



CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '23

chile✓alora



01. CIFRAS DE CERTIFICACIÓN >> pag 03
02. ESTUDIOS >> pag 05
03. COMPETENCIAS LABORALES >> pag 07
04. ARTICULACION TECNICO PROFESIONAL >> pag 09
05. CENTROS Y EVALUADORES >> pag 11
06. REGIONALIZACION >> pag 13
07. ARTICULACION CON INSTITUCIONES Y POLITICAS PUBLICAS >> pag 15
08. FORTALECIMIENTO DE LOS ORGANISMOS SECTORIALES DE COMPETENCIAS LABORALES >> pag 17
09. COLABORACION INTERNACIONAL >> pag 19
10. PARTICIPACION CIUDADANA Y SIAC >> pag 21
11. DESAFIOS 2023 >> pag 23

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 están presentes o nos ven a distancia, un afectuoso saludo en esta nueva Cuenta Pública.

Hoy damos cumplimiento a la Ley N° 20.500 sobre Participación Ciudadana Participativa en la gestión pública, esta vez retomando la tradición de la presencialidad, luego de dos años de pandemia, pero sin dejar de lado el uso de la tecnología como la transmisión vía streaming, que hoy nos permite llegar a los lugares más apartados del Chile profundo.

La rendición de cuentas por parte del Estado revisite una vital 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 que nació hace 13 años, que depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y 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 vinculante y resolutivo, integrado por las organizaciones más representativas de los trabajadores y trabajadoras y de los gremios empresariales, de acuerdo al mandato de la ley.

Por lo mismo, nuestra directiva está integrada por representantes de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT; de la Confederación de la Producción y del 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, en nuestro quehacer contamos con Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, instancias de trabajo en base al diálogo social, donde nuevamente participan representantes del Estado, de las y los trabajadores y empleadores de los más diversos sectores productivos del país.

Todo lo anterior hace que este servicio y su quehacer específico -que es la certificación de competencias laborales- goce de una incuestionable legitimidad técnica y política a la hora de levantar perfiles, generar planes formativos, y desplegar la usabilidad de la certificación como herramienta rápida y económica para la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras; la productividad para las empresas; y la reconversión e intermediación laboral que nos exige el veloz dinamismo que hoy experimenta el mundo del trabajo.

Son estas características lo que nos ha permitido que ChileValora tenga un reconocimiento internacional por la convergencia de diferentes visiones con un objetivo 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. Hablamos entonces de trabajo decente.

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, durante 2022, y también, enunciaremos los desafíos que tenemos para éste y los próximos años.



01.

CIFRAS DE CERTIFICACIÓN



Durante 2022 el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, realizó 18.939 evaluaciones para certificar a 16.699 trabajadores y trabajadoras a lo largo de todo Chile. Esta cifra representa un aumento de un 33% más que en 2021, donde además podemos apreciar una destacada participación de mujeres en los procesos de certificación, registrándose un incremento de un 81% respecto del año anterior, dado por las 5.184 mujeres certificadas.

En datos de certificación histórica de procesos de evaluación, en 2022 alcanzamos un total de 182.541, lo que se traduce en un total 165.217 certificaciones otorgadas.

En materia de poblaciones específicas cabe destacar la certificación en 2022 de 1.062 migrantes; 949 cesantes y a 641 personas en situación de discapacidad, un 37,88% más que en 2021.



02.

ESTUDIOS



Durante 2022 ChileValora ejecutó el estudio de la percepción del valor de la certificación para las personas certificadas. Entre los principales resultados, se observó un 84% de satisfacción respecto a nuestros procesos de certificación, lo que es alto. Asimismo, arrojó que el 57% de las personas certificadas perciben que ha mejorado la valoración de su desempeño por parte de su jefatura y un 39% declaró que la certificación le ayudó a obtener un incremento salarial.

Desde el punto de vista de la empresa, el estudio indicó que un 96,7% de los 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% señaló que éstos ayudan a definir un mejor plan de capacitación para los trabajadores.

Este estudio también incluyó una revisión sobre los efectos del proceso de certificación para los trabajadores y trabajadoras, donde se destaca que el 92,1% de los empleadores indicaron que las personas certificadas son potenciales candidatos a un ascenso.



03.

COMPETENCIAS LABORALES



La misión de reconocer las competencias laborales de las personas, levanta estándares que permiten evaluar dichas competencias y otorgar así un reconocimiento a las personas para ser valoradas por su industria. Estos estándares de competencias o perfiles ocupacionales, se encuentran contenidos en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales de ChileValora, el que en 2022 superó la existencia en vigor de más de mil perfiles, por primera vez en nuestros trece años de vida.

Asimismo, en conjunto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) se elabora oferta de capacitación en base a planes formativos que se alinean a los estándares de competencias desarrollados por ChileValora, facilitando los procesos de formación continua.

Durante el primer semestre de 2022, los proyectos ejecutados por ChileValora permitieron acreditar en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales un total de 12 nuevos perfiles y actualizar otros dos, esto en las áreas de Salud Digital, Eficiencia Energética, Transmisión Eléctrica, Climatización y Turismo, específicamente en el ámbito de Casinos y Juegos de Azar.

En el segundo semestre de 2022, se inició el trabajo de levantamiento y actualización de un total de 19 perfiles ocupacionales en distintas áreas productivas como Administración de condominios, Entrenadores(as) federados, Desalación para agua potable, Servicios sanitarios rurales, Biomasa, Eficiencia energética, Hidrogeno verde y Energía solar, específicamente para plantas de Concentración Solar de Potencia.

En el marco de las iniciativas antes mencionadas, ChileValora dispuso un total de \$68.134.900 para el fortalecimiento del capital humano y el desarrollo de las personas de las distintas industrias, a la vez que distintas instituciones de los sectores productivos cofinanciaron el desarrollo de los proyectos de levantamiento y actualización de perfiles, aportando en conjunto un total de \$37.582.100.

Adicionalmente, ChileValora facilitó la incorporación al Catálogo Nacional de Competencias de 76 perfiles (44 nuevos y 32 actualizados), que fueron desarrollados por el Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL) de la Construcción, liderado por la Cámara Chilena de Construcción, en el contexto del poblamiento sectorial del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP).

Además, ChileValora acompañó la incorporación en el Catálogo de Competencias de 12 perfiles ocupacionales (2 nuevos y 10 actualizados) desarrollados por los OSCLs Apícola y Pecuario, también en el contexto del poblamiento sectorial del MCTP de la industria agroalimentaria, proyecto liderado por la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA) del Ministerio de Agricultura.

Como decía inicialmente, con todos estos esfuerzos conjuntos de levantamiento y actualización de perfiles, así como el acompañamiento metodológico a los sectores productivos, el Catálogo Nacional de Competencias Laborales comenzó en 2023 con un total de 1.011 perfiles ocupacionales acreditados y vigentes.

En este sentido, quiero agradecer a diversos organismos públicos y privados, así como a organizaciones de empleadores(as) y trabajadores(as), por desarrollar junto a ChileValora, un trabajo articulado en los proyectos de competencias laborales y de poblamiento sectorial del MCTP. Un saludo muy especial a la Subsecretaría de Energía, a la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, al Centro Nacional de Sistemas de Información en Salud (CENS), al Comité Olímpico de Chile (COCH), a la Cámara Chilena de Refrigeración y Climatización, a la Asociación Nacional de Empresas de Servicios Sanitarios AG (ANDESS), a la Federación Nacional Sindicatos de Casinos de Juegos y Hoteles, a la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) y al Ministerio de Agricultura, a través de su Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA).



04.

ARTICULACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL



En ChileValora estamos convencidos de que la Educación y la Formación Técnico Profesional es clave para el desarrollo social y económico del país y la región y que esto debe abordarse como parte del aprendizaje a lo largo de la vida de las personas. En este sentido, la articulación entre las distintas instituciones que cumplen un rol dentro del sistema de la formación TP es clave para construir trayectorias formativo laborales flexibles que sean pertinentes a las necesidades de los sectores productivos y que reconozcan las competencias y conocimientos adquiridos a través de la educación formal, la educación no formal y la experiencia laboral.

Desde el Sistema de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, hemos estado trabajando en distintas líneas de acción para fortalecer la articulación con actores clave de la esfera de la Formación Técnico Profesional.

En 2022 hemos firmado convenios de articulación con 15 Instituciones de Educación Superior TP, que incluyen centros de formación técnica estatales y privados de distintas regiones del país. Estos convenios buscan acercar los perfiles de competencias laborales y planes formativos de ChileValora a los espacios de diseño curricular de la educación superior técnico profesional.

Actualmente 51 carreras reconocen nuestras certificaciones de competencias laborales al ingresar a la casa estudios, lo que permite a las y los nuevos estudiantes ya certificados, convalidar asignaturas y disminuir su carga académica.

ChileValora también es parte activa de la Comisión Asesora de Cualificaciones TP, instancia impulsada por el Ministerio de Educación, que es de carácter público, en la que también participa el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y cuya misión es asesorar el proceso de diseño, elaboración, implementación, revisión y actualización del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.



05.

CENTROS Y EVALUADORES



Los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y sus evaluadores y evaluadoras son parte vital de nuestro sistema. Son entidades acreditadas por tres años por ChileValora, y 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 de 2022 alcanzamos la cantidad de 34 centros acreditados, asegurando la cobertura de 16 de los 20 sectores (equivalente a un 80%), y en 41 de los 52 subsectores productivos (equivalente a un 78.8%).

Respecto de los evaluadores, durante 2022 se sumaron 88 nuevos evaluadores, lo que nos permite contar 1.376 evaluadores habilitados.

Geográficamente, 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 donde los centros están asentados administrativamente llegó a un 43.8% de las regiones del país (lo que equivale 7 de las 16 regiones), es decir, que cuentan con sede física de un Centro de Evaluación y Certificación.



06.

REGIONALIZACIÓN



Siguiendo con la presencia regional de ChileValora, uno de los nuevos lineamientos que ha incorporado este servicio, es ampliar el alcance de la certificación de competencias laborales en las regiones de nuestro país. En 2019 se inició el diseño de una estrategia de regionalización para ChileValora, en acuerdo con el Ministerio del Trabajo y 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 esa 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, en 2022, ChileValora fortaleció el trabajo de sus seis coordinadores y coordinadoras 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.

Además, en 2022 ChileValora sumó a la Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo como una nueva región de cobertura, donde se ha continuado con el trabajo de despliegue del sistema en todos sus frentes, desde la promoción de la certificación de competencias laborales, impulsando proyectos que fortalezcan los sectores productivos y poblaciones específicas; hasta el impulso de Centros de Evaluación y Certificación del Sistema en, precisamente, las regiones más extremas del país.



07.

ARTICULACIÓN CON INSTITUCIONES Y POLÍTICAS PÚBLICAS



La vinculación que realiza ChileValora con otras instituciones públicas, gremios empresariales y organizaciones sindicales 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, ampliando nuestro actuar en diversas iniciativas.

En primer lugar, quiero destacar nuestro compromiso y trabajo por la inclusión laboral de personas con discapacidad. Como sabrán el 1 de noviembre de 2022 entró en vigor la Ley 21.275, que exige a las empresas de más de 100 trabajadores contar en sus departamentos de Recursos Humanos con al menos un Gestor(a) de Inclusión Laboral certificado por ChileValora.

Ello significó propiciar y asegurar la oferta de certificación de dicho perfil a nivel nacional, a través de la cobertura progresiva de centros evaluadores para dichos perfiles. Entre marzo y el 31 de diciembre de 2022 evaluamos a 1.048 personas y certificamos a 861 gestores y gestoras, de los cuales cabe destacar en un 75% se trata de mujeres, tendencia porcentual que se ha mantenido hasta hoy.

Siguiendo en la línea de 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 que plantea un nuevo modelo de inclusión laboral efectiva.

También ChileValora sigue siendo parte de diversas mesas de Capital Humano en sectores estratégicos para el siglo XXI como la Minería, Construcción, Turismo y Energía. Respecto a este último sector, hemos formado una alianza de trabajo con el Ministerio de Energía que busca fortalecer el capital humano en los procesos productivos de diversas energías renovables, como Concentración Solar de Potencia y recientemente el Hidrógeno Verde, lo que nos hace parte de una cadena que procura formar y constatar las habilidades y conocimientos a través de la elaboración de planes formativos y la certificación de competencias laborales.

En materia de Construcción, el 4 de agosto de 2022 iniciamos junto a la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara; el ministro de la Vivienda y Urbanismo, Carlos Montes; y la Cámara Chilena de la Construcción, nuestra participación con la iniciativa de "maestros y maestras para la construcción de viviendas de calidad", donde complementariamente con Sence, buscaremos capacitar y certificar a más de 8.000 maestras y maestros de la construcción. Esto se enmarca en el desarrollo del Plan de Emergencia Habitacional, estrategia de gobierno que aborda con urgencia el déficit habitacional de Chile y que busca lograr la construcción de 260 mil viviendas durante el Gobierno del Presidente Gabriel Boric.

En materia de cuidados, existe un gran desafío que nos ha llevado a articularnos con el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) y el Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS), que nos ha llevado a certificar a más de 500 cuidadores y cuidadoras primarias a la fecha. Sabemos que desplegar una efectiva red de cuidados es un desafío importante y requiere un mayor esfuerzo del que ya hemos realizado, es por esto que tenemos el compromiso de impulsar y evaluar a más de 800 personas en este perfil en los próximos 2 años.



08.

FORTALECIMIENTO DE LOS ORGANISMOS SECTORIALES DE COMPETENCIAS LABORALES



Como mencioné anteriormente, los Organismos Sectoriales son verdaderas mesas de trabajo basadas en el Diálogo Social, donde participan representantes del Estado, de las y los trabajadores y empleadores de los más diversos sectores productivos del país.

Como saben, el Diálogo Social está en el ADN de ChileValora, y por lo mismo hemos definido como uno de nuestros ejes principales el fortalecimiento de estos espacios de diálogo, los que generan una instancia fructífera entre trabajadores(as), empleadores y Estado en busca de representatividad, pertinencia y legitimidad social de los estándares que se validan en los OSCL.

Por lo mismo, junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y OIT/ CINTERFOR, hemos continuado con el 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.

Los esfuerzos de ChileValora para fortalecer los OSCL dan frutos en variadas instancias a lo largo del año. Durante 2022 sesionaron 10 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, el cual se encontrará operativo este 2023.

Finalmente, en otras instancias de diálogo social que el Estado tiene para fortalecer las relaciones laborales, como los Consejos Tripartitos de Usuarios (CTRU) -coordinados por la Dirección del Trabajo-, ChileValora también desarrolló una línea de capacitación en cada una de las regiones, para que la certificación de competencias laborales sea absolutamente pertinente a las necesidades locales de fortalecimiento del capital humano.



09.

COLABORACIÓN INTERNACIONAL



En cuanto a la colaboración internacional con países y entidades multinacionales, durante los últimos años ChileValora se ha transformado en un referente internacional, contribuyendo al fortalecimiento de los sistemas de certificación de competencias laborales de otros países y liderando iniciativas multilaterales con directo impacto en la ciudadanía de los países involucrados. En 2022 seguimos ejerciendo la coordinación de la Red de Expertos en Certificación de Competencias Laborales del Grupo Técnico Laboral de la Alianza del Pacífico, implementando el tercer mandato presidencial de manera consecutiva.

Durante este período, implementamos un piloto de reconocimiento y homologación de certificaciones otorgadas por Colombia, México, Perú y Chile. Estos avances fueron apoyados desde el Programa EUROsociAL y ampliamente destacados en el Encuentro de Alto Nivel de la Unión Europea y América Latina, sostenido en Bruselas, Bélgica. Aprovecho la ocasión de agradecer a este Programa y el permanente apoyo a nuestra tarea.

En materia de reconocimiento al rol de ChileValora, también es destacable nuestro papel como entidad patrocinadora del Programa Construyendo Nueva Zelanda desde Chile, el que brindó inicialmente 50 cupos para nuestros trabajadores y trabajadoras certificadas del sector de construcción para recibir visas y contratos de trabajo que les permite desempeñarse laboralmente en el país oceánico. En 2023 se abrirá nuevamente las convocatorias ofertando inicialmente 100 cupos adicionales. Nos llena de orgullo saber que el desempeño profesional de nuestros certificados cumple con estándares internacionales y abre oportunidades más allá de nuestras fronteras.

Durante el período del cual hoy rindo cuenta, también es destacable la reconfiguración de la Mesa de Cooperación Técnica en Competencias Transversales y Socioemocionales (MESACTS), instancia en la que ChileValora asume la coordinación de las entidades del sector trabajo, representando a más de 11 países que adhieren a la iniciativa. Desde esa posición, en 2023 iniciaremos el trabajo de reflexión y levantamiento de buenas prácticas en la materia.

También hemos tenido la posibilidad de incorporarnos al equipo de la Agencia Francesa de Cooperación para el Desarrollo (AFD) como entidad colaboradora en sus proyectos en Latinoamérica, apoyando directamente a la Subsecretaría de Cualificaciones del Ministerio del Trabajo del Ecuador.

Adicionalmente, pudimos profundizar nuestra alianza con el Sistema de Naciones Unidas, implementando proyectos de certificación de competencias en Chile para apoyar la integración de mujeres al mercado de trabajo y fortalecer la empleabilidad de la población migrante. Aquí quiero agradecer especialmente a la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), a ONU Mujeres, OIT y OIT/Cinterfor, por el permanente compromiso con nosotros y la generosidad con que nos ayudan a fortalecer la imagen de ChileValora en el ámbito Internacional.



10.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y SIAC



Durante 2022 se atendieron 5.446 consultas, a través de los distintos canales de atención formales (3.703 telefónico, presencial y web) e informales (1.743 capacitación, orientación página web y listado SISS, entre otras). Ello significó un aumento de un 66% respecto de 2021, período en que se alcanzó 3.603 consultas en total.

Nuestro principal usuario a través de los canales formales (3.703) dice ser trabajador (a) con un 72%, de los cuales un 24% indica ser independiente o cesante y no contar con financiamiento para certificar sus competencias laborales.

En cuanto al sector más consultado, podemos destacar que un 33% de quienes tomaron contacto con nuestro servicio se mostró interesado (a) en el sector de la construcción.

En lo referido al género de quienes nos llaman, escriben o visitan a través de los canales formales, los hombres son quienes más requirieron nuestro servicio, con un 70%.

También podemos decir que en 2022, un 17% de las personas que nos consultaron por su interés en certificarse correspondió a población migrante.

La edad promedio de nuestros usuarias y usuarios se ubicó en los 41 años.



11.

DESAFÍOS 2023



ChileValora forma parte de la Agenda de Productividad del Gobierno, a través del eje de Capacitación y Reconversión Laboral. Para esto, dicha iniciativa respalda el envío al Congreso del proyecto de ley para modernizar y robustecer ChileValora, considerando que la certificación de competencias laborales es una herramienta fundamental para la reconversión y movilidad laboral de las personas. Acá entonces el primer desafío, que es avanzar en la robustecimiento de nuestra institución, dotándola de recursos propios, asegurando cobertura nacional y permitiendo la homologación de la certificación con otros países de la región, entre otras importantes y relevantes enmiendas.

- Ampliar oferta de centros evaluadores en las regiones que no existe cobertura directa.
- Ejecutar las certificaciones en el plan de emergencia habitacional (en su segunda etapa).
- Integrar la perspectiva de género en los perfiles de competencias laborales.
- Cosoc.

Los principales proyectos que se esperan levantar dentro del periodo 2023-2024, que corresponde a la Convocatoria 2023 de ChileValora son: Infraestructura de telecomunicaciones, estructura de fibra óptica; radios comunitarias y ARCHI; industrias creativas; ACTI tecnología de la información; actividades conexas con mujeres de la pesca artesanal; industria recauchadora de neumáticos; CEDILES centrales dietéticas de leche; Industria aeronáutica, operadores y operadoras de loza aeropuerto y actualización perfil de cuidadoras/es.

Cómo ven en 2023 seguiremos avanzando con la ampliación de la oferta de certificación de competencias laborales, generando valor al capital humano de nuestros millones de trabajadores y trabajadoras, aportando también certeza de las competencias que requieren las empresas del país.





CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '23

chile  alora

