

**ACTA
TRIGÉSIMO SEXTA SESIÓN ORDINARIA**

**COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES**

06 DE SEPTIEMBRE DE 2012

En Santiago, a 06 de septiembre de 2012, ante su secretaria ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la trigésimo sexta sesión ordinaria del directorio de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES.

Concurrieron a esta trigésimo sexta sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot, quien la presidió en ausencia del presidente; Sr. Bernardo Echeverría Vial y Sr. Andrés Ovalle Letelier; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Roberto Godoy Fuentes; en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sr. Juan Bennett Urrutia; en representación del Ministro de Educación, Sr. Alejandro Weinstein Varas; y en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sr. José Ramón Correa Díaz.

No asistieron a esta sesión los señores Víctor Ulloa Zambrano y Roberto Morales Farías, quienes justificaron su inasistencia con la debida anticipación.

Actuó como secretaria de actas doña Hortensia Cereceda Pinto, abogado de la Secretaría Ejecutiva de ChileValora.

TABLA

1. Aprobación acta anterior
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Presentación avances Consultoría Línea Base y Evaluación de Impacto
4. Solicitud de Acreditación de Perfiles Ocupacionales
5. Tercera Solicitud de Habilitación de Evaluadores
6. Varios

DISCUSIÓN Y ACUERDOS.

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la décimo sexta sesión extraordinaria.

En el segundo punto de la tabla, el vicepresidente da cuenta de las siguientes actividades realizadas en el período:

1.- Ceremonia de Certificación de Competencias Laborales de Sector Eléctrico. El 4 de septiembre en Santiago, 45 trabajadores de Chilectra - Grupo Enersis y sus empresas contratistas, fueron reconocidos por aprobar proceso de evaluación y certificación en los

perfiles ocupacionales de Encargados, Maestro, Ayudantes y Chofer, en el Área de Mantenimiento Aéreo Liviano y Medidas Eléctricas, en el marco del programa de certificación de Sence. El evento contó con la participación del Subsecretario del Trabajo, el vicepresidente y la secretaria ejecutiva de ChileValora, además de otras autoridades y ejecutivos del sector.

2.- Taller de cierre del proyecto de competencias laborales del sector vitivinícola. Se realizó el 6 de septiembre, con la participación de los representantes de las principales viñas del país, además del vicepresidente y secretaria ejecutiva de ChileValora. El vicepresidente destaca la completa presentación realizada por la consultora encargada de la ejecución del proyecto, que tuvo como objetivo levantar 2 y actualizar 15 perfiles ocupacionales.

En el tercer punto de la tabla, se recibe al señor Ramón Figueroa, de la empresa Santiago Consultores, quien presenta los avances del estudio sobre línea base y medición de impacto del Sistema. El detalle de la presentación realizada por el señor Figueroa se entrega en carpeta a los directores. Un resumen de los aspectos principales informados se expone a continuación.

Se recuerda que el objetivo de la consultoría es aportar a ChileValora un modelo conceptual validado ante los actores clave vinculados a la Certificación de Competencias Laborales en Chile y una definición de una línea de base, con sus respectivos instrumentos, que sea útil para dimensionar el impacto del Sistema sobre un conjunto de variables relevantes.

Para estos efectos, se elaboró una propuesta de modelo causal del Sistema, que se presenta a continuación, que servirá como marco de referencia para la construcción del modelo de evaluación de impacto. Al hablar de modelo causal se hace referencia a los cambios que se originan directa o indirectamente por una intervención, sea una acción, un proyecto o un programa de largo plazo.

Para la definición del modelo causal, la consultora realizó trabajo de campo, consistente en 30 entrevistas a distintos actores, entre ellos los miembros del directorio, representantes de los gremios empresariales, representantes de empresas, expertos y otros stakeholders. Además, se realizaron talleres con el equipo de la Secretaría Ejecutiva, consulta a expertos, entre ellos a algunos integrantes de la Comisión Larrañaga, y revisión bibliográfica.

La hipótesis inicial del modelo es que la empresa y los trabajadores están sometidos a un “stress productivo”, que se traduce en que los trabajadores quieren obtener, mantener y mejorar sus ingresos durante su vida laboral y que las empresas requieren mantener y mejorar su competitividad durante sus ciclos de vida empresarial. Por lo tanto, tanto la empresa como los trabajadores, inician la búsqueda de nuevas capacidades para el trabajo, en función de estos objetivos.

La consecuencia de esta hipótesis es que el mercado del trabajo es el escenario de encuentro de trabajadores y empresas. Ambos tienen estrategias definidas: el trabajador busca maximizar el tiempo de empleo y el mayor salario en cada empleo; las empresas apuntan a maximizar su competitividad vía reducción de costos e incrementando el valor de sus ventas. El punto de intersección de ambas estrategias es el valor del trabajo que depende de las competencias de los trabajadores.

Es importante considerar que el diseño de un modelo causal siempre tiene como base un conjunto de supuestos que determinan las decisiones de los actores. En el caso del modelo causal que se propone para el Sistema, los supuestos principales son los siguientes:

- i) La mayor calidad y simetría de información de los agentes, potencia la transmisión de los efectos del Sistema y mejora la racionalidad de las decisiones;
- ii) La generación y aprovechamiento de la movilidad laboral requiere un mínimo de nivel de competencia entre empresas en el mercado del trabajo;
- iii) El tamaño del mercado y de la empresa puede amplificar o atenuar los resultados asociados a los procesos de certificación-capacitación, en la medida que producen un efecto “demostrativo” a través del aprendizaje y la imitación colectiva;
- iv) Para el correcto despliegue y evaluación de estos procesos se requiere de cierta “masa crítica”, por lo tanto, la medición de efectos debe considerar la inclusión de este factor para evitar conclusiones equivocadas;
- v) Un ambiente cultural asociado a un mayor o menor interés por el valor del trabajo y a cómo incrementarlo, puede tener efectos “confusores” en los resultados y plantean el desafío de controlarlos adecuadamente.

Considerando todo lo anterior, el modelo causal se organizó en tres rutas: básica o sin sistema, con certificación y con cierre de brechas. El modelo considera una cadena de efectos tanto a nivel del trabajador como de las empresas.

La ruta básica o sin certificar consiste en el camino típico de un trabajador que busca, por medio de una mayor permanencia en el trabajo, o a través de una reducción del tiempo de búsqueda de empleo, aumentar el total de ingresos por él percibido.

La segunda ruta, con certificación, consiste en el trabajador que, luego de ser evaluado, obtiene la certificación. Esta ruta se traduce en cinco efectos principales. En primer lugar, se reduce el tiempo de búsqueda de un nuevo empleo para el trabajador, en la medida que el certificado que éste obtiene entrega información estandarizada y reconocida por el mercado respecto de la probabilidad de desempeño del mismo. En segundo lugar, el certificado visibiliza sus competencias e induce la búsqueda de oportunidades laborales mejor remuneradas, ya sea al interior de la empresa, en el sector o fuera del sector. En tercer lugar, ocurre un efecto de incremento sobre la movilidad del trabajador, por lo tanto, crece su probabilidad de aumentar el salario en el mediano o largo plazo. Un cuarto efecto es sobre el nivel socio-afectivo, que se resume como efecto reconocimiento, el cual mejora el clima organizacional de la empresa donde trabaja, lo que a su vez redundaría en mayores niveles de productividad. Finalmente, también se obtiene un efecto positivo en las empresas, al reducir el costo de búsqueda de nuevos trabajadores y facilitar mejoras organizacionales mediante la optimización de la asignación de puestos de trabajo.

La tercera ruta, con cierre de brechas, consiste en el trabajador que, en primera instancia no certifica, porque no alcanza las competencias requeridas por el perfil ocupacional, pero accede a un proceso de capacitación que le reporta un aumento de sus competencias. En esta tercera ruta, el Sistema produce tres efectos principales: en primer lugar, el trabajador aumenta sus competencias a través de la capacitación que recibe luego del proceso de evaluación y, por esta vía, genera un impacto directo en sus niveles de productividad, aumentando de esa forma su capacidad de negociación y movilidad; en segundo lugar, con el cierre de brechas, las empresas obtienen incorporación de nuevas

técnicas y prácticas de trabajo asociadas al proceso de entrenamiento de los trabajadores en el proceso de capacitación; y, en tercer lugar, al interior de la empresa, se incrementan los niveles de colaboración, coordinación y trabajo en equipo, obteniendo una mejora de resultados mayor a la mera suma de las mejoras individuales de la productividad de cada trabajador.

Finalmente, se identifica que existen dos efectos adicionales de la certificación para las empresas: el efecto de reputación que algunas empresas buscan y obtienen al estar adscritas a un sistema de certificación, lo que da cuenta de su preocupación por la calidad de sus procesos; y el efecto “screening” que se conecta con mayor productividad, ya que, a través de la certificación, las empresas pueden ordenar y ubicar a los trabajadores en aquellas funciones en las que van a rendir mejor de acuerdo de sus competencias, maximizando de este modo el beneficio en términos organizacionales.

El próximo paso del estudio consistirá, por tanto, en definir los indicadores que permitirán medir los efectos esperados de cada una de las rutas definidas. Adicionalmente, habrá que decidir si la evaluación de impacto se hará cargo de algunas externalidades cuyo alcance va más allá del sistema, como por ejemplo, los efectos en el sistema de educación técnico profesional; los efectos sobre el alineamiento de la oferta de capacitación y entrenamiento con los perfiles del sistema; y la adscripción de las empresas a modelos de gestión por competencias.

También habrá que tomar decisiones asociadas a la medición de las variables necesarias para controlar el nivel de calidad de la gestión del Sistema, como las opciones de financiamiento, la calidad y prestigio de los evaluadores y organismos certificadores, la calidad, pertinencia y actualidad de los perfiles ocupacionales, la pertinencia y calidad de la capacitación, entre otros.

Los directores intercambian algunas opiniones sobre el modelo presentado, relativas a los siguientes temas: complejidades de la constitución de la muestra que permitirá la medición de impacto; criterios para definir el tiempo promedio de búsqueda de empleo; consideración de la movilidad tanto interna como externa del trabajador; aumento de productividad como consecuencia de nuevos aprendizajes o cierres de brecha y no necesariamente como efecto de la certificación; efectos de la certificación en la permanencia en el puesto de trabajo y no sólo en la reducción de los tiempos de búsqueda de nuevo empleo; necesidad de considerar en el trabajo de campo algunas herramientas que permitan medir los efectos individuales de la certificación, como la autoestima, no necesariamente asociada al efecto reconocimiento o a la mejora del clima laboral; necesidad de explicitar que cuando se habla de capacitación en el modelo se está aludiendo a un tipo de capacitación de calidad, con enfoque de competencias y que se construye a partir de los perfiles ocupacionales del Sistema y no a la capacitación que habitualmente se entrega hoy en el mercado; la importancia de medir cuánto mejora la pertinencia de la capacitación basada en los perfiles ocupacionales validados por la industria; viabilidad de influir en modificaciones curriculares orientadas a modelos de competencias laborales, entre otros.

Cerrando la discusión, el señor Correa plantea que, más allá de las hipótesis planteadas, de la exposición del consultor, no le queda clara aún cuál es la finalidad de este estudio, pues hasta ahora sólo ha escuchado afirmaciones que han sido parte de la discusión institucional desde un principio. A su juicio, es importante definir los criterios que

permitirán al directorio evaluar los resultados concretos que llevarán a la definición de la línea base que debe ser medida.

La secretaria ejecutiva explica que el objetivo de esta presentación ha sido mostrar el modelo de causalidad en su globalidad y recibir observaciones para, a partir de ello, avanzar en la construcción de los indicadores y el diseño de la línea base, lo que será presentado al directorio en una próxima oportunidad.

Concluye la presentación del señor Figueroa.

En el cuarto punto de la tabla, se presentan las solicitudes de acreditación de 16 perfiles ocupacionales correspondientes a cuatro subsectores. Tres de ellos corresponden a proyectos de competencias laborales que fueron aprobados por el directorio en el mes de agosto del año 2011 y uno, relativo al sector empresas de menor tamaño, se aprobó en el marco de la primera convocatoria realizada el año 2010.

Se procede a continuación a la revisión de las solicitudes. De cada una de ellas se entrega en carpeta a los directores: el acta de conformación del OSCL; el acta de validación de los perfiles, firmada por todos los integrantes del OSCL; y la ficha resumen de evaluación de la solicitud de acreditación, con el detalle de los perfiles ocupacionales y las unidades de competencia laboral que los componen, la que ha sido enviada a los directores para su revisión con antelación a la sesión.

1.- Sector Logística.

- Entidad proponente: ALOG Chile
- Objetivo del proyecto: El directorio ya acreditó 2 nuevos perfiles que fueron levantados y 16 que fueron actualizados. En esta sesión se solicita la acreditación de un nuevo perfil que había quedado pendiente de la sesión anterior.
- Entidad ejecutora del proyecto: Rafaela Sarroca
- Monto total del proyecto: \$24.000.000, de los cuales \$20.570.000 fueron financiados por ChileValora y \$3.430.000 corresponden al aporte del sector productivo.
- Población potencialmente certificable: 17.000 personas.
- Personas certificadas a la fecha: El sector ha certificado 4.882 personas e iniciará un nuevo proceso de certificación de 270 personas, con cargo a los cupos Sence 2012.
- Conformación del OSCL: Participaron en la mesa sectorial las siguientes entidades: ALOG Chile, Correos de Chile, Report/Agunsa y Key Logistics, en representación de los empleadores; los Sindicatos de Report/Agunsa, Extraportuarios S.A. y Sitrans – Grupo Ultramar, en representación de los trabajadores; y el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, en representación del sector público. Participaron como invitados del OSCL el CFT de la Universidad Católica de Valparaíso y el DUOC.
- Plazo de acreditación propuesto por el OSCL: Hasta julio de 2016.

En mérito a los antecedentes expuestos, el directorio adopta por unanimidad el siguiente acuerdo:

“ACUERDO NÚMERO NOVENTA Y SEIS DEL AÑO 2012:

PRIMERO: ACREDÍTESE, hasta el 31 de julio de 2016, el perfil ocupacional de encargado de almacén de depósito de contenedores y las respectivas unidades de competencias laborales que lo componen, incluido en la solicitud presentada por el Sector

Logística, Subsector Almacenamiento y Distribución, cuyo detalle se acompaña en documento anexo a la presente acta.

SEGUNDO: INGRÉSESE al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

2.- Sector Comercio Retail.

- Entidad proponente: Cámara de Comercio de Santiago A.G.
- Objetivo del proyecto: Levantar 5 perfiles ocupacionales
- Entidad ejecutora del proyecto: Mauricio Reyes Consultores S.A
- Monto total del proyecto: \$10.862.000, de los cuales \$8.689.600 fueron financiados por ChileValora y \$2.172.400 corresponden al aporte del sector productivo.
- Población potencialmente certificable: 162.349 personas
- Personas certificadas a la fecha: El sector no ha desarrollado aún procesos de evaluación y certificación de trabajadores.
- Conformación del OSCL: Participaron en la mesa sectorial las siguientes entidades: Cámara de Comercio de Santiago, Cencosud, Hites, La Polar, Salcobrand, Sodimac, Ripley y Falabella, en representación de los empleadores; Confederación Nacional de Sindicatos y Federaciones de Trabajadores del Comercio y Servicios - Confecove, en representación de los trabajadores; y el Ministerio de Economía, en representación del sector público.
- Plazo de acreditación propuesto por el OSCL: Hasta agosto de 2017.

El directorio manifiesta su conformidad con la solicitud, pero advierte con preocupación la falta de equilibrio en la composición del OSCL, considerando que los trabajadores se encuentran en un número evidentemente inferior respecto de los empleadores y que la Confederación Sindical que forma parte del organismo, no es la única instancia representativa de los trabajadores en ese sector productivo.

Atendido ello, el directorio decide solicitar al OSCL que corrija esta situación, enviando los perfiles ocupacionales acreditados a las otras Federaciones o Confederaciones de Trabajadores que sean representativas del sector y considerando a estas entidades en el futuro funcionamiento del OSCL.

Adicionalmente, el directorio acuerda solicitar al OSCL que aclare si los perfiles de “asistente de servicios de atención al cliente”, “auxiliar de bodega” y “supervisor de ventas”, podrían ser transversales a otras actividades productivas o, por el contrario, son específicos para el sector Retail.

Sin perjuicio de ello, mientras el OSCL realiza las gestiones solicitadas y atendido que el sector ha manifestado su interés en postular para ser acreditado como Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, el directorio decide acreditar los perfiles conforme a lo solicitado y adopta el siguiente acuerdo:

“ACUERDO NÚMERO NOVENTA Y SIETE DEL AÑO 2012:

PRIMERO: ACREDITENSE, hasta el 31 de agosto de 2017, los 5 perfiles ocupacionales y las respectivas unidades de competencias laborales que los componen, incluidos en la solicitud presentada por el Sector Comercio, Subsector Retail, cuyo detalle se acompaña en documento anexo a la presente acta.

SEGUNDO: INGRÉSENSE al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

3.- Sector Transporte Público de Pasajeros Mediante Buses.

- Entidad proponente: Coordinación General de Transportes de Santiago, de la Subsecretaría de Transporte.
- Objetivo del proyecto: Levantar el perfil ocupacional de Conductor del Transantiago.
- Entidad ejecutora del proyecto: Mauricio Reyes Consultores S.A.
- Monto total del proyecto: \$7.922.030, que fueron financiados en su totalidad por la entidad proponente.
- Población potencialmente certificable: 12.395 personas.
- Personas certificadas a la fecha: El sector no ha desarrollado aún procesos de evaluación y certificación de trabajadores.
- Conformación del OSCL: Participaron en la mesa sectorial las siguientes entidades: Alsacia Express, Buses Metropolitana, Veolia, Buses Vule, SuBus Chile y STP, en representación de los empleadores; los sindicatos de las empresas antes mencionadas y la Confederación Nacional de Trabajadores del Transantiago (CONFENATRAT), en representación de los trabajadores; la Coordinación Transantiago y el Ministerio de Transportes, en representación del sector público.
- Plazo de acreditación propuesto por el OSCL: Hasta septiembre de 2017.

En mérito a los antecedentes expuestos, el directorio adopta por unanimidad el siguiente acuerdo:

“ACUERDO NÚMERO NOVENTA Y OCHO DEL AÑO 2012:

PRIMERO: ACREDÍTESE, hasta el 30 de septiembre de 2017, el perfil ocupacional de Conductor del Transantiago y las respectivas unidades de competencias laborales que lo componen, incluido en la solicitud presentada por el Sector Transporte, Subsector Público de Pasajeros mediante Buses, cuyo detalle se acompaña en documento anexo a la presente acta.

SEGUNDO: INGRÉSESE al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

4.- Sector Empresas de Menor Tamaño.

- Entidad proponente: Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana, Pequeña, Microindustria, Servicios y Artesanado de Chile –CONUPIA
- Objetivo del proyecto: Levantar 9 perfiles ocupacionales, cuya solicitud ingresa en esta sesión y actualizar 1 perfil que ya fue acreditado por el directorio.
- Entidad ejecutora del proyecto: GESTRA Consultores
- Monto total del proyecto: \$45.000.000, de los cuales \$40.500.000 fueron financiados por ChileValora y \$4.500.000 corresponden al aporte del sector productivo.
- Población potencialmente certificable: 1.500.000 personas.
- Personas certificadas a la fecha: El sector ha certificado a 338 trabajadores en el perfil de gestor Mype.
- Conformación del OSCL: Integraron la mesa sectorial las siguientes entidades: CONUPIA en representación de los empleadores; la Central Unitaria de Trabajadores, en representación de los trabajadores; Fosis y Sercotec, en representación del sector público. En conjunto con CONUPIA, durante el desarrollo del proyecto, se realizaron gestiones para conseguir la revisión de los perfiles por parte de la Subsecretaría de Economía, a través de su División de Empresas de Menor Tamaño, y finalmente se optó por solicitar de manera formal al Subsecretario de Economía la validación de los perfiles, por recomendación del representante de dicho Ministerio en el directorio de

ChileValora. El Minecon entregó sus observaciones a través del Ordinario N°4872 del 15 de junio de 2012, y éstas fueron derivadas al OSCL a través del representante sectorial, para su análisis y consideración.

- Plazo de acreditación propuesto por el OSCL: Hasta junio 2015.

Realizado el análisis de la solicitud, el directorio advierte que los 9 perfiles contienen unidades de competencias laborales comunes, aplicables transversalmente a la gestión del trabajador por cuenta propia, independientemente de la actividad productiva en la que se desempeñe. A juicio de los directores, no queda clara la conveniencia de contar con 9 perfiles similares, en vez de uno solo que garantizaría de mejor modo la eficiencia del Sistema y la movilidad de los trabajadores de este sector entre una función laboral y otra.

Atendido lo anterior, el directorio acuerda dejar pendiente la decisión de acreditación y solicitar al Presidente de Conupia, señor Pedro Davis, que asista a la próxima sesión de directorio, a objeto de explicar los fundamentos que justifican la solicitud presentada por el sector.

En el intertanto, atendido que Conupia ya ha iniciado su proceso de postulación para ser acreditado como Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, el directorio manifiesta su disposición a acreditar un solo perfil genérico, bajo la denominación "Gestor Trabajador por Cuenta Propia". Para estos efectos, se solicitará al OSCL que, en el más breve plazo, proponga el contenido de dicho perfil y lo envíe para su presentación en la próxima sesión de directorio.

En el quinto punto de la tabla, se solicita la habilitación de 57 nuevos evaluadores de competencias laborales. Esta solicitud corresponde a un total de 4 cursos, de los cuales 3 fueron ejecutados por la UTFSM en Santiago, Valparaíso y Puerto Montt, y 1 por INACAP en Santiago. En los 4 cursos asistieron un total de 95 personas, de las cuales 10 no cumplieron los requisitos y 27 están pendientes por falta de antecedentes curriculares.

En mérito a los antecedentes expuestos, los directores adoptan el siguiente acuerdo:

“ACUERDO NÚMERO NOVENTA Y NUEVE DEL AÑO 2012:

Teniendo presente que ChileValora celebró un convenio de colaboración con la Universidad Técnica Federico Santa María y con el INACAP para la formación de evaluadores de competencias laborales. **Considerando** que dichas entidades han acreditado que 57 personas han cumplido con los requisitos necesarios para ser habilitados como evaluadores de competencias laborales. **Habilitense** como evaluadores de competencias laborales, las personas individualizadas durante la presente sesión, para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

En el punto Varios, se informan los siguientes temas:

1.- Norma de Participación Ciudadana. Tal como fue acordado en la sesión anterior, la propuesta de norma fue enviada por correo electrónico a los directores para su revisión. A la fecha de hoy, sólo se recibieron observaciones del señor José Ramón Correa, las que ya fueron incorporadas. Atendido lo anterior, el directorio adopta por unanimidad el siguiente acuerdo:

“ACUERDO NÚMERO CIEN DEL AÑO 2012: APRUÉBESE la Norma General de Participación Ciudadana de la Comisión del Sistema Nacional de Competencias Laborales. Proceda la Secretaria Ejecutiva a formalizarla mediante Resolución Exenta de la Comisión y a publicarla en el link de Gobierno Transparente del sitio web institucional.”

2.- Actividades de difusión y programación de próximos eventos institucionales. Se entrega en carpeta a los directores.

3.- Tramitación Convenio de Desempeño 2012. Se informa que a principios de este mes fue visado por Diprés e ingresado a Contraloría para su toma de razón.

Habiendo concluido la revisión de los temas en tabla, se da término a la trigésimo sexta sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe, Ximena Concha Bañados.

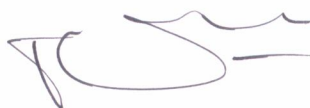
Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



ARTURO LYON PAROT



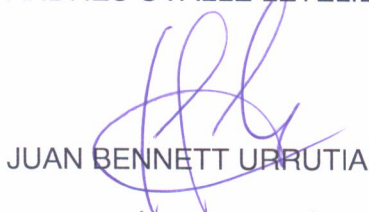
ROBERTO GODOY FUENTES



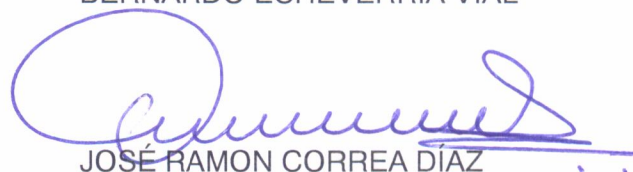
ANDRÉS OVALLE LETELIER



BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL



JUAN BENNETT URRUTIA



JOSÉ RAMON CORREA DÍAZ



ALEJANDRO WEINSTEIN VARAS



XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe