



CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '24

chile  alora



- 01.** CIFRAS DE CERTIFICACIÓN >> pag 03
- 02.** ESTUDIOS >> pag 05
- 03.** COMPETENCIAS LABORALES >> pag 07
- 04.** ARTICULACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL >> pag 09
- 05.** CENTROS EVALUADORES/AS >> pag 11
- 06.** REGIONALIZACIÓN >> pag 13
- 07.** ARTICULACIÓN CON INSTIT. Y POLÍTICAS PÚBLICAS >> pag 15
- 08.** FORTALECIMIENTO DE LOS ORGANISMOS SECTORIALES
DE COMPETENCIAS LABORALES >> pag 17
- 09.** COLABORACIÓN INTERNACIONAL >> pag 19
- 10.** ATENCIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA >> pag 21

La rendición de cuentas por parte del Estado es de vital importancia para nuestra sociedad, dado que constituye uno de los componentes fundamentales dentro de los sistemas democráticos, que es la obligación de los funcionarios/as públicos de informar sus acciones, respondiendo por sus actos.

ChileValora es un servicio público que nació hace ya 15 años, que depende administrativamente 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, el directorio de ChileValora está integrado por representantes de la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras, 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 la ministra del Trabajo y Previsión Social; y los ministros de Educación; y Economía, Fomento y Turismo.

Además, en nuestro quehacer conformamos 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 labor principal -que es la certificación de competencias laborales- goce de una incuestionable legitimidad técnica y política a la hora de levantar perfiles de competencias, 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 las oportunidades de empleabilidad de trabajadores y trabajadoras del país. Como ChileValora, lo que nos moviliza esencialmente es el valor que tiene el certificado de competencias laborales para los trabajadores y trabajadoras, sus familias y también, tan importante como lo anterior, para las empresas.

Las personas certificadas se sienten profesionales y reconocidas en su labor. Hablamos entonces de TRABAJO DIGNO. 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, abordamos los logros y avances de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, durante 2023, y también, enunciaremos los desafíos que tenemos para éste y los próximos años.

Lo anterior, no sin antes referirnos quizá al mayor logro de esta institución desde que iniciara su instalación en 2008, que es la recientemente promulgada Ley 20.267 que moderniza y fortalece a ChileValora, dotándola de presupuesto propio, permitiendo incrementar la cobertura nacional de certificaciones a través de la creación de oficinas regionales y facilitar el uso de franquicias tributarias a las empresas para costear la certificación de sus trabajadores y trabajadoras, además de posibilitar la homologación de certificaciones con otros países, entre otras iniciativas.

En rigor ChileValora comienza este 2024 una nueva etapa de bellos e importantes desafíos para convertirse en una herramienta moderna, pertinente y eficaz que favorezca la empleabilidad y productividad que necesitan nuestros trabajadores, trabajadoras, nuestras empresas, nuestro país.





01.

CIFRAS DE CERTIFICACIÓN

Durante 2023 el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, realizó 21.044 evaluaciones para certificar a 17.639 trabajadores y trabajadoras a lo largo de todo Chile, lo que representa una cifra record para el sistema en cuanto cantidad de procesos alcanzados, y un aumento de un 6% en las certificaciones otorgadas respecto de 2022.

Al cierre 2023, se acumulaban históricamente 203.693 procesos de evaluación y 182.934 certificaciones otorgadas.

Cuatro sectores productivos concentraron el 74% de la certificación. Se trata de Construcción (32%); Servicios (27%); Gastronomía, hotelería y turismo (8%) y; Minería metálica (8%).

Los sectores que crecen respecto de 2022 son: Servicios (en un 162%); Servicios de salud y asistencia social (124%); Administración pública (121%), Minería metálica (72%) y; Educación (34%).

Un 43% de las certificaciones otorgadas en 2023 beneficiaron a mujeres, muy por sobre el promedio histórico (36%). Esta cifra, además, representa un crecimiento del 26% en la participación femenina respecto de 2022.

Las certificaciones otorgadas a personas migrantes y miembros de pueblos originarios alcanzaron, en ambos casos, un 8% del total. Y, un 3% de quienes se certificaron declaró contar con algún tipo de discapacidad.

A lo largo de 2023 se otorgaron 9.305 certificaciones a los cuatro grupos que ChileValora considera poblaciones prioritarias (mujeres, migrantes, cesantes y personas con alguna discapacidad), lo que representa un 19% más que el año 2022.

Por su parte, el 52,3 % del financiamiento de los procesos de evaluación fue privado: 44,1% proveniente de las empresas y el 8,2% de las personas. La participación de la franquicia tributaria llegó a un 15%. Comparando con el año anterior (2022), el aporte proveniente de las empresas creció en un 92%, el de las personas un 16% y el de la franquicia tributaria un 41%.





02.

ESTUDIOS

Durante 2023 se ejecutó un estudio orientado a conocer y describir la valoración que hacen las mujeres migrantes desde la experiencia de certificación de competencias laborales, además de los resultados percibidos en distintas dimensiones vinculadas a su inserción laboral. Este estudio, basado en 56 entrevistas en profundidad a mujeres que se certificaron con ChileValora en los más diversos perfiles, a lo largo del país, mostró que, para la totalidad de ellas migrar implica reconvertirse laboralmente, ya que no existe un reconocimiento de la formación académica (cuando la hay) y la experiencia laboral proveniente desde el país de origen. Por ello, la certificación es un hito que destacan, puesto que es percibida como una herramienta que les permite sortear las barreras de entrada al mercado laboral y afianzarse en él. Otro tanto señala que abre puertas en términos de oportunidades de progreso personal y material, contribuyendo a un aumento de confianza y empoderamiento respecto de sus vidas y oportunidades laborales. Esto les ha permitido, a muchas de las mujeres entrevistadas, aspirar a puestos de mayor responsabilidad en sus respectivas industrias. Y, en algunos casos, un aumento en sus ingresos y una mayor estabilidad en el empleo después de obtener la certificación.

En el marco del proceso de modificación a la Ley N° 20.267 que rige ChileValora, como asimismo la modificación de la Ley N° 21.628 que regula el uso del 2% del Fondo Solidario del Seguro de Cesantía, y que reemplazó el concepto de apresto por el de Intermediación y Habilitación Laboral, permitiendo con ello la certificación de personas cesantes con cargo a dicho fondo, se definió la ejecución de dos estudios, cuyos resultados se espera que sean de utilidad para tomar una serie de definiciones en materia presupuestaria, de cobertura de la certificación y llevar adelante modificaciones reglamentarias necesarias que faciliten la operación de ChileValora en este nuevo contexto.

El primer estudio denominado "Análisis de Costos y Determinación Valor UCL del Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales", tiene como propósito general, analizar la estructura de costos de los Centros de Evaluación y Certificación (directos, indirectos, inversión inicial, etc.) de manera de llegar a estimar el valor a pagar por Unidad de Competencia Laboral y los ajustes a dicho valor en función de variables que podrían

ser relevantes, como por ejemplo, el tipo de población a certificar (cesantes versus población ocupada), complejidad del perfil, la localización territorial del proceso de evaluación, etc.

En este marco, y considerando los costos fijos y la inversión inicial que deben realizar los centros, se espera que el estudio permita analizar en profundidad la actual estructura de cobro de aranceles y sus posibles efectos en el costo por UCL, desarrollando diversos análisis de sensibilidad que permitan verificar el impacto en el precio por UCL, ante modificaciones a la actual estructura arancelaria, habida cuenta que gracias a la modificación legal, ChileValora no requerirá de autofinanciamiento (una de las razones que justificaban el cobro de aranceles), proponiendo los cambios que sean necesarios para incentivar la creación de un mayor número centros, una ampliación del alcance de éstos (cobertura del catálogo de perfiles de competencias laborales) y de poblaciones específicas con baja participación en los procesos de certificación (mujeres, cesantes, pueblos originarios, personas con discapacidad, migrantes).

El segundo estudio, llamado "Estudio de Casos de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales", busca analizar lo que ha sido la experiencia de constitución de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, para comprender en profundidad el funcionamiento de los Organismos Sectoriales, los actores que intervienen, el contexto y las condiciones en las que operan, su desarrollo y evolución en el tiempo, procurando identificar buenas prácticas que permitan generar tanto orientaciones generales como específicas que faciliten el tránsito desde una institucionalidad que se constituye con el sólo propósito de levantar perfiles ocupacionales, en el marco de un proyecto específico y que tiene, por tanto, un carácter transitorio, hacia otra, que pasa a ocupar un rol más estratégico dentro de las políticas activas de empleo y del ecosistema de formación continua. Se espera que los resultados del estudio permitan entregar insumos útiles para la modificación reglamentaria que normará el funcionamiento de los OSCL.





03.

COMPETENCIAS LABORALES

La misión de reconocer las competencias laborales de las personas comienza con el levantamiento de estándares de competencias que permiten evaluar y otorgar un reconocimiento a su saber hacer, para ser valoradas por su sector productivo a través de un certificado de competencias. Estos estándares de competencias o perfiles ocupacionales se encuentran contenidos en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales de ChileValora, el cual cerró 2023 con un total de 1.015 perfiles.

En 2023 los proyectos ejecutados por ChileValora permitieron acreditar en el Catálogo Nacional de Competencias Laborales un total de 13 nuevos perfiles ocupacionales y actualizar otros tres, en áreas como Entrenamiento Deportivo, Administración de Condominios, Administración de Áreas Silvestres, Hidrógeno Verde, Eficiencia Energética, Concentración Solar de Potencia y Biocombustibles Sólidos; todas estas son iniciativas que se gestaron durante el segundo semestre de 2022.

También durante 2023 se materializó la incorporación al Catálogo Nacional de Competencias de 22 perfiles (tres nuevos y 19 actualizados), desarrollados por los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales - OSCLs Apícola, Pecuario y Agrícola; esto 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. Este proceso fue apoyado y auditado metodológicamente por ChileValora.

Asimismo, ChileValora facilitó la incorporación al Catálogo de Competencias Laborales de cinco nuevos perfiles desarrollados por el OSCL de la Minería, liderado por la Sociedad Nacional de la Minería, SONAMI, brindando su apoyo técnico y metodológico.

De igual modo, durante 2023 se realizó la 14va convocatoria de proyectos de competencias laborales que permitió la identificación de once nuevas iniciativas de proyectos de competencias, para el levantamiento y actualización de estándares de competencias en áreas como: Tasación, Asistentes de la Educación, Telecomunicaciones, Radiodifusión y TV, Fiscalización de Transporte, Cuidados, Seguridad Pública, Actividades Conexas de Pesca Artesanal, Municipal, Minería y Lito.

En el marco de las iniciativas antes mencionadas, ChileValora dispuso un total de \$80.000.000 para el fortalecimiento del capital humano y el desarrollo de las personas de estas industrias, mientras que distintas instituciones de estos sectores productivos, comprometieron cofinanciamiento para el desarrollo de los proyectos aportando en conjunto un total de \$128.146.750.

Estos proyectos comenzaron su ejecución paulatinamente durante el último trimestre de 2023 y se espera que permitan la acreditación de aproximadamente 40 perfiles ocupacionales durante 2024. Asimismo, en conjunto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), estos proyectos permiten elaborar planes formativos basados en los perfiles ocupacionales que se levantan o actualizan para orientar la oferta de capacitación, facilitando los procesos de formación continua.

En este sentido, quiero agradecer a diversos organismos públicos y privados, así como a organizaciones de empleadores y trabajadores, por desarrollar junto a ChileValora un trabajo articulado en los proyectos de competencias laborales y de poblamiento sectorial del MCTP.

Un saludo muy especial al Comité Olímpico de Chile (COCH), a la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, la Corporación Nacional Forestal (CONAF), la Subsecretaría de Energía y al Ministerio de Agricultura, a través de su Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA); por la culminación del trabajo iniciado a fines de 2022.

Y finalmente, saludar e invitar a seguir trabajando colaborativamente a aquellas instituciones que confiaron en ChileValora para el desarrollo de proyectos durante 2023 y que verán los resultados de sus iniciativas durante 2024. Un saludo a la Dirección de Crédito Prendario (DIPREP), la Dirección de Educación Pública (DEP), la Subsecretaría de Telecomunicaciones (SUBTEL), al Ministerio Secretaría General de Gobierno (SEGEGOB), al Programa Nacional de Fiscalización del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones (MTT), la Subsecretaría de Servicios Sociales, la Subsecretaría de Prevención del Delito (SPD), la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (SUBPESCA), a World Wildlife Fund Chile (WWF) y a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE).





04.

ARTICULACIÓN

TÉCNICO PROFESIONAL

En ChileValora estamos convencidos de que la Educación y la Formación Técnico Profesional es fundamental 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 trabajado en distintas líneas de acción para fortalecer la articulación con actores clave de la esfera de la Formación Técnico Profesional.

En 2023 firmamos cuatro nuevos convenios de colaboración con Instituciones de Educación Superior TP y aumentamos a 17 el número de centros de formación técnica e institutos profesionales que reconocen la certificación de ChileValora, en sus procesos de admisión. 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 más de 100 carreras reconocen nuestra certificación de competencias laborales al ingreso, lo que permite a las y los nuevos estudiantes ya certificados, convalidar asignaturas y disminuir su carga académica. 48 de estas carreras se incluyeron en 2023, lo que significa un aumento del 88% respecto a la suma de los años anteriores.

ChileValora también es parte activa de la Comisión Asesora de Cualificaciones TP, instancia impulsada por el Ministerio de Educación, en la que participa junto a otros organismos públicos y cuya misión es asesorar el proceso de diseño, elaboración, implementación, revisión y actualización del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional.





05.

CENTROS Y EVALUADORES/AS

Los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y sus evaluadores y evaluadoras son parte vital de nuestro sistema. Son entidades acreditadas por ChileValora por tres años, 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.

Durante 2023 alcanzamos la cantidad de 35 centros acreditados, asegurando la cobertura de 15 de los 18 sectores (equivalente a un 83.3%), y en 38 de los 50 subsectores productivos (equivalente a un 76.0%).

Respecto de los evaluadores, durante 2023 se sumaron 119 nuevos evaluadores, un 35% más que el año anterior. Lo que nos permite contar 1.497 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 a 7 de las 16 regiones), es decir, que cuentan con sede física de un Centro de Evaluación y Certificación.

En materia de tiempos de evaluación, durante 2023 hicimos ajustes a los procesos de evaluación para eficientarlos, y con ello logramos reducir la cantidad de días para certificar a una persona en un 18,3%, en comparación a 2022. Esto permitió reducir los procesos y etapas de la evaluación, permitiendo que las personas obtengan su resultado con mayor anticipación, avanzando a un ChileValora más eficiente y con una respuesta más inmediata a las necesidades de las personas.





06.

REGIONALIZACIÓN

Como parte de la estrategia difusión y visibilización de ChileValora, en 2023 el servicio logró la cobertura total del territorio a través de la instalación de un coordinador en las 15 regiones del país, permitiéndonos tener por primera vez presencia regional a lo largo de Chile.

Lo anterior permitió ampliar la cobertura y dar continuidad al trabajo de despliegue del sistema en los ámbitos de promoción de la certificación de competencias laborales, detección e impulso de proyectos que fortalezcan los sectores productivos y poblaciones específicas, además del inicio de levantamiento de demanda, entre otros.

Para lograr lo anterior, los coordinadores regionales se desplegaron por todo el territorio para contactar con actores claves en las regiones, tanto de organismos públicos (seremis, mesas técnicas de trabajo, CORFO, SENCE, Futuro Técnico, Etc.), instituciones privadas, (gremios y empresas) y trabajadores y trabajadoras (sindicatos).





07.

ARTICULACIÓN CON INSTITUCIONES Y POLÍTICAS PÚBLICAS

ChileValora es miembro permanente del Consejo de Formación TP, instancia convocada por el Ministerio de Educación que también está constituida por ministras y ministros de Estado de distintas carteras, representantes de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, empleadores, instituciones de Educación Técnico Profesional, expertas y expertos en el área, además de personaleros de CORFO, SENCE, la Comisión Nacional de Acreditación y el Consejo Nacional de Educación. El Ministro de Educación preside el consejo que surgió bajo el alero de la Ley de Educación Superior y tiene como objetivo, elaborar la Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional. Durante 2023 se realizaron dos sesiones del Consejo en las que participó la Secretaria Ejecutiva y la subdirectora del Servicio.





08.

FORTALECIMIENTO DE LOS ORGANISMOS SECTORIALES DE COMPETENCIAS LABORALES

El modelo de gobernanza de ChileValora se basa en el Diálogo Social tripartito, reflejado en la estructura de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL). Estos organismos, que reúnen a representantes de trabajadores y trabajadoras, empleadores y organismos públicos de un sector productivo, son fundamentales para abordar las brechas de capital humano y establecer prioridades en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

En este sentido, durante 2023 ChileValora llevó a cabo un enfoque activo en robustecer la participación de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) y gestionar la amplitud de vigencia de los perfiles de competencias y dotar de funcionalidades la plataforma colaborativa de organismos sectoriales.

En la tarea de fortalecer los OSCL, nos reunimos con catorce de estos organismos: siete existentes para consolidar estrategias, actualizar perfiles ocupacionales y abordar desafíos específicos en los sectores productivos. En el contexto de la 14 Convocatoria de Anteproyectos de Competencias Laborales, hemos conformado y re-conformado siete OSCL, con los cuales se ha trabajado promoviendo un diálogo activo y sostenido.

De un total de 66 OSCL que han existido en la historia de la institución, en base al diagnóstico y a la realidad del mercado laboral actual, contamos con 27 de ellos activos y 21 en proceso de reactivación, con una representación significativa de empleadores, Estado y trabajadores y trabajadoras.

En el ámbito del fortalecimiento sectorial, se generaron instancias de diálogo social en alianza con la CUT Nacional y los organismos del trabajo del Estado de Chile. Estos encuentros permitieron presentar al sistema de certificación y la importancia del tripartismo para el desarrollo del diálogo social y la generación de políticas públicas. La colaboración con las CUT provinciales y organizaciones territoriales permitió adaptar los contenidos a las necesidades específicas de cada región. Estos encuentros se realizaron en las regiones de Arica y Parinacota, Antofagasta, Valparaíso, Metropolitana, del Libertador General Bernardo O' Higgins, Biobío, La Araucanía, Los Lagos, Magallanes y de la Antártica Chilena.

Durante 2023 organizamos seis encuentros tripartitos con el fin de diagnosticar y generar acciones destinadas a robustecer el Diálogo Social Tripartito, en concordancia con el objetivo estratégico de la misión institucional sobre fortalecer y liderar los OSCL. Este enfoque se respalda además en la nueva Ley de ChileValora, destacando la necesidad de encuentros regulares y sistemáticos.

Cabe destacar en 2023 la realización del Seminario Internacional "Certificación y aprendizaje a lo largo de la vida: Adaptación a las nuevas realidades del mercado laboral", en el que se abordó la descentralización, participación tripartita, profesionalización, adaptabilidad, equidad, desafíos en materias de cuidados y la garantía de los derechos laborales en la era digital. Estas perspectivas son pilares esenciales para forjar un panorama laboral más inclusivo y así enfrentar los desafíos del futuro.

Colaboramos activamente con el estudio "Perfiles Ocupacionales del Futuro" (financiado por el 5% de SENCE), que ha permitido observar la realidad de funcionamiento de los OSCL con una mirada crítica para proyectar aquellos aspectos que se deben trabajar basado en los cambios necesarios que el sistema requiere. Para ello, participamos en la coordinación de distintas actividades para el desarrollo del estudio, el que finalizará a mediados del 2024.



09.

COLABORACIÓN INTERNACIONAL

En cuanto a la colaboración internacional con países y entidades multinacionales, durante 2023 ChileValora profundizó su imagen internacional como una institución referente, contribuyendo al fortalecimiento de los sistemas de certificación de competencias laborales de otros países y manteniendo el liderazgo de iniciativas multilaterales con directo impacto en la ciudadanía de los países involucrados.

En 2023 se ratificó el rol de coordinación de la Red de Expertos en Certificación de Competencias Laborales del Grupo Técnico Laboral de la Alianza del Pacífico, recibiendo además el apoyo técnico y financiero del programa de la Unión Europea EuroSocial+ Puente para seguir avanzando en el sistema de reconocimiento y homologación y la construcción de un catálogo compartido de empleos verdes en la Alianza del Pacífico.

Desde inicios de 2023, ChileValora es incorporado a las actividades de la Red Iberoamericana de Con-

sejos y Entidades de Diálogo Social Institucionalizado. Estas instancias refuerzan el diálogo social institucional y permiten visualizar oportunidades de fortalecimiento en aquel ámbito. De manera específica, junto al Consejo Económico Social de España se logra diseñar un programa de cooperación técnica que ponga a disposición de nuestro Directorio Tripartito herramientas para enfrentar la modernización institucional definida en la Ley 20.267 ya promulgada. Esperamos que durante 2024 podamos contar con los recursos necesarios para la materialización de aquel proyecto.

En junio de 2023, en Ginebra, Suiza, ChileValora se incorporó a la 111ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Desde el punto de vista institucional, es primera vez que ChileValora forma parte de la delegación oficial de Gobierno que asiste a esta conferencia. Más allá del creciente desarrollo que están tomando las políticas públicas de certificación de competencias laborales y del impulso al reconocimiento de

aprendizajes previos como instrumento complementario de un sistema de aprendizaje a lo largo de la vida, la incorporación de ChileValora a esta delegación es una señal clara y nítida de la relevancia institucional que otorga a ChileValora el Gobierno del Presidente Gabriel Boric.

Con el Sistema de Naciones Unidas en Chile (especialmente con OIT, ONU Mujeres, ACNUR y OIM) se profundizan las relaciones para el despliegue de procesos de certificación finalizando la implementación de los proyectos MPTF mujeres y migrantes (Multi-Partner Trust Fund) y abriendo nuevos procesos de evaluación y certificación con recursos internacionales en conjunto con el Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados ACNUR. En ese contexto, se releva el uso de la certificación de competencias como instrumento de inserción socioeconómica de poblaciones objetivo. Mientras tanto, con OIT/Cinterfor colaboramos en el fortalecimiento de líderes sindicales del Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia (SENA), recibiendo en nuestras instalaciones e iniciando un trabajo de diseño de una ruta de formación para la institución colombiana.

En materia de cooperación hacia otros países, destacamos la primera alianza de trabajo de la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD) con una institución pública chilena. En este inédito trabajo colaborativo entre ChileValora y la AFD traspasaremos aprendizajes a Colombia, Ecuador y Bolivia en materia de utilización de los catálogos de competencias laborales para apoyar procesos de transición justa. Mientras tanto, desde el Fondo Chile-México -administrado por las respectivas agencias de cooperación de ambos países-, apoyaremos en el desarrollo de buenas prácticas en certificación de población migrante para el Triángulo Norte de Centro América compuesto por Honduras, Guatemala y El Salvador. Ambas colaboraciones se extenderán por todo 2024 y se explorarán nuevos espacios, países y materias en este ámbito.

Finalmente, se destaca también el trabajo realizado en conjunto con equipos técnicos del Ministerio de Educación y la Embajada de Australia, en una iniciativa que se adapta a los esfuerzos de articulación educación-trabajo, impulsados desde la política pública para el empleo, capacitación y formación técnico profesional, en específico se vincula con la detección de mecanismos que permitan identificar los requerimientos de los diversos sectores productivos, levantamiento o normalización de estándares o perfiles ocupacionales, traducciones formativas de aquellos perfiles para el desarrollo de cursos de capacitación e incorporación de aquellos elementos a las mallas curriculares para el reconocimiento de aprendizajes en la educación técnico profesional. Dicha secuencia se armoniza mediante el Marco de Cualificaciones para la Formación Técnico Profesional. En esta iniciativa el 2023 ChileValora inicia su participación formando parte del comité consultivo. En todo este trabajo en materia internacional, agradecemos el permanente apoyo de entidades internacionales, a la Cancillería Chilena, a la Agencia Chilena de Cooperación para el Desarrollo AGCID, el Sistema de Naciones Unidas y al Programa de la Unión Europea EuroSocial+. Sin estas entidades y los equipos con los que nos relacionamos, no alcanzaríamos los logros que hoy podemos exhibir.





10.

ATENCIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

En 2023 ChileValora atendió 6.675 consultas ciudadanas, a través de sus distintos canales de atención formales (3.644 telefónico, presencial y web), lo que representa un aumento de un 23% en comparación al periodo anterior, además de las atenciones informales, desprendiéndose de ellas 3.031 solicitudes (capacitación, orientación página web, listado SISS, entre otras). Esta cifra representa un aumento de un 74% respecto de 2022, periodo en que se recibió un total de 1.743 consultas a través de los canales informales.

Igualmente, informar que en 2023 iniciamos el desarrollo de un plan piloto para atender a la ciudadanía a través de la aplicación WhatsApp Business, sistema que facilita la interacción personalizada con los usuarios/as que se encuentran en proceso de evaluación y certificación, el que incluye funciones para organizar y responder oportunamente los mensajes que ingresan a través de esta aplicación.

En lo que respecta a la Ley 20.500, sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, informar que hemos ido avanzando en el cumplimiento de los distintos mecanismos de participación ciudadana: Cuenta Pública Participativa, la que nos encontramos realizando hoy; la recientemente aplicada Consulta Ciudadana 2023 (la que logró una paridad de género 60% y 40%, y arrojó que el 56% de las personas que respondió desea incluir la "Certificación y Formación Técnico Profesional" en nuestra próxima Cuenta Pública Participativa 2024 (gestión 2023), información que ya fue detallada anteriormente para conocimiento de todos/as los presentes); Sistema de Acceso a la Información Pública con información disponible para cualquier persona que desee acceder a nuestra información y temas que considere de su interés; también desde 2023 nos encontramos trabajando en la conformación de nuestro COSOC Institucional, luego que su reglamento fue aprobado por el directorio en su última sesión de 2023, identificando claramente nuestro segmento de interés (Organizaciones sin fines de lucro que estén vinculadas con nuestro quehacer Institucional), por lo que nuestro desafío en 2024 es contar con nuestro consejo y sus integrantes, permitiéndonos recibir visiones y opiniones para la toma de decisiones en las políticas públicas.





CUENTA PÚBLICA PARTICIPATIVA '24

chile  alora

