante el certificado de competencias.

06.

CENTROS Y EVALUADORES



06.

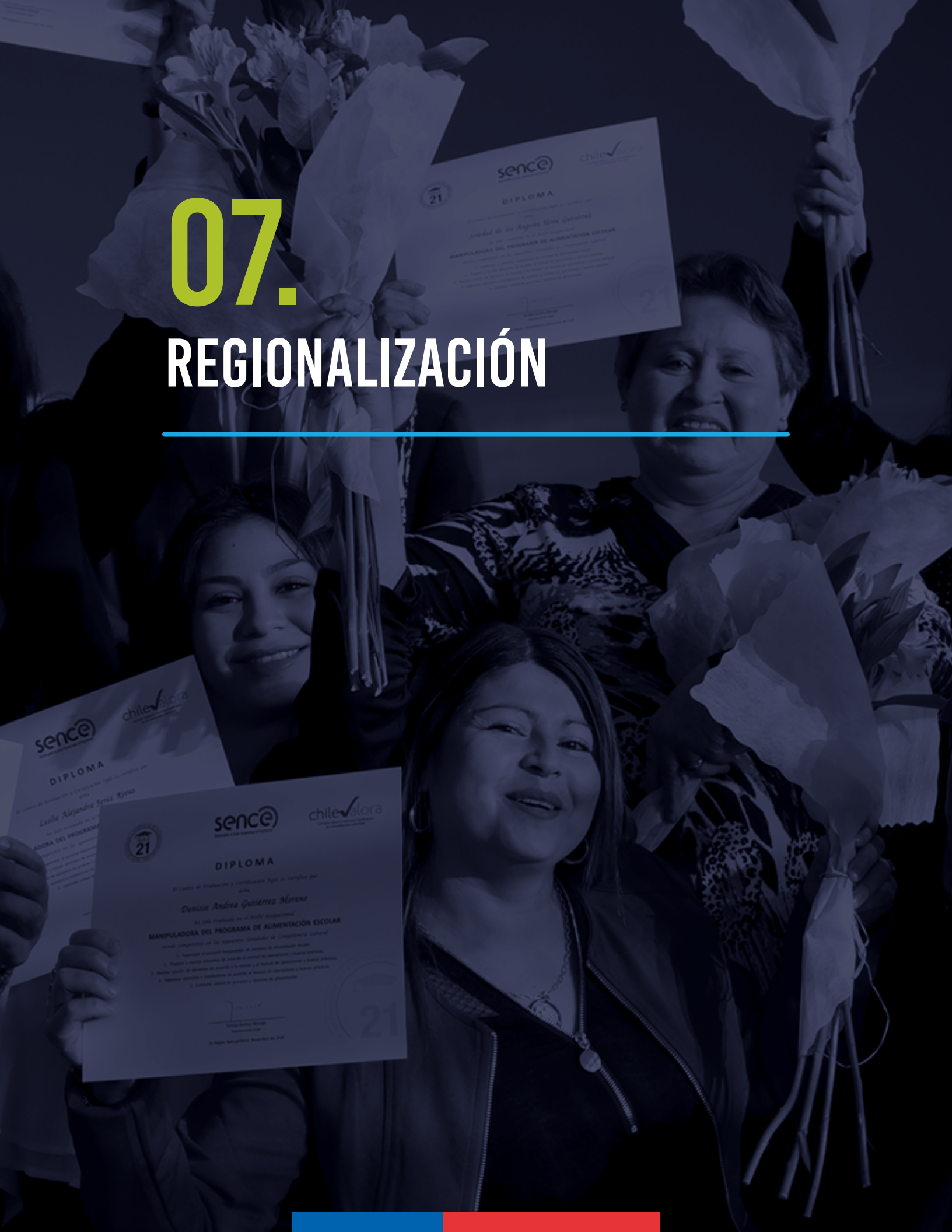
CENTROS Y EVALUADORES

Elementos centrales dentro del Sistema son los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y sus evaluadores. Los Centros son entidades acreditadas por 3 años por ChileValora, que tienen la responsabilidad de evaluar las competencias laborales de las personas y, cuando corresponda, otorgar las certificaciones de acuerdo al Catálogo Nacional de Competencias Laborales vigente y conforme a los procedimientos y metodologías validadas por ChileValora. Entre enero y diciembre del 2021, el número de Centros acreditados fue de 36, alcanzando una cobertura en 17 de los 20 sectores (equivalente a un 85%), y en 41 de los 51 subsectores (equivalente a un 80%). Respecto de los evaluadores, durante el año 2021, se habilitaron 20 nuevos evaluadores, lo que, en definitiva, hace que el Sistema cuente con 1.295 evaluadores habilitados. Para mantener activos tanto la provisión de Centros como la habilitación

de evaluadores durante el inicio y desarrollo de la pandemia, ChileValora adaptó las condiciones de evaluación de Centros y de formación de evaluadores. Así es como el curso de formación de evaluadores que se imparte mensualmente, ha sido dictado de manera remota, dando la posibilidad al Sistema de seguir contando con los evaluadores que se requieren para el desarrollo de los procesos de evaluación. Desde el punto de vista geográfico, ChileValora cuenta con una cobertura nacional, lo que significa que cualquier Centro puede evaluar y certificar en todo el territorio nacional. Ahora bien, en este periodo, la cobertura en regiones llegó a un 50% de las regiones del país (lo que equivale a que 8 de las 16 regiones) cuentan con sede de un Centro de Evaluación y Certificación.

07.

REGIONALIZACIÓN



07.

REGIONALIZACIÓN

Siguiendo con la presencia regional de ChileValora, uno de los nuevos lineamientos que ha incorporado este servicio, es poder ampliar el alcance de la certificación de competencias laborales en las regiones de nuestro país. El año 2019 se comenzó a diseñar la estrategia de regionalización para ChileValora, en acuerdo con el Ministerio del Trabajo y el SENCE. En consideración al diagnóstico inicial, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales no poseía en regiones el nivel de conocimiento o impacto que tiene a nivel central. Para modificar esta situación, se lograron una serie de acuerdos para comenzar una estrategia de regionalización a partir de marzo de 2020. Con esto, se buscó elaborar una agenda de trabajo para potenciar la certificación, una estrategia comunicacional

para ampliar el conocimiento del Sistema y potenciar la articulación con instituciones de formación técnica. Lo anterior, a objeto de facilitar el desarrollo de las personas y fortalecer su empleabilidad, impulsando el reconocimiento de aprendizajes previos, las salidas intermedias y el diseño curricular acorde a las necesidades sectoriales y regionales. Para lograr esto, durante el 2021, ChileValora fortaleció el trabajo de sus seis (6) Encargados y Encargadas Regionales en Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Biobío, Araucanía y Los Lagos; quienes han sido los responsables de avanzar y profundizar el despliegue del Sistema y particularmente en la promoción de la certificación en aquellos sectores productivos que son prioritarios para cada región.

08.

ARTICULACIÓN CON INSTITUCIONES Y POLÍTICAS PÚBLICAS



08.

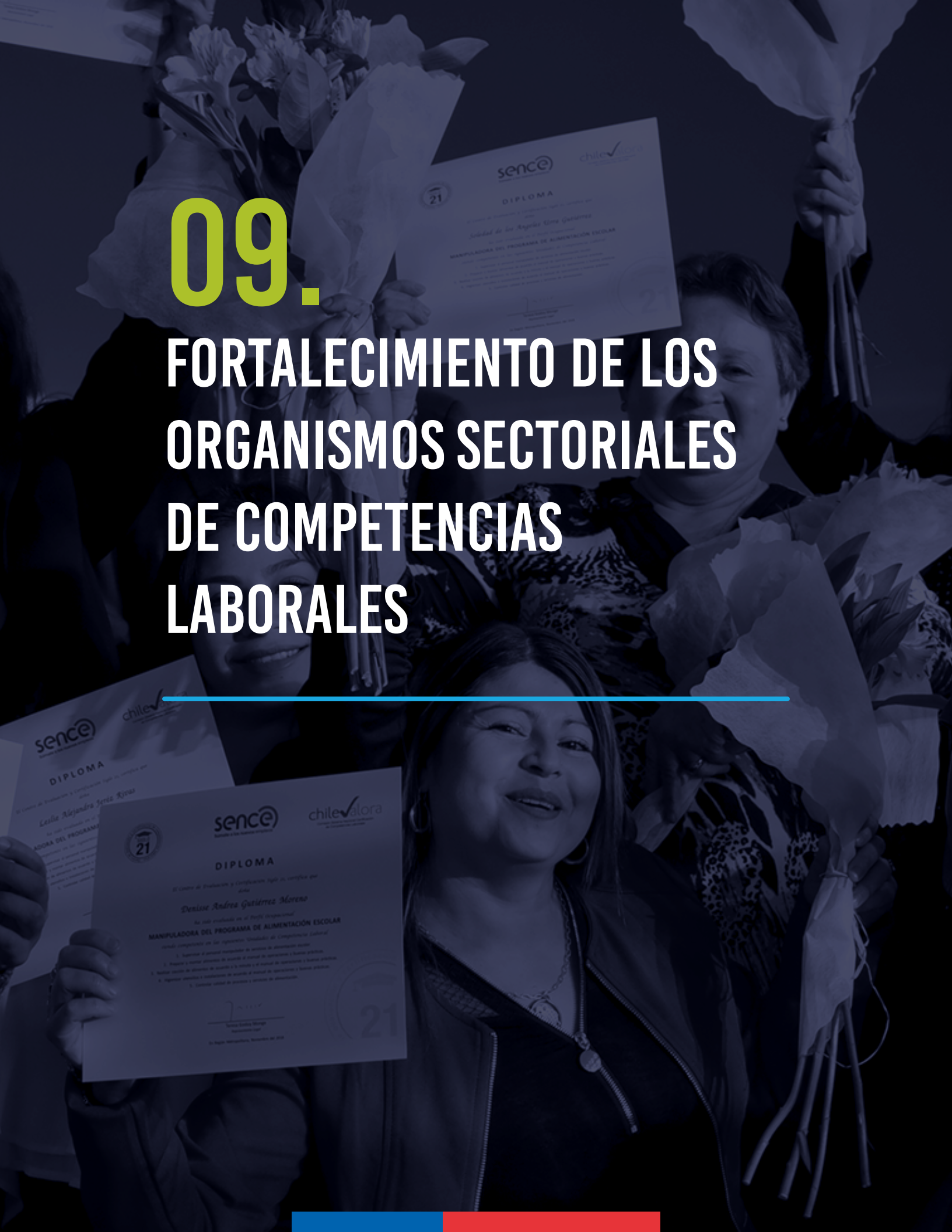
ARTICULACIÓN CON INSTITUCIONES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

La vinculación que realiza ChileValora con otras instituciones y políticas públicas, es esencial para ampliar el alcance de la certificación, no solo a sectores productivos prioritarios para el país, sino que también, a sectores que están llamados a fortalecerse para dignificar la labor de quienes trabajan en ellos, como también de quienes reciben sus servicios. Para ello, hemos desplegado una agenda especial de trabajo, focalizando nuestro actuar en el fortalecimiento de la certificación de mujeres y de personas en situación de discapacidad. En este sentido, somos parte de la Ley 21.275, que promueve la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, impulsando procesos de evaluación y certificación de Gestores y Gestoras de Inclusión Laboral, para que las empresas puedan dar cumplimiento a lo que la mencionada ley exige. Siguiendo la línea de fortalecimiento a la inclusión de personas en situación de discapacidad, también hemos sido parte del “Pacto de Productividad”, iniciativa impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo y Fundación Descúbreme, la cual plantea un nuevo modelo de inclusión laboral efectiva. Además, y con la finalidad de promover el desarrollo laboral de las mujeres trabajadoras de casa particular, junto a SENCE se evaluaron 119 personas, de las cuales 115 obtuvieron su certificación en este perfil. ChileValora también sigue siendo parte de la “Mesa + Capital Humano del Ministerio de Energía”, donde se monitorean los logros del compromiso de la Ruta Energética 2018-2022, estableciendo una meta de certificación de competencias de al menos 3.000 personas. Durante el año

2021 certificamos 2.534 personas, dando por cumplido el compromiso 2018 - 2022, con un total de 8.332 personas certificadas. Adicionalmente, mantuvimos el compromiso con el acuerdo público privado de electromovilidad, desarrollando un proyecto de competencias que identificó los estándares asociados a la mantención de vehículos eléctricos y al área de infraestructura, en particular para la instalación de cargadores eléctricos. Uno de los sectores que se ha visto fuertemente impactado durante esta pandemia es el turismo, por lo tanto, el trabajo continuo que hemos desarrollado en la “Mesa de Capital Humano” del sector, cobra especial sentido poniendo énfasis en la certificación de Guías de Turismo, junto con seguir trabajando de la mano con la Subsecretaría de Turismo y SERNATUR en el poblamiento de su marco de cualificaciones, los que nos llevó a desarrollar un proyecto de competencias para actualizar 7 perfiles ocupacionales durante 2021. Finalmente, hemos desarrollado un trabajo colaborativo con la División de Educación Superior Técnico Profesional de la Subsecretaría de Educación Superior del MINEDUC y otros actores con los que se trabajó la Propuesta de Implementación de Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, publicada en mayo de 2021. Junto a ellos, participamos también del Consejo Asesor para la Formación Técnico-Profesional, donde se ha venido trabajando en la propuesta de implementación de la Estrategia Nacional para la Formación Técnico Profesional.

09.

FORTALECIMIENTO DE LOS ORGANISMOS SECTORIALES DE COMPETENCIAS LABORALES



09.

FORTALECIMIENTO DE LOS ORGANISMOS SECTORIALES DE COMPETENCIAS LABORALES

Como lo mencioné hace unos momentos atrás, los Organismos Sectoriales son verdaderas mesas de trabajo y diálogo social, en las que participan representantes del Estado, de las y los trabajadores y empleadores de los más diversos sectores productivos del país. El Diálogo Social está en el ADN de ChileValora, por lo cual, hemos definido como uno de nuestros ejes principales el fortalecimiento de estos espacios de diálogo. Para esto, junto a OIT y OIT/CINTERFOR, dimos inicio al primer ciclo del Programa de Formación en Diálogo Social y Tripartismo: “La relevancia de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales”, cuyo objetivo es entregar de una manera amigable y amena información sobre la importancia del Diálogo Social y Tripartismo, en el marco del Sistema Nacional de Certificación de Competencias y su aporte a la formación

para el trabajo. Al finalizar el año, ya se habían inscrito 200 personas, de las cuales el 47% son mujeres. Los esfuerzos de ChileValora para fortalecer los OSCL dan frutos en variadas instancias a lo largo del año. Durante el 2021 sesionaron 24 Organismos Sectoriales, actualizando y levantando nuevos estándares de competencias y robusteciendo nuestro Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales. Paralelamente, trabajamos en el diseño de una plataforma colaborativa que permita a los integrantes de los distintos OSCL interactuar entre ellos y con ChileValora, para lo cual nos encontramos ajustando nuestras plataformas digitales, de acuerdo a los lineamientos entregados por Gobierno Digital, para el desarrollo de dicho proyecto.

10.

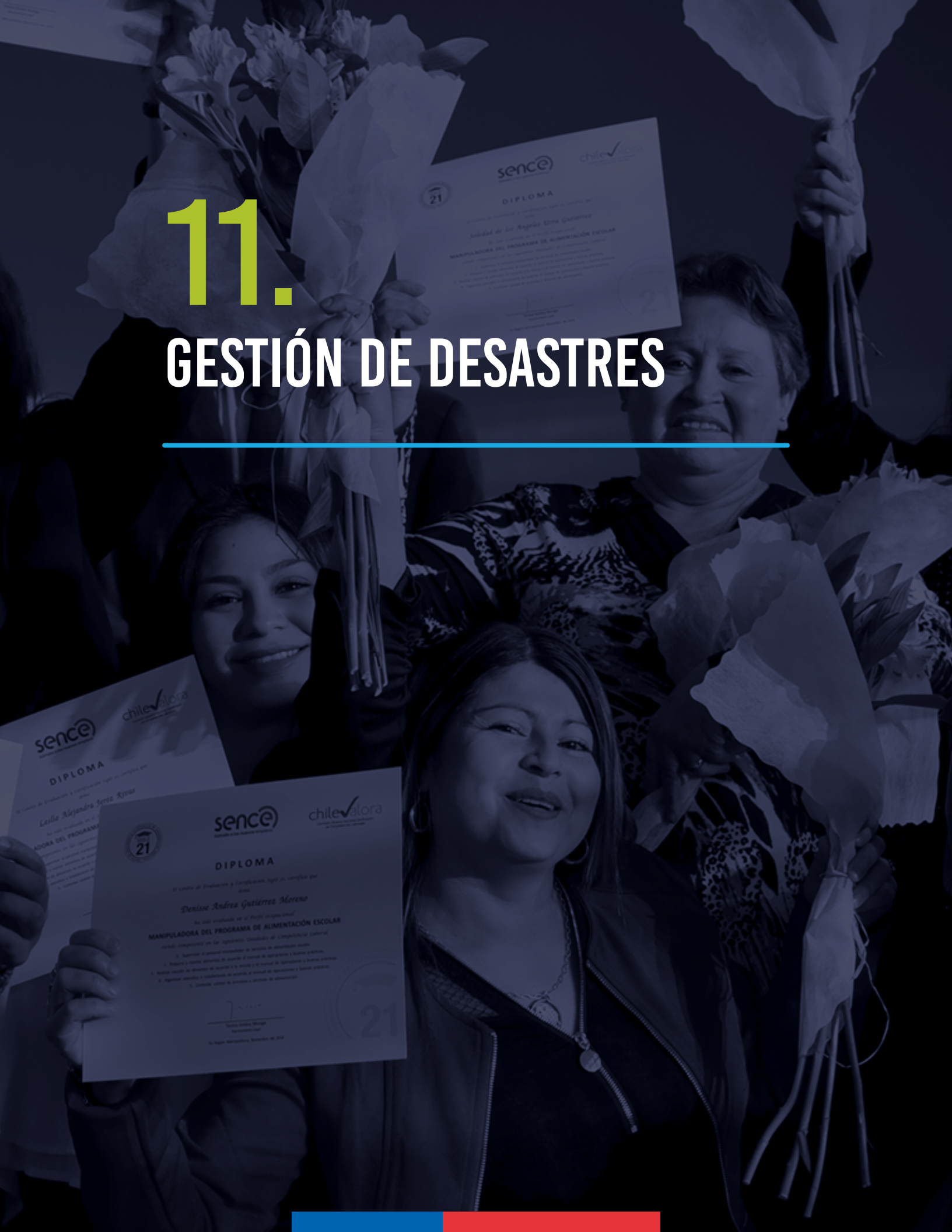
COLABORACIÓN INTERNACIONAL

En cuanto a Colaboración Internacional con países y entidades internacionales, durante los últimos años, ChileValora se ha transformado en un referente internacional, fortaleciendo los sistemas de certificación de competencias laborales de otros países y liderando iniciativas de carácter internacional con directo impacto en la ciudadanía de los países involucrados. En cuanto a esto, en diciembre del 2020 se realizó la Cumbre de la Alianza del Pacífico, ocasión donde los presidentes mandataron el diseño de mecanismos operativos para avanzar en la homologación de competencias laborales de los países miembros. Este mandato, liderado por ChileValora a través de la coordinación de la Red de Expertos del Grupo Técnico Laboral, se cumplió a cabalidad con el apoyo del Programa EUROsociAL, a quien quiero agradecer su permanente compromiso con nosotros. En lo relativo a los nuevos desafíos de la política sobre migrantes, ChileValora reafirmó su acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones - OIM - el cual busca fomentar la certificación de migrantes. La experiencia en el trabajo junto a la OIM ha

sido ampliamente destacada y se ubica como una referencia al momento de orientar a los países en políticas públicas para la inclusión socioeconómica de la población migrante. Este trabajo ha sido considerado por OIT/Cinterfor en el marco del Proceso de Quito, para el desarrollo de un modelo de trabajo para la certificación de la población migrante. También, colaboramos con el Sistema de Naciones Unidas, por una parte, fortaleciendo la integración socioeconómica de los migrantes y refugiados, así como, entregando respuesta inmediata para la reintegración económica sostenible de las mujeres en el mercado del trabajo. Quiero agradecer a OIT y OIT/Cinterfor, por el permanente compromiso con nosotros, el que se vio reflejado en la participación de nuestro equipo de trabajo en instancias de formación virtual, en materias como Marco de Cualificaciones, Seguridad y Salud en el trabajo y Evaluación de Competencias Laborales.

11.

GESTIÓN DE DESASTRES



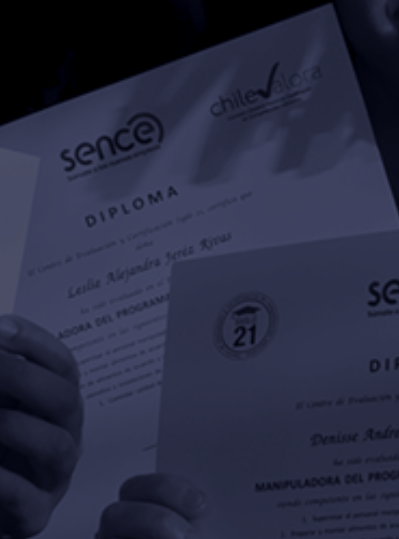
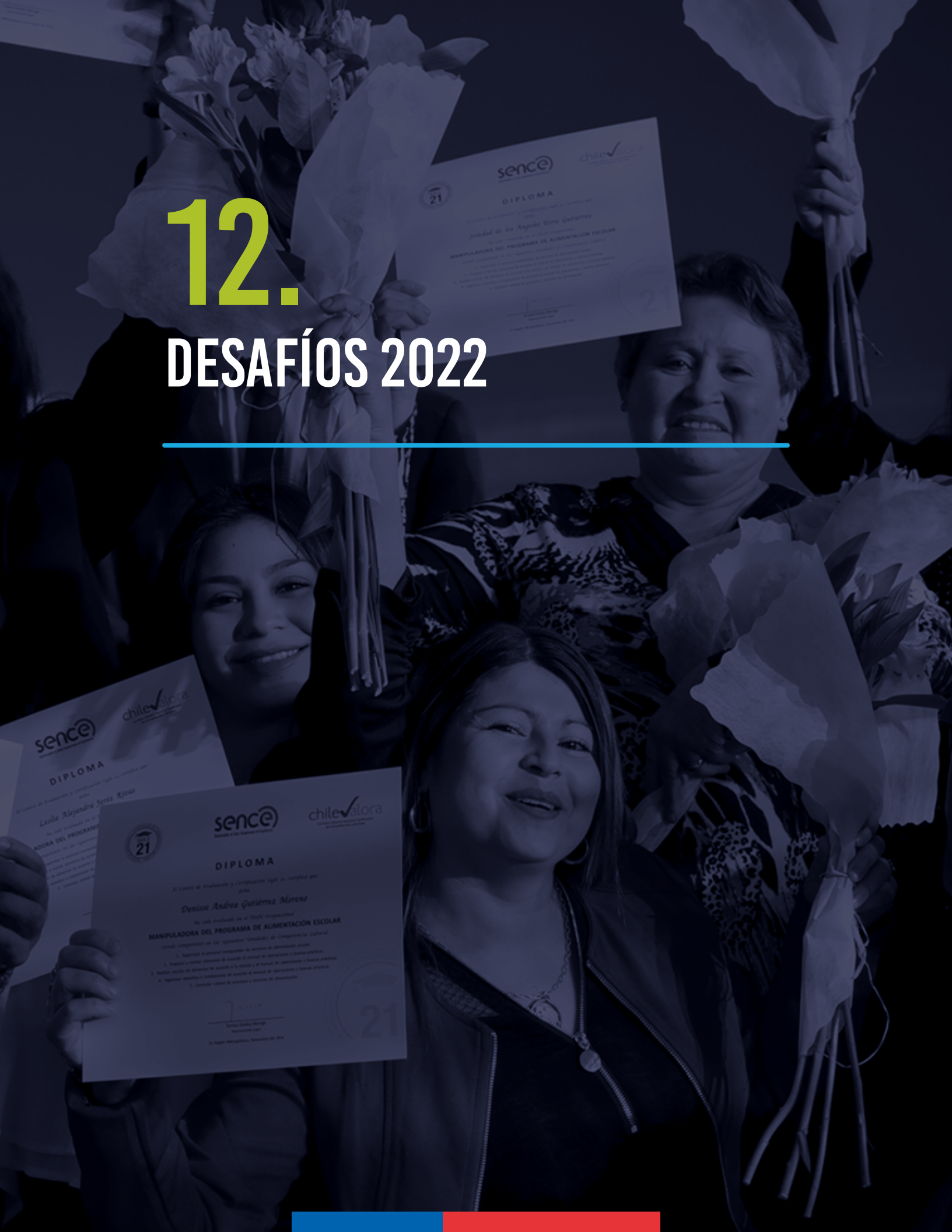
11.

GESTIÓN DE DESASTRES

Durante el 2021, la pandemia también fue parte de nuestras vidas, como institución debimos incorporar medidas para afrontar la crisis sanitaria. Quiero agradecer la participación y colaboración de la Asociación de Funcionarios y Funcionarias de ChileValora y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quienes junto a la dirección de ChileValora, han desarrollado un trabajo continuo en el comité covid institucional,

acordando directrices, permitiendo que este Servicio se mantenga funcionando plenamente, adaptando cada uno de sus procesos, poniendo como primera prioridad la salud y seguridad de todos y todas quienes componen este Sistema. Manteniendo en todo momento operativo el servicio, bajo nuestro reconocido estándar de calidad.

12. DESAFÍOS 2022



12.

DESAFÍOS 2022

Si bien he tenido la oportunidad de exponer los elementos más relevantes de la gestión 2021. Esta oportunidad también permite vislumbrar aquellos desafíos que enfrenta ChileValora para este 2022 y que señalo a continuación:

- Continuaremos desplegando con fuerza la certificación en regiones, posibilitando que más personas se evalúen y certifiquen a lo largo del país.
- Fortaleceremos nuestro trabajo con la capacitación y formación técnica profesional, aportando a la educación a lo largo de la vida laboral de las personas.
- Robusteceremos el Diálogo Social Tripartito, de la mano de los Organismos Sectoriales, generando las condiciones óptimas para que su funcionamiento permita el trabajo y la escucha activa entre trabajadores y trabajadoras; empleadores y el Estado.
- Finalmente asumimos el compromiso de mejora continua de nuestros procesos, manteniendo los estándares de calidad que nos caracterizan.

No puedo finalizar esta cuenta pública, sin antes agradecer la permanente orientación del Directorio de ChileValora. Además, quiero desearle el mayor de los éxitos a la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara y al Subsecretario del Trabajo, Giorgio Boccardo, quienes cuentan con nuestra total entrega y disposición para potenciar la tan relevante reactivación laboral que este país anhela. Ahora

bien, nada de lo detallado en mis palabras podría haberse logrado sin el apoyo, compromiso y esfuerzo del equipo de personas de ChileValora, quienes trabajan incansablemente, para que quienes habitan en este país, certifiquen sus competencias y sientan especial orgullo por la labor que realizan. Muchas gracias



chile✓alora

Comisión Sistema Nacional de Certificación
de Competencias Laborales

