



**ACTA
TERCERA SESIÓN EXTRAORDINARIA
COMISION DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES**

27 DE ABRIL DE 2010

En Santiago, a 27 de abril de 2010, ante su secretaria ejecutiva y ministro de fe, Ximena Concha Bañados, se celebró la tercera sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES.

Concurrieron a esta tercera sesión extraordinaria las siguientes personas: En representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot, quien la presidió; Sr. Andrés Ovalle Letelier y Sr. Bernardo Echeverría Vial; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Roberto Morales Farías y Sr. Roberto Godoy Fuentes; en representación del Ministerio de Educación, la señora Alejandra Villarzú Gallo; y en representación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Sra. Alicia Díaz Nilo.

No asistieron a esta sesión el Sr. Víctor Ulloa Zambrano, representante de las Organizaciones de Trabajadores y el representante del Ministerio de Economía, por encontrarse el cargo vacante.

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

TABLA.

- 1) Aprobación de definiciones estratégicas básicas (Misión y propuesta de focalización de corto, mediano y largo plazo).
- 2) Inicio de Reflexión Estratégica sobre Sistema de Acreditación de CECCL. Marco Normativo.
- 3) Varios.

DISCUSIÓN Y ACUERDOS.

En el primer punto de la tabla, expone el señor Juan José Morales, de la consultora Praxis S.A., quien asiste como invitado a esta sesión. Su presentación tiene tres objetivos:

- 1.- Someter a aprobación el Mapa Estratégico de ChileValora, que recoge las indicaciones presentadas por los directores en la última sesión de trabajo.
- 2.- Presentar una propuesta de población focalizada.
- 3.- Entregar algunos elementos que permitan introducir la reflexión sobre la acreditación de CECCL.

En relación al Mapa Estratégico, cuyo detalle se entrega en documento anexo a los directores, se señala la existencia de una cadena principal de impactos del Sistema (que considera como elementos centrales el aumento de la productividad de las personas, de su estabilidad y movilidad laboral, de sus condiciones de trabajo e ingresos y la mejora de los resultados de las empresas y de su competitividad) y una cadena de impactos adicionales (que considera el aumento de la valorización y reconocimiento de las personas, de su orgullo, autoestima y realización personal y un aumento del diálogo social, la reducción de las asimetrías de información en el mercado laboral y el aumento del reconocimiento del certificado por la educación formal).

En términos de Misión, los propósitos institucionales se organizan en tres grandes ejes:

- 1) Aumento de las Competencias Laborales de las personas, lo que se consigue a través de la Evaluación y Certificación de Competencias y de la Capacitación Laboral;
- 2) Fomento del Enfoque basado en Competencias Laborales (en todos los sistemas que tengan pertinencia, relevancia e importancia); y
- 3) Posicionamiento de ChileValora dentro de la opinión pública.

En el primer eje, relacionado con la Evaluación y Certificación, se distinguen tres actores fundamentales: los OSCL's, los CECCL's y los Evaluadores. Ellos deben desarrollar una labor de calidad y en la cobertura requerida, tanto en la población focalizada como en el levantamiento o aplicación de las UCL's. Otros actores relevantes en esta tarea son los gremios empresariales y las organizaciones de trabajadores, que participan en la composición de los OSCL's, en la evaluación y certificación, y financian los procesos de levantamiento de UCL's; así como La Fundación Chile y otros actores participantes en las experiencias demostrativas, cuyo apoyo en el corto y mediano plazo resulta fundamental para la puesta en marcha del Sistema.

Finalmente, a nivel de procesos, ChileValora se hace cargo de: a) formar OSCL's; apoyarlos en la generación, adquisición y actualización de UCL's; y acreditar UCL's; b) crear CECCL; acreditarlos; asegurar la calidad de los CECCL; y habilitar evaluadores; c) crear, mantener y publicar registros; y mantener la relación con los actores participantes en las experiencias demostrativas.

Siempre dentro del primer eje, en lo concerniente a la Capacitación Laboral, ChileValora se hace cargo de que el diseño y la ejecución de la Capacitación Laboral esté basada en competencias laborales acreditadas por la Comisión. El actor relevante en este sentido es naturalmente el SENCE, que debe motivar a la empresas, OTEC's y OTIC's en la estructuración de la demanda y oferta de este tipo de capacitación. En este caso, ChileValora asume un proceso de alineamiento de este actor relevante.

En el segundo gran eje, de Fomento del Enfoque de Competencias Laborales, se observan a nivel de Misión tres líneas básicas: a) promover el alineamiento de la educación formal – Técnico Profesional, con el enfoque basado en competencias laborales; b) promover el enfoque de competencias laborales en las políticas de fomento productivo e innovación y en las políticas y programas sociales a nivel público y privado; y c) promover el enfoque de competencias laborales en la gestión de RR.HH. de las empresas, y en los programas y mecanismos de intermediación y orientación laboral.



Para que se cumpla la misión establecida en estos términos, existe un grupo importante de actores que intervienen: Instituciones de Educación Técnico Profesional, Media y Superior; CORFO y otras instituciones de la red de Fomento; Consejo Nacional de Innovación y los actores de la red de innovación con foco en los clústers; instituciones públicas y privadas con programas sociales ad-hoc; empresas privadas y sector público; agentes de intermediación y orientación laboral.

Lo anterior supone procesos de articulación y alineamiento entre ChileValora y estos actores relevantes.

Finalmente, en el eje relativo al Posicionamiento, a nivel de Misión se pretende lograr que ChileValora sea un referente en Competencias Laborales, que esté posicionado en la opinión pública y que sea prospector en el mercado laboral. Se observan dos actores fundamentales: las personas, que valoran y demandan la certificación; y otros grupos de interés (que están por definirse) que consideran a ChileValora como referente en Competencias Laborales.

Lo anterior se logra a través de procesos organizados internamente en ChileValora, los cuales son: Difusión, Educación, Comunicación y Posicionamiento.

Presentado en estos términos el Mapa Estratégico, el consultor señala que el próximo paso será establecer los indicadores de cada objetivo y sus medios de verificación, para finalizar con la construcción del Tablero de Control del Sistema.

Iniciando la discusión, el señor Roberto Godoy advierte que en el Mapa se eliminó toda referencia al concepto de Formación Permanente y al Marco de Cualificaciones. La Secretaria Ejecutiva responde que efectivamente no quedó expreso, pero va implícito en la Capacitación Laboral y en la Educación Formal.

Don Roberto Morales recuerda que en las conversaciones sostenidas en la sesión anterior, se consensuó en que, especialmente en lo referido a las acciones de Fomento, el objetivo último es alinear y avanzar hacia un Marco de Cualificaciones y a un Sistema Nacional de Formación Permanente que hoy no existe, pero ante la imposibilidad de hacerse responsables directos de su cumplimiento, se asumió como un tema importante dentro de la lógica de comprender a la Comisión como parte de un Sistema Mayor. El sentido general estaría, entonces, en definir a la Comisión, no como responsable directa de estos factores, pero sí como fortalecedora de las directrices de este objetivo último. Considera que esto no aparece reflejado explícitamente en este Mapa y sería aconsejable identificar en qué parte evidenciarlo.

La Secretaria Ejecutiva opina que en la cadena principal de impactos, el elemento de **“Reconocimiento de certificados por la educación formal”** está dando cuenta de este tema, pero limitándolo a la educación formal, por lo que sugiere que se declare en un sentido más amplio que uno de los impactos sociales a los cuales ChileValora pretende contribuir es a la **“Creación en Chile de un Sistema de Formación Permanente para las personas”**.

El señor Godoy agrega que no hay que olvidar que la Comisión no es responsable de la Capacitación, no posee instrumentos de regulación ni menos de financiamiento de la misma, pero se está declarando que una de sus funciones es el diseño de la oferta de capacitación basada en las UCL's. Por lo tanto, el trabajo bien hecho en este caso implica



contribuir a la instalación de un Sistema de Formación Permanente en Chile, pues éste no funcionará si uno de sus subsistemas no lo hace adecuadamente. Considerando que en estos momentos el único subsistema que se encuentra en etapa de diseño es esta Comisión, no puede obviarse en su Marco Estratégico este tema.

Todos los directores coinciden con este razonamiento y, por lo tanto acuerdan incorporarlo en el Mapa, en los términos expresados por la Secretaria Ejecutiva.

Siguiendo con la discusión, la señora Alicia Díaz consulta respecto al alcance del eje de posicionamiento de ChileValora como prospector en el mercado laboral. La Secretaria Ejecutiva aclara que esto apunta a que, a través del levantamiento de UCL's, lo que se está haciendo es detectar y reflejar las demandas del mundo del trabajo. De este modo, si se hace bien el trabajo de constituir OSCL's y levantar estándares, se está permitiendo generar información relevante sobre las demandas reales de capital humano que tienen los sectores productivos en Chile. Efectivamente no se puede dimensionar aún la capacidad que tenga la Comisión para prospectar en el futuro, pero con el tiempo se verá cómo abordarla.

La señora Díaz opina que puede ser un poco ambicioso pensar que esta institución esté en condiciones de abordar una función de prospección en su globalidad y que sería conveniente acotar el tema, por una cuestión de funcionalidad práctica, pensando en la cantidad de procesos que ello involucra.

La señora Alejandra Villarzú, en el mismo sentido, indica que siempre ha generado tensión en el momento de diseñar perfiles y levantar competencias, determinar cuán prospectivo es el proceso, ya que metodológica y técnicamente se tiende más bien a levantar estándares en lo que existe hoy que en lo va a ocurrir dentro de cinco o diez años. Por eso concuerda en que el carácter prospectivo del levantamiento de UCL's no es tal, aunque sí entrega muy buena información.

La Secretaria Ejecutiva resume la propuesta sugiriendo modificar la frase en el sentido de que ChileValora, más que ser un prospector en el mercado laboral, entregará información sobre demandas de capital humano identificadas con los sectores productivos.

La señora Díaz agrega que sería importante agregar en este eje, que ChileValora se posicione como una instancia de carácter tripartito.

En tal sentido, don Roberto Morales piensa que el objetivo central de este eje es uno solo: que ChileValora llegue a posicionarse como el referente en Competencias Laborales en el país. Para lograrlo se deberán generar estrategias y acciones relacionadas, pero todo lo demás va en otro nivel. De este modo, el ser un modelo de gestión de políticas públicas a través de una organización tripartita es otro nivel, y el carácter de prospector del mercado laboral se ubicaría en un nivel diferente a los dos anteriores.

Se acuerda modificar el Mapa en tal sentido.

La señora Alejandra Villarzú consulta cuál es la razón por la que los grupos de interés no están indicados expresamente en el Mapa de posicionamiento.

La secretaria ejecutiva explica que dicha definición está supeditada a la entrega del informe de la consultora Sámara, que se encuentra diseñando la Estrategia



Comunicacional, y en donde se incluirá una propuesta sobre cuáles son los grupos de interés en los que ChileValora debiera tratar de influir.

En el mismo sentido, el señor Godoy consulta qué es lo que se posiciona efectivamente, si el tema de las competencias laborales, el modelo de certificación o la institución. La Secretaria Ejecutiva señala que este tema también quedará definido luego que se presente la propuesta de Sámara, ya que probablemente va a existir una estrategia específica para posicionar todo el Sistema.

Por acuerdo de todos los directores y previa incorporación de las observaciones realizadas, se da por aprobado el Mapa Estratégico de ChileValora.

Continuando con la exposición de don Juan José Morales (Praxis), se presenta la **Propuesta de Focalización**.

La propuesta se estructura en base a dos elementos: condición laboral de la población (ocupados, desempleados e inactivos) y plazos de intervención para el Sistema en el corto, mediano y largo.

En el corto plazo, entendiendo por tal hasta el año 2011, se propone focalizar el sistema utilizando el catálogo actual de UCL en:

1°. Los clústers de innovación, perfiles y UCL críticos definidos por MINECON, cuya población de alcance aproximada es de 250.000 personas ocupadas, de las cuales se estima tentativamente que 100.000 estarían en las grandes empresas (GGEE) y otros 100.000 en las empresas de menor tamaño (EMT). Su consideración en el corto plazo responde a su alto impacto en la competitividad país.

2°. Los sectores con avance, participantes de las experiencias demostrativas. La población potencial de crecimiento en esta línea sería de alrededor de 1.5 millones de personas ocupadas. De este total, es posible estimar que 600.000 se encuentran en las GG.EE. y 600.000 en las EMT. La propuesta de corto plazo es focalizarse principalmente en los trabajadores de GG.EE., ya que para llegar a las PYMES es necesario un trabajo metodológico de mediano plazo en orden a modificar la estructura actual de las UCL hacia un formato genérico, que permita evaluar a personas que trabajan en empresas que no están dispuestas a facilitar sus instalaciones o que no cuentan con procedimientos definidos.

3°. Las Microempresas, aunque con expectativas de penetración no muy altas, dado que se podría masificar la certificación de trabajadores en UCL transversales de gestión asociadas al perfil ocupacional de "Gestor Mype", que fue levantado con las asociaciones de EMT y certificado hasta el momento por la CONUPIA.

En el mediano plazo (3 a 5 años), considerando que se necesita el desarrollo de un nuevo catálogo de UCL, se propone focalizar en:

1°. Los sectores interesados, que no tienen UCL en el catálogo actual

2°. Los sectores fáciles, entendiendo por tales a aquellos que no requieren de mayor infraestructura para evaluar y certificar.

3°. El sector público, que aunque no cuenta con UCL, dispone de recursos para financiar la certificación a través de los presupuestos de RR.HH.

4°. Los desempleados, de acuerdo a sus niveles de formación, quintil y rango etéreo. Atendido que las UCL's actuales requieren experiencia laboral y un lugar de



trabajo donde evaluar, para abordar este segmento es necesario desarrollar otras UCL's y promover la conformación de centros de evaluación y certificación autosuficientes, ya que los desempleados no cuentan con una empresa que les facilite el soporte de procedimientos y equipos necesarios para la certificación.

En el largo plazo (más de 5 años), se propone abordar los restantes sectores, esto es, los que no son fáciles, los que no están interesados, los que no fueron abordados en las experiencias demostrativas y aquellos con competencias laborales complejas que no están dentro de los sectores de innovación.

Por último, ChileValora no definiría como foco en forma directa, aunque sí a través de sus canales de promoción, a los inactivos y a los ocupados sin comprensión lectora, a menos, en este último caso, que la UCL respectiva no la exija para poder certificar.

Se abre la discusión sobre la propuesta.

Respecto del tema de los desempleados, el señor Bernardo Echeverría plantea que el desafío es lograr la alineación de los programas pro-empleo con el enfoque de competencias. El señor Arturo Lyon agrega a lo anterior que hay desempleados que tienen una gran experiencia y, por lo mismo, su mejor momento para certificar se da con los programas pro-empleo, pero ello pasa por definir dónde y cómo se les evalúa y certifica.

La secretaria ejecutiva señala que es importante establecer la diferencia entre una persona que ha trabajado y tiene experiencia laboral en la UCL en la que quiere certificar, pues no sería tan difícil alcanzar su certificación en la medida en que el Centro cuente con las instalaciones propias o se ponga de acuerdo con una empresa en donde se las presten, de otra que no tiene experiencia laboral, ya sea porque proviene del mundo de la educación o nunca ha trabajado o no tiene la experiencia directa en aquello que quiere certificar. Los cesantes que se encuentran en el primer caso, no tendrían mayores inconvenientes para entrar al Sistema, en particular considerando que uno de los focos del FONCAP son los cesantes.

Don Andrés Ovalle opina que lo anterior es válido para las personas que quieren insistir en lo mismo en lo que ya tienen experiencia, pero no para quienes desean certificar competencias en otros ámbitos. La secretaria ejecutiva responde que efectivamente este mecanismo no involucra la reconversión, pues eso implica un cambio de campo laboral, situación que las UCL's actuales no consideran, pues la necesidad de experiencia laboral previa en el campo a certificar es la limitante fundamental para su aplicación. En este caso se podría pensar en crear un tipo de UCL de segunda generación, en la que se supliera esta necesidad de experiencia previa, por capacitación, pero eso es materia de un estudio más serio y profundo, que no puede ser abordado en el corto plazo.

En tal caso, complementa el señor Echeverría, hay que saber diseñar esa UCL para que responda realmente al objetivo esperado, pues lo que se ha visto con la OIT como experiencia internacional, es que sólo un 20% de las personas evaluadas responden realmente al perfil para certificar, situación que es totalmente distinta en Chile, en donde más de un 80% aprueba el proceso.

La señora Villarzú hace notar el hecho de que en otros países el Sistema de Evaluación de Competencias ha relevado el valor de la capacitación y la formación permanentes,



mientras que en nuestro país se diseñó de manera paralela, sin la correspondiente relación con los otros temas. En consecuencia, si la Comisión quisiera hacer un cambio al respecto, tendría que modificar no sólo las UCL's sino también algunos principios sobre los cuales se constituyó el Sistema.

El señor Lyon considera que en este caso es importante segmentar, pues existirán UCL que van a requerir de las instalaciones e infraestructura y otras no, por lo tanto, la determinación respecto de incluir o no a los desempleados en un corto o mediano plazo dependerá de ello.

La Secretaria Ejecutiva señala que hay tres puntos principales que condicionan este tema: 1º Las UCL, según el catálogo actual, exigen experiencia laboral previa para la certificación, incluso la Fundación Chile exigía entre 3 a 5 años. El concepto apunta a que el trabajador certifica aquello que ha aprendido a "saber-hacer" dentro del mundo del trabajo y no un conocimiento teórico; 2º Los 26.000 trabajadores certificados a la fecha, fueron evaluados en su puesto de trabajo; 3º En muchas UCL se hace referencia a los procedimientos de la empresa para evaluar al trabajador en función de ellos. Estos tres elementos complejizan la evaluación de personas que no están activas en el sistema, de acuerdo con el catálogo de UCL que tiene vigencia hasta agosto 2011. Los ajustes que son necesarios requieren de un mayor tiempo de análisis, lo que no se puede lograr en el corto plazo.

Los directores coinciden en que, dependiendo del tipo de UCL (requisitos más duros o más blandos) y de la diferencia entre desempleados con experiencia laboral y sin ella, se deberá segmentar este grupo para incluirlos en la focalización de corto plazo, pues ello es coherente con la cadena de impactos que se ha aprobado en el mapa estratégico y permite, además, aprovechar la priorización que los cesantes tienen en la utilización del FONCAP. Se aprueba modificar la propuesta en tal sentido.

Respecto del resto de la propuesta de focalización, la señora Alicia Díaz consulta si se tiene información oficial respecto de la política que se va a aplicar en los temas de cluster e innovación, pues no tiene información si las nuevas autoridades estarían redefiniendo las estrategias de innovación, la organización de los cluster y las cadenas productivas, lo cual aconsejaría no poner este foco en el corto plazo. La Secretaria Ejecutiva responde que la información que se ha considerado para la propuesta es el documento "estrategia de innovación 2010-2020", presentado por el Consejo de Innovación, donde una de las prioridades es cerrar las brechas de capital humano asociado a los cluster lo que es posible de ser abordado a través de los perfiles que ya han sido definidos por el MINECON para cinco de ellos. Lo que faltaría es que ChileValora los acredite. Obviamente, si hubiese algún cambio de estrategia, obligaría a ajustarse a las nuevas condiciones. Se compromete solicitar información sobre este tema en la reunión que se ha solicitado con el Subsecretario de Economía.

Don Andrés Ovalle, por su parte, consulta por qué el perfil sobre Gestor MYPE está dirigido sólo a microempresas, considerando que en la pequeña y mediana empresa el 80% a 85 % de los socios o administradores son profesionales, pero igual porcentaje no cuenta con certificación o capacidades de gestión, lo que permitiría aplicar esa UCL también a empresas de mayor tamaño. La secretaria ejecutiva aclara que se focalizó en la MYPE porque es el único perfil específico que se levantó para la Microempresa, pero que ello no obsta a que se pueda extender su aplicación, sobre todo considerando que cuenta



con la legitimidad y reconocimiento del gremio (CONUPIA) como un buen punto de partida para la certificación.

Para cerrar la intervención de PRAXIS, se presentan algunos elementos sobre la focalización en el corto plazo, a objeto de introducir la reflexión estratégica sobre la acreditación de Centros:

1. Existen fundamentos para priorizar la continuidad de las experiencias demostrativas:
 - ✓ Los perfiles y las UCL's ya se encuentran acreditadas
 - ✓ Los sectores productivos participantes en las Experiencias Demostrativas ya han demostrado su interés y han sido actores claves, excepto en financiamiento.
 - ✓ Estos sectores han aplicado una metodología de evaluación y certificación propia, acorde a los requisitos de las UCL's, que los pone en una situación ventajosa para constituirse como CECCL en la nueva fase de implementación.
2. En el corto plazo, se propone integrar cuatro segmentos:
 - ✓ Clusters de innovación
 - ✓ Microempresas
 - ✓ Sectores con Impacto en Plan de Reconstrucción
 - ✓ Cesantes, previa segmentación, según lo conversado en esta sesión.
3. Desafíos para abordar los focos de corto plazo:
 1. Formación de CECCL. Las organizaciones que inicialmente cumplen mejor con las características necesarias son las Asociaciones Gremiales y las instituciones de Educación Superior. Sin embargo, el requerimiento legal de separación entre la formación y la Evaluación y Certificación dificulta esta alternativa.
 2. Evaluadores. El requerimiento legal referido a los Evaluadores respecto a su no participación como relator en alguna actividad de capacitación durante dos años, dejaría fuera a la gran mayoría de los potenciales candidatos a ser contratados por las Asociaciones Gremiales y las instituciones de Educación Superior, en su calidad de CECCL.
 3. Organización. Durante las Experiencias Demostrativas, los procesos de evaluación y certificación han sido fuertemente apoyados por Fundación Chile. Cabe preguntarse si el Sistema puede prescindir de este apoyo en el corto plazo.
 4. Financiamiento. Durante las Experiencias Demostrativas el financiamiento provino de apoyos externos al Sistema y no de los actores beneficiados, cuestión que se modifica en el marco de la Ley. Cabe preguntarse por la disposición de pago por parte de los actores.

En el segundo punto de la tabla, la abogada de ChileValora, Hortensia Cereceda, presenta los aspectos centrales del Marco Normativo que regula a los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (Ley 20.267 y/o su reglamento).

Según el artículo 15 de la ley, los Centros son entidades ejecutoras, acreditadas por la Comisión, para desarrollar los procesos de evaluación y certificación de las competencias laborales. Del mismo artículo se desprenden sus dos principales funciones: evaluar las competencias laborales de quienes lo soliciten, de acuerdo a las UCL's acreditadas por la Comisión y otorgar las certificaciones cuando corresponda.



De lo anterior también se derivan algunas tareas que debe cumplir la Comisión en relación a los Centros, como son definir el proceso de acreditación de los mismos; y validar los procedimientos y metodologías presentados por los Centros, conforme a un estándar mínimo común.

Pueden ser Centros todas las personas jurídicas, sin distinción de forma, que cumplan con: 1) Los criterios que defina la Comisión para garantizar la idoneidad, imparcialidad y competencia de los Centros (Art.19. inciso 1º). Esta es una herramienta muy poderosa para la Comisión porque le permite definir conceptualmente estos criterios y la forma de garantizar su cumplimiento; y 2) Los requisitos específicos que establece la ley en su Art. 19 números 1 a 5.

Por su parte, no pueden ser Centros:

- ✓ Los OTEC sujetos a la limitante de tener como objeto social único la capacitación y que, si amplían su giro, pierden su inscripción en el SENCE.
- ✓ Los OTIC, porque el art. 33 de la ley 20.267 les asigna otro rol (intermediación) y les impone una serie de restricciones para evitar la integración vertical con los Centros.
- ✓ Las personas jurídicas, cuyos socios, directivos, gerentes o administradores incurran en situaciones contempladas en el art. 20 de la ley (causales de inhabilidad)
- ✓ Las instituciones que no cumplan con alguno o varios de los requisitos establecidos en el art. 19 de la ley.

La situación más compleja es la de las entidades que pueden ser Centros pero con restricciones. Según lo que señala el Art. 17 inciso primero, pueden ser Centros pero no pueden evaluar y certificar las competencias de sus egresados:

- ✓ Los OTEC que no están sujetos a la limitante de tener como objeto social único de capacitación (Municipalidades).
- ✓ Las Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica y Academias Especiales.
- ✓ Instituciones que desarrollen otras actividades de capacitación o de formación financiadas con fondos públicos.

El artículo 17 de la ley impone a estas instituciones una serie de restricciones para evitar la elusión de la prohibición de certificar a sus propios egresados. La primera es que las entidades antes señaladas no pueden evaluar o certificar a sus egresados, ni directamente ni a través de otras personas jurídicas en las que participen. La segunda es que, cualquiera entidad que se acredite como CECCL, cualquiera sea su forma jurídica, no puede evaluar o certificar a los egresados de OTEC, Universidades, IP, CFT u otros organismos, que pertenezcan al mismo grupo empresarial del Centro o tengan con él la calidad de entidades relacionadas. Y de este modo, se llega por ejemplo a la conclusión de que las Asociaciones Gremiales, que cumplan con los requisitos que establece la Ley y la Comisión, pueden ser o constituir Centros pero éstos no pueden evaluar o certificar a las personas que la propia Asociación Gremial ha capacitado a través de su OTEC o de cualquier otra forma que haya contado con fondos públicos.

Por último, los evaluadores contratados por los Centros que tengan con una OTEC o una Institución de Formación alguna de las relaciones señaladas en el Art. 17, no pueden evaluar o certificar a los egresados de las entidades relacionadas. Lo anterior es sin perjuicio de que no pueden, en general, ser evaluadores quienes se desempeñan en



calidad de Director, Gerente, Administrador o Relator de las Instituciones reguladas en la Ley 19.518 de SENCE (OTEC, OTIC), o la hayan tenido dentro de los últimos dos años contados desde el término de su relación con ellas.

Para entender el por qué de estas restricciones, la señora Cereceda se remite a la historia de la ley, la que da cuenta de que la propuesta original del Ejecutivo respecto de este artículo consideraba una prohibición absoluta para las entidades de formación y capacitación, las que no podrían, en ningún caso, desarrollar acciones de evaluación y certificación de competencias. Pero esta norma fue modificada en el Senado, porque se consideró que una prohibición tan amplia dejaba fuera del mercado de certificación a instituciones que por su trayectoria y prestigio podían ser las más indicadas para hacerse cargo de estos procesos. Atendido ello, la prohibición absoluta fue reemplazada por una inhabilidad relativa, en el sentido de no poder ejercer tales funciones respecto de los egresados de sus propios establecimientos. Ahora bien, el espíritu del legislador fue evitar la elusión de esta prohibición a través de un estricto sistema de inhabilidades que impide, incluso, que un relator de una OTEC, pueda ejercer como evaluador.

La señora Cereceda concluye su presentación señalando que a este resumen se incorporaron las conclusiones a las que llegó el abogado externo que está realizando el estudio en derecho encargado por la Comisión y que son coincidentes con la interpretación ya explicada.

Se abre el diálogo. La Secretaria Ejecutiva manifiesta que las Asociaciones Gremiales con las que se han entrevistado y algunos CFT como INACAP, han interpretado, a la luz de estas restricciones, que este mercado resulta poco interesante, no sólo por la incapacidad de certificar a los egresados, sino también porque las inhabilidades establecidas para los evaluadores les impide aprovechar su propio staff de académicos y docentes, quienes habrían sido naturalmente los evaluadores más calificados.

El señor Roberto Godoy hace presente varias situaciones. En primer lugar, como la Ley de Municipalidades, que es orgánica constitucional, no contempla entre las funciones de éstas la evaluación y certificación de competencias, la disposición de la ley 20.267, que es una ley general, no modifica esto y finalmente las municipalidades, aunque tengan la condición de OTEC, no pueden ser ni constituir CECCL. La misma situación se plantearía respecto de los CFT y los IP, ya que la ley de enseñanza los concibe como instituciones de "giro único". La señora Cereceda señala que, a su juicio, en ambos casos planteados, la ley 20.267 amplía el espectro de funciones que pueden desarrollar estas entidades, tal como la Ley SENCE les permite constituirse en OTEC. Por último, el señor Godoy señala que las instituciones de educación superior no son propiamente OTEC y, por lo tanto, su personal no quedaría afecto a las inhabilidades para ejercer la función de evaluadores a que hace referencia el artículo 15 inciso cuarto de la ley 20.267, que sólo se refiere a las entidades reguladas por la ley 19.518 (OTEC y OTIC). La señora Cereceda precisa que el texto del artículo 12 de la Ley SENCE es claro al respecto, ya que señala textualmente que podrán ser organismos técnicos de capacitación las personas jurídicas cuyo único objeto social sea la capacitación y las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica. Es decir, estos últimos son claramente concebidos como OTEC y la única diferencia que se les reconoce es que no quedan sujetos a la limitación de tener objeto social único.

Al margen de la discusión anterior, la Secretaria Ejecutiva advierte que la Comisión deberá poner en marcha el Sistema con el régimen de inhabilidades que la Ley establece,



sin perjuicio de que exista la posibilidad de levantar una agenda legislativa en el mediano plazo que evidencie los problemas que estas restricciones generan en la práctica, pero para ello el Sistema debe estar en funcionamiento.

El señor Godoy precisa que, más allá de la redacción de la norma, es importante no perder de vista los dos principios que están detrás de estas regulaciones: primero, que el que capacita no sea el mismo que evalúa y certifica y, segundo, la prohibición de la integración económica de los actores del Sistema, para evitar que, por la vía de las empresas relacionadas, el primer principio se vulnere. Por lo tanto, las restricciones que impone la ley a las personas jurídicas que deseen entrar en el negocio de la certificación debe ser resorte de evaluación de cada entidad, no de la Comisión, ellos determinarán si les conviene o no, pero el trabajo de la Comisión, a su juicio, es regular y velar porque quien capacita no sea el mismo que evalúe y certifique.

La secretaria ejecutiva responde que el tema es determinar el impacto que estas limitaciones traen aparejadas para instituciones que naturalmente podrían ser entes certificadores. Por ejemplo, no es indiferente para el Sistema que las asociaciones gremiales que fueron parte de las experiencias demostrativas y que llevan años certificando, no puedan establecer un círculo virtuoso con sus entidades relacionadas y se les impida certificar a las personas que se han capacitado en sus OTECs.

A lo anterior don Arturo Lyon agrega que, en la realidad, muchas asociaciones gremiales tienen OTEC y OTIC y que, en la misma lógica, puedan querer tener un Centro. Pero todas estas entidades funcionan de manera autónoma, aún cuando están creadas bajo el alero de la asociación gremial.

El señor Godoy señala que no es conveniente abordar el tema desde la perspectiva de las asociaciones gremiales, porque en la misma situación pueden estar los sindicatos y las instituciones de formación. Lo importante para la Comisión es que debe velar porque el negocio de la certificación se mantenga separado del de la formación y la capacitación, al margen de lo que haya ocurrido en la experiencia demostrativa, pues ahora hay que tomar las definiciones para el funcionamiento del Sistema en régimen. Desde este punto de vista, concentrar la estrategia en cómo incorporar a ciertas instituciones, puede terminar estableciendo barreras de entrada, que impida que un número importante de trabajadores tenga acceso a la certificación. Por ello, el Sistema debe garantizar que exista una institución que certifique al trabajador y un mercado suficiente de operadores dedicados a ellos.

Don Roberto Morales opina que, haciendo un análisis de cómo ha funcionado hasta ahora el sistema, este régimen de inhabilidades no constituye un gran problema, porque las 30.000 personas certificadas durante las experiencias demostrativas provenían de su fuente laboral y no de las OTEC de los gremios. En el mismo sentido, si algún trabajador no lograba certificar, no era en la OTEC de la asociación gremial en donde cerraba sus brechas de capacitación. En lo relativo a las instituciones de educación superior, como CFT e IP, la lógica indica que no son sus egresados de estudios formales los sujetos naturales que vayan a demandar la certificación, sino un universo distinto de personas que, lo más probable es que precisamente no provengan de la educación formal.

La secretaria ejecutiva explica que el caso de las Asociaciones Gremiales se ha mirado en profundidad porque en la experiencia demostrativa se optó por pedirles a ellas mismas que fueran las certificadoras, ya que se estaba apostando al compromiso efectivo de un



gremio con el desarrollo del capital humano de las empresas que pertenecen a ese gremio. Por lo tanto, la experiencia parece decirnos que hay una ventaja en que el que certifique sea alguien que está comprometido con el desarrollo productivo de un sector y por eso es bueno definir si nos interesa que estas Asociaciones Gremiales sigan estando o no en el mercado de la certificación.

El señor Godoy responde que estas entidades tienen un rol insustituible en el levantamiento de Competencias Laborales, a través de la constitución de OSCL's, pero no necesariamente su función es constituir Centros. Además, hay que recordar que la adhesión a este Sistema es voluntario y, por lo tanto, si ellas lo consideran conveniente, pueden dedicarse al negocio de la certificación fuera de él, sin perder de vista por supuesto, que un objetivo de ChileValora es generar el máximo de adhesión al sistema. El señor Roberto Morales concuerda con este planteamiento.

Los señores Lyon y Echeverría señalan que, si bien concuerdan plenamente con que los actores de este mercado deben ser mucho más transversales que sólo las Asociaciones Gremiales, éstas natural e históricamente, se han constituido en espacios de mejoramiento del capital humano de las empresas, sea brindándoles oferta de capacitación o por otras vías directas.

En honor al tiempo, la secretaria ejecutiva invita a retomar esta discusión en la próxima sesión y para ello sugiere a los directores revisar un cuadro que se entrega en las carpetas, que contiene un análisis de fortalezas y debilidades de una serie de actores que se identifican como posibles interesados en ingresar al mercado de la certificación.

En el tercer y último punto de la tabla, se hace una breve presentación de los siguientes puntos Varios:

- i) Fechas próximas sesiones (se entrega calendario).
- ii) El Ministerio del Trabajo postuló a una pasantía en Argentina a través de una institución llamada RIAL, para conocer el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales de ese país. Esta postulación se hizo en febrero y hemos sido informados que el resultado ha sido positivo, por lo que ChileValora podrá viajar a Argentina, a través de cuatro personas, a conocer la experiencia de certificación que este país ha implementado, en los meses de julio o agosto. La RIAL considera la subvención de pasajes y estadía de los cuatro participantes. Se informará los detalles oportunamente.
- iii) Se encuentra en la carpeta de cada director, para revisión y comentarios, el informe final de la sistematización sobre el mapa de Competencias Laborales, elaborado por la consultora Asesorías para el Desarrollo. El único punto que este informe no entrega en su versión final es el listado de competencias, pues, según el acuerdo adoptado por la Comisión en su última sesión, dichas competencias debían ser revisadas y chequeadas por las entidades responsables de su financiamiento, cuestión que está en proceso de desarrollo.
- iv) Se entrega para revisión y comentarios el Plan de Trabajo Chile-Valora – OIT que presenta una propuesta de actividades concretas para desarrollar en el marco del convenio celebrado con dicha entidad. Se solicitan opiniones a los directores.
- v) Se informa sobre la instalación de la nueva planta telefónica de ChileValora, que ha permitido su autonomía de los teléfonos del SENCE.



vi) Por último, el Presidente, Sr, Arturo Lyon, informa brevemente sobre la reunión sostenida con la Ministra del Trabajo el día 19 de abril, a la que asistió junto con el Vicepresidente de la Comisión y la secretaria ejecutiva. En la oportunidad se le informó sobre el estado de avance de las tareas de la Comisión y sobre los mecanismos de relación que existen con dicho Ministerio. El punto más extenso de la conversación fueron las inquietudes en cuanto a la relación de ChileValora con el SENCE, tema en el que la Ministra manifestó su compromiso de profundizar y adoptar algunas medidas concretas. Por su parte, ella solicitó que se pueda realizar un trabajo entre ChileValora y el SENCE para establecer competencias en el ámbito de la construcción, con apoyo de la Cámara de la Construcción y considerando la pertinencia de los estándares ya levantados, de modo de generar un incentivo para captar gente que pueda capacitarse y perfeccionarse, en el marco del Plan de Reconstrucción post terremoto. También solicitó información respecto del presupuesto del programa ChileCalifica para el año 2010, adoptándose el compromiso de hacerle llegar a la brevedad un informe, previa entrega de antecedentes por parte de la representante de MINEDUC en la Comisión.

Habiendo terminado la discusión de los temas en tabla, se da término a la tercera sesión extraordinaria 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

ANDRES OVALLE LETELIER

BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL

ROBERTO MORALES FARIÁS

ROBERTO GODOY FUENTES

ALICIA DÍAZ NIÑO

ALEJANDRA VILLARZÚ GALLO



XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe

[Handwritten signature in blue ink]

+ Democracia y ciudadanía

+Competitividad País

+Equidad

Cadena principal de Impactos

+Ingreso personas / condiciones trabajo

+ Resultados / competitividad empresas

+ Productividad personas

+ Estabilidad, Movilidad y Empleabilidad

+Realización personal

+ Dialogo social

Impactos adicionales

+Orgullo, autoestima

Reducción asimetrías información en mercado laboral

+Valorización reconocimiento

Contribución a la creación de un Sistema de Formación Permanente.

AUMENTO COMPETENCIAS LABORALES DE LAS PERSONAS

EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN

+ Competencias laborales de personas población focalizada

CAPACITACIÓN LABORAL CON FOCO EN CL

DISEÑO y EJECUCIÓN DE CURSOS BASADOS EN COMPETENCIAS LABORALES

FOMENTO ENFOQUE CL

Promover el enfoque de competencias laborales en Educación formal TP, políticas y programas sociales y de fomento productivo a nivel público y privado, gestión de personas en empresas y en sistemas de intermediación y orientación laboral.

POSICIONAMIENTO

ChileValora es un referente tripartito en competencias laborales

MISIÓN

ACTORES

PROCESOS

OSCL
Garantizan cobertura del catálogo y representatividad

CECCL
Garantizan cobertura del catálogo, idoneidad y prestigio

Evaluadores Idoneidad y experiencia

Gremios empresariales: ponen en su agenda las CL y participan en el sistema

Organizaciones de trabajadores publico-privado y comités bipartitos de capacitación públicos ponen en su agenda las CL y participan en el sistema

Actores de experiencias demostrativas apoyan puesta en marcha del Sistema

SENCE: incentiva empresas, Otec y Otic

Creación de OSCL
Apoyo para generación, adquisición y actualización UCL

Creación CECCL
Acreditación CECCL

Creación, mantención y publicación Registros

Acreditación UCL

Aseguramiento calidad CECCL

Relación con actores Experiencias Demostrativas

Habilitación Evaluadores

Proceso de Alineamiento
• SENCE
• OTEC
• OTIC

- **Instituciones de educación formal Técnico Profesional**
- **Institucionalidad de fomento productivo e innovación**
- **Institucionalidad pública y privada para grupos vulnerables**
- **Áreas de RRHH en empresas y sector público**
- **Agentes de intermediación y orientación laboral**

Proceso de articulación con actores clave

PERSONAS: valoran y demandan

GRUPOS DE INTERÉS CLAVE
ChileValora es la referencia en CL

Difusión, Educación, Comunicación y Posicionamiento

