

**ACTA  
PRIMERA SESION EXTRAORDINARIA  
COMISION DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN  
DE COMPETENCIAS LABORALES**

**29 DE OCTUBRE DE 2009**

En Santiago, a 29 de octubre de 2009, ante su secretaria ejecutiva y ministro de fe, Ximena Concha Bañados, se celebró la primera sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, cuyas partes principales se reducen a continuación:

**PARTICIPANTES.**

Concurrieron a esta primera sesión extraordinaria las siguientes personas: En representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot, quien la presidió, Sr. Bernardo Echeverría Vial; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Víctor Ulloa Zambrano, Sr. Roberto Godoy Fuentes y Sr. Roberto Morales Farías y en representación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Sra. Alicia Díaz Nilo.

No asistieron a esta sesión el Sr. Claudio Navea Núñez, representante del Ministerio de Educación, la Sra. Rosella Cominetti, representante del Ministerio de Economía y el Sr. Andrés Ovalle, representante de las Organizaciones de Trabajadores.

Por parte del Sence, participaron su director, señor Fernando Rouliez, Drago Domancic, Coordinador desde el Programa Chile Califica para el Sence; y Pamela Sánchez, jefa del departamento jurídico de Sence.

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

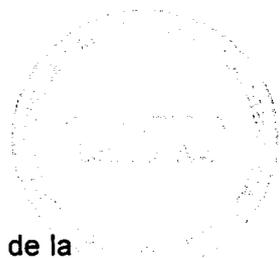
**TEMA ÚNICO EN TABLA:**

Presentación del SENCE sobre el rol de esta institución en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales en su fase de institucionalización.

**DISCUSIÓN:**

El Presidente de la Comisión, don Arturo Lyon, agradece la disposición del director de Sence para conversar sobre el tema de las Competencias Laborales, concretando de este modo la declaración efectuada en la primera reunión con el Sence, donde éste asumió la misión de ser un eje estructurante en la instalación del SNCCL y el soporte fundamental para la implementación y consolidación del mismo.

A modo de introducción, la secretaria ejecutiva explica que, en sesión ordinaria de la Comisión, se estimó pertinente realizar una sesión extraordinaria para conversar con el



Sence, considerando el rol fundamental que ha cumplido hasta hoy en la ejecución de la fase demostrativa, pero también el importante rol que cumplirá con el Sistema en régimen, dado que la ley le entrega una función crucial en el proceso de financiamiento de la evaluación y certificación de competencias laborales, como también en la de hacer pertinente la oferta de cursos de capacitación basados en los estándares de competencia acreditados por la comisión. Agrega que los temas que son de particular interés de la CSNCCL en esta etapa, son: 1.- Consensuar con el Sence un plan de transferencia de los aprendizajes que dejó la fase demostrativa y el necesario acompañamiento que la Comisión va a requerir en su fase de instalación; 2.- Normativa y reglamentos que Sence tiene previsto dictar por mandato de la ley 20.267, especialmente para poder operar la franquicia tributaria en el Sistema. 3.- Modalidades de financiamiento del Sistema: franquicia y FONCAP, tema fundamental dado que estos instrumentos pueden ser un gran incentivo o un desincentivador al Sistema según cómo estén concebidos; 4.- Recursos directos e indirectos que el Sence podría aportar a la Comisión en esta fase de instalación durante el 2010 (como por ejemplo, traspaso de recursos para financiar el levantamiento de nuevas competencias o la validación del catálogo existente).

El Director del Sence comienza su presentación expresando que para la institución que dirige este es un tema de mucho compromiso, por cuanto Chile necesita y merece un Sistema de Certificación de Competencias del más alto nivel. Por ello, el Sence ha prestado colaboración en diferentes materias, realizando experiencias demostrativas en conjunto con el programa Chilecalifica apoyado por el Banco Mundial, en los convenios de colaboración con Fundación Chile y en los distintos equipos de trabajo que se han conformado para estos efectos. Y ahora, facilitando la infraestructura para la instalación física de la Comisión en su primera etapa.

#### **Estructura de la Presentación:**

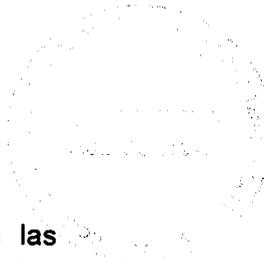
1. Propósitos Institucionales.
2. Visión Sence del SNCCL
3. Avances Institucionales
4. Desafíos
5. Acciones previstas en relación al SNCCL
6. Puntos de contacto con el SNCCL

**1.- Los propósitos institucionales del SENCE apuntan a generar competencias de empleabilidad, competitividad y productividad.**

Se trata de instalar una lógica de formación permanente, que se traduce en que se espera que el trabajador tenga una formación a lo largo de su vida productiva y no se agote en una capacitación puntual y aislada.

Para ello, es necesario otorgarle un apoyo constante a la demanda de capacitación de los sectores productivos, más que a la oferta que ha existido de parte de las OTEC u otras instituciones. El tema de la pertinencia de la formación con la realidad laboral es fundamental.

En ese contexto, el Sence ha estado en el inicio de la Certificación de las Competencias Laborales y en las diferentes experiencias piloto que se han realizado.



El propósito institucional no se agota con la capacitación ni en el trabajo con las empresas, al contrario, es especialmente aplicable cuando hay desempleo, ya que busca un fortalecimiento de las herramientas de intermediación laboral, en asociación fundamentalmente con las OMIL (oficinas municipales de intermediación laboral), para que las personas encuentren trabajo.

Esto ha significado fortalecer y mejorar la oferta de los servicios de formación, lo que conlleva un fortalecimiento Institucional de las organizaciones, de las personas, de la información y de las comunicaciones. Este es un tema fundamental que redundará en el quehacer de la Comisión y el del Sence, puesto que las brechas que se deberán cubrir cuando alguien no certifique por problemas de formación y decidir quién las cubrirá, es parte de la labor institucional. Para cumplir con este propósito el Sence se ha fortalecido en los últimos años, mejorando sus estrategias, invirtiendo en las personas y, sobre todo, invirtiendo en tecnologías de información y comunicación.

**2.- La visión del Sence del modelo de competencias laborales: se lo concibe como un instrumento del Estado que permite transformar la experiencia de los trabajadores en conocimiento valorado, colocándolo a disposición del sistema productivo. Hay dos elementos claves en esta visión: primero, que si los certificados no son valorados por los distintos actores, no se cumplirá con el fin del sistema y ello implica no sólo un reconocimiento del aparato estatal, sino también de los distintos sectores productivos. Segundo, que el sistema debe posibilitar el desarrollo de itinerarios personalizados de formación continua, es decir, se debe crear un marco que permita a los ciudadanos que se formen permanentemente, pero en función de sus intereses, que les permita aprender lo que necesitan y en forma oportuna.**

**3.- En el avance de la institucionalización:** lo principal en este punto es que se ha creado un nuevo entendimiento con el sector productivo nacional. No es menor que existan más de 14 sectores productivos en los cuales hay perfiles levantados, cosa que no existía hasta antes de entender de esta manera la oferta formativa. Un fiel reflejo de lo anterior es el propio diseño del sistema, formado por los empleadores, los trabajadores y el Estado.

Se ha avanzado también en la industria de la formación, primero depurándola - había más de 7.500 instituciones que hacían capacitación en Chile y hoy son 2.200 - y luego, involucrándola en esta lógica de las competencias, algunas de las más importantes instituciones de capacitación del país ya tienen modelos y currículum formativos adaptados para estos fines. El Sence como organismo gubernamental, desde el origen, ha participado en ello, disponiendo recursos para financiar las experiencias piloto.

Lo anterior también ha significado un nuevo entendimiento con los ciudadanos. Se utiliza el concepto "ciudadano" porque la relación del Sistema va más allá del concepto de trabajador, pudiendo cubrir también a los desempleados, los que aspiran a la inclusión social como ejercicio de la ciudadanía. Frente a las expectativas que ha generado la partida del Sistema, hoy se solicita al interesado en formarse que tenga el patrocinio de una institución, a objeto de que se combine el interés personal con los recursos, a veces escasos, destinados a la capacitación. Para ello, se cuenta con un registro de proveedores, que han debido mostrar un cierto nivel de calidad y Sence ha ido estandarizando los productos y servicios. Lo anterior se ha hecho en un catálogo

electrónico, que está disponible en [www.mercadopublico.cl](http://www.mercadopublico.cl), que tiene a la fecha de hoy más de 500 proveedores que ofrecen más de 800 cursos, los que, en forma modularizada, permiten tener acceso a más de 45.000 opciones de compra, incluyendo servicios de capacitación y también servicios complementarios, como por ejemplo, asistencia psicológica durante la capacitación. Esto se destaca porque ha tenido una incidencia enorme en el tiempo que toma poner la oferta a disposición de los interesados. Anteriormente, según un estudio realizado por el mismo Sence, se tardaba hasta ocho meses desarrollar el proceso, entre llamar, seleccionar, evaluar y poner el curso a disposición de la gente. Ello también impactará en el funcionamiento del Sistema porque si una persona no logra certificar sus competencias, buscará un curso de formación y lo encontrará rápidamente.

Este año 2009, la ley de presupuesto le otorgó a SENCE 2.113 millones de pesos para certificar competencias, con algunas restricciones de glosa, ya que se trata de actividades que sólo pueden desarrollarse en el marco del convenio con el Banco Mundial. Se espera lograr aproximadamente 11.000 personas certificadas este año. Un porcentaje de estas certificaciones se están otorgando después de haberse constituido la Comisión del SNCCL, por lo que uno de los temas pendientes es definir el mecanismo de reconocimiento de estas personas en los registros.

El programa de certificación de competencias de SENCE en actual desarrollo tiene 3 componentes:

- **Componente 1.-** Beneficiarios de alguno de los programas de capacitación, que, a través de las direcciones regionales, se certifican en ICDL e Instaladores de gas y electricidad. Sence contrata el servicio de evaluación y certificación vía catálogo electrónico, según demanda regional. Por este componente se llegará a 2.000 personas certificadas el 2009.
- **Componente 2.-** Trabajadores de empresas asociadas al proyecto piloto, en convenio con Fundación Chile, que permitirá evaluar y certificar competencias de aproximadamente 6.000 trabajadores, en aquellos sectores que cuentan con perfiles y sus correspondientes unidades de competencias.
- **Componente 3.-** Trabajadores de empresas vinculadas a asociaciones gremiales, a través de convenios con sectores productivos que cuentan con perfiles y sus correspondientes unidades de competencia ya levantadas, en el contexto del programa Chilecalifica. En este componente se esperan otras 3.000 certificaciones.

Concluye la primera parte de la presentación del Director de SENCE y se ofrece la palabra a los presentes.

Se consulta si existe algún análisis de la experiencia de estos años y si hay algún seguimiento de lo ocurrido con las personas que se han certificado, en el sentido de si han seguido perfeccionándose o han mejorado sus condiciones laborales.

El señor Drago Domancic señala que existen dos estudios respecto a la materia. El primero lo inicia la DIPRES, a través de Santiago Consultores, y en él se hace una evaluación en profundidad del comportamiento laboral de las personas certificadas, entre los años 2002 y 2006, tanto en términos numéricos como en términos de gestión. Este estudio es concluyente en relación a que un 70% de las personas que han realizado alguna capacitación basada en competencias laborales tienen empleo y el 30% restante, que no está ocupado al momento de la encuesta, está en búsqueda y con posibilidad de

trabajo. En relación a los términos de impacto de la certificación, este estudio detecta un aumento de los ingresos durante la vida útil laboral de las personas certificadas sobre 40 años, reflejando que los ingresos mensuales de estos trabajadores superan en aproximadamente \$11.500 a los ingresos de las personas no certificadas.

El segundo estudio, realizado por la Consultora Guernica, comprobó estadísticamente los mismos resultados, arrojando una diferencia incluso mayor a la mostrada por el primer estudio, de aproximadamente \$17.000 mensuales.

Ante la consulta acerca de cuál es la relación entre las personas certificadas y capacitadas, atendido que SENCE funciona con un modelo integrado que incorpora ambos aspectos, el señor Domancic responde que existen datos que demostrarían que cuando se trabaja con modelos integrados se obtiene un nivel de certificación total de alrededor de un 98%, mientras que cuando se han realizado experiencias sólo con certificaciones, se obtiene un total del orden del 50%. Al alto porcentaje de aprobación contribuyen dos factores: un sesgo inicial de selección, porque normalmente las empresas seleccionan a los trabajadores con más posibilidades de certificar, y el avance gradual en las exigencias de los estándares, partiendo por los más básicos para que el sistema pueda mostrar éxitos y se afiance.

Continúa la segunda parte de la presentación del Director del SENCE.

**4.- Los principales Desafíos que se identifican son:** potenciar a la industria de la formación, principalmente apuntando a la calidad de las prestaciones, haciendo una clasificación de la oferta de acuerdo a la calidad de los prestadores; asegurar la articulación virtuosa de los actores del sistema; colaborar al desarrollo de la industria de la evaluación y certificación; viabilizar la instalación del subsistema de reconocimiento de aprendizajes previos (RAP) e innovar en la elaboración de instrumentos de políticas públicas que favorezcan la formación permanente.

En este punto se explica que a través de experiencias RAP, están saliendo este año 30 trabajadores con título técnico superior, como resultado de un modelo integrado de reconocimiento de competencias laborales y un proceso de formación de dos semestres. Ante la consulta respecto de cómo opera este reconocimiento, se explica que la nueva Ley General de Educación le entrega al Ministerio de Educación la facultad de reconocer el aprendizaje de las personas independientemente de los años en los que éstos hayan sido adquiridos. Se agrega que en estos programas la evaluación se realiza en los puestos de trabajo.

Ante la consulta respecto de qué diferencia existiría con el sistema de evaluación y certificación de competencias, atendido que apuntan al mismo universo de beneficiarios, se señala que la diferencia está en el objetivo que se persigue: en el primer caso se trata de personas que desean seguir adquiriendo conocimientos en sus puestos de trabajo en determinadas empresas y, en el segundo caso, se trata de personas que quieren obtener un título de estudios superiores en la educación formal..

Para determinar el valor que se le va a otorgar a los procesos de certificación, sean los de reconocimiento de aprendizaje o los de competencias laborales, es necesario definir el marco de cualificaciones.

Terminando con los desafíos, es necesario generar un mercado de trabajadores certificados que entreguen mayores garantías a las empresas sobre la calidad de los servicios prestados; estimular la participación de todos los actores del Sistema de certificación en todo el territorio nacional para la conformación de los Comités Sectoriales; y mantener en actividad a los organismos evaluadores y certificadores que han participado de las experiencias demostrativas y del Programa de Evaluación y Certificación 2009, para no perder el know how que han adquirido y el Sistema pueda seguir operando.

**5.- Las acciones que Sence tiene previstas en relación al SNCCL son:**

- Proponer un plan de traspaso con productos elaborados y capacidades técnicas. La primera versión del Plan fue entregado a la Secretaría Ejecutiva de la Comisión y se encuentra en revisión. En síntesis, en él se proponen un momento de comprensión conceptual, la entrega de 15 productos (manuales, bases de datos, catálogos, estándares, videos, estadísticas, etc) y la transferencia de capacidades técnicas.
- Apoyar en la elaboración de normativas. El Sence realizó una primera reunión con los profesionales de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión para revisar una propuesta de Reglamento que aborda el tema del financiamiento del Sistema, incluyendo dos parámetros, la Franquicia Tributaria y el Foncap. Además, se debe modificar el Reglamento de Sence para incorporar el tema de la Certificación de Competencias y existe un trabajo avanzado con el Decreto 122, por cuanto ya se ha incorporado como una cuenta aparte la evaluación y certificación de competencias para uso de las OTIC. Se están haciendo algunas adecuaciones a la propuesta, para presentarla nuevamente a la Comisión y trabajar en conjunto la versión final.
- Continuar trabajando durante el 2010 con los programas de evaluación y certificación de competencias, los cuales tienen dos sistemas de financiamiento: la Franquicia Tributaria que depende de los empresarios y el FONCAP que es el financiamiento directo del Estado. Con respecto a este último se mantuvo el mismo presupuesto del año 2009 (2.100 millones), que es la mitad de lo que se había solicitado, por lo cual se ve con dificultad la posibilidad de seguir patrocinando a los ciudadanos y a los sectores de la forma en que se había venido haciendo.

Se consulta cuáles son los estándares contra los cuales SENCE evaluará y certificará competencias para ejecutar estos recursos. Se señala que serán los estándares ya reconocidos y existentes a la fecha, en el marco del programa Chilecalifica y Fundación Chile y que la propia ley de presupuesto establece para el próximo año que, hasta que no existan los Centros de Evaluación y Certificación y los registros de competencias del sistema, se puede seguir operando con la normativa del Banco Mundial.

El miembro de la Comisión, señor Roberto Godoy señala que existe una colisión entre lo programado por SENCE y lo que señala la Ley 20.267, porque el modelo de certificación de competencias ya pasó a régimen cuando fue dictado este cuerpo normativo. No se trata de una ley que tenga diferida su vigencia y, por tanto, este Sistema está plenamente vigente, más allá de que no esté instalado.

En su opinión, el convenio con el Banco Mundial sirve como marco técnico que permite administrar la ejecución de ese presupuesto, pero ese modelo de certificación no es el que está previsto y tampoco son los instrumentos que considera la ley 20.267, la cual no tiene causales de excepción respecto de otros modelos implementados.

El señor Domancic responde a lo anterior que precisamente ese es el punto que se abordó a través de la glosa presupuestaria, estableciendo que la normativa del Banco Mundial se aplica en tanto el sistema no esté instalado.

Por su parte, el Presidente de la Comisión, señala que es importante convenir una estrategia común, definiendo con prontitud cuáles serán los mecanismos de validación de lo realizado y regulando adecuadamente la transición hacia el sistema una vez instalado.

La secretaria ejecutiva señala que hay tres escenarios que deben ser considerados para los efectos de esta transición: personas que han sido certificadas con posterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la ley; estándares que se han levantado también con posterioridad a esa fecha, e instituciones que actualmente actúan como certificadoras y que ya no debieran estar funcionando como tal. Todo lo cual dependerá de la rapidez que la Comisión tenga en armar la institucionalidad de evaluación y certificación.

Cerrando la discusión en este punto, el señor Rouliez señala que la ley de presupuesto faculta al SENCE a invertir en estos procesos y que, por tanto, lo importante es que el Sistema va a tener recursos durante el primer semestre del próximo año, ese fue el ánimo de ponerlo en la ley, darle continuidad al proceso. Luego, cuando el sistema esté instalado en su plenitud, convergerán las otras dos fuentes de financiamiento: la franquicia y los excedentes de las OTIC.

El Director del SENCE continúa su presentación señalando que, respecto de la franquicia tributaria, la institución ya se ha encargado de informar, tanto a los empleadores como trabajadores, que la franquicia se puede usar para procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. Aún no se ha determinado el valor franquiciable, porque es necesario definir primero cuáles serán los parámetros que se usarán para ello. Actualmente, los procesos de evaluación y certificación muestran una dispersión entre \$15.000 y \$300.000, pero la mayor frecuencia está en el tramo de entre \$100.000 y \$180.000. Estos valores consideran sólo los procesos de evaluación y certificación, no incluyen los costos de capacitación, construcción de estándares ni realización de estudios sectoriales. Precisamente para estos fines, SENCE encargará un Estudio que permitirá definir cuál es el valor del proceso y el método correcto para su determinación.

Con respecto a los aportes financieros al SNCCL, SENCE identifica aportes directos e indirectos. Los aportes directos se encuentran aún en proceso de evaluación y deben ser definidos por SENCE en conjunto con la Comisión. Los aportes indirectos consisten principalmente en: pago por registro de personas certificadas según normativa, lo que se estima va a costar aproximadamente 170 millones, que implicarán una reducción de financiamiento para acciones de evaluación y certificación; financiamiento de las acciones de asistencia técnica a la Comisión, a través del plan de transferencia de capacidades

que sea concordado; jornadas de trabajo con actores dentro de la estrategia de difusión del SENCE; e invitación a ceremonias de certificación, entre otras.

**6.- Respecto a los puntos de contactos con el SNCCL**, el SENCE cumple varios roles dentro del Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias, como ejecutor de programas de evaluación y certificación, como colaborador para que la oferta formativa responda al modelo implementado, como financista del Sistema a través de los distintos instrumentos que ya hemos revisado, y como articulador de la demanda.

Otro punto de contacto es que SENCE necesita de la CSNCCCL insumos directos que le permitirán desarrollar eficientemente el proceso de evaluación y certificación, principalmente tener acceso en línea a los Registros de Centros de Evaluación y Certificación, Registro de Estándares de Competencias y Registro de Personas Certificadas.

Terminada la presentación del Director del SENCE, se ofrece la palabra.

La miembro de la Comisión, señora Alicia Díaz, manifiesta su preocupación en el sentido que SENCE ha tenido un rol en el cual una gran cantidad de recursos y acciones han sido externalizados y, por tanto, la institución no tendría asegurada internamente la suficiente capacidad de asesoría técnica. Una vez que este tema se pone en el centro de la gestión, se detecta que no existe ni la dotación ni los recursos suficientes para abordarla, por lo que es importante fortalecer y capacitar a las personas que actuarán en la regulación de este mercado.

A lo anterior, el señor Domancic señala que SENCE ha informado al personal de lo que se está haciendo en el marco de esta ley y que, considerando que es una institución con no más de 500 personas en todo en el país, se han realizado acciones importantes para instalar capacidades. Por ejemplo, en el mes de noviembre, en conjunto con la OIT, se realizará una capacitación a 100 funcionarios.

La Secretaria Ejecutiva plantea que, de lo expuesto por el Director del SENCE, hay tres temas importantes de puntualizar y acordar con Sence.

El primero tiene relación con el estudio que SENCE realizará para determinar el valor proceso, el cual debe ser concordado con el Ministerio de Hacienda, organismo que no ha mostrado hasta el momento una apertura a modificar la lógica del valor hora que se utiliza para las acciones de capacitación. Los términos de referencia de este estudio se hicieron llegar a la Secretaría Ejecutiva y se ha solicitado a Sence participar en el equipo de contraparte de esta investigación a objeto de participar en la discusión de los resultados e insumos que sean entregados, tanto en lo referente al monto del valor franquiciable, como sobre la actitud y la favorabilidad que los empresarios muestren a usar la franquicia tributaria para estos efectos.

Lo segundo es ver cuál será el uso del Foncap para los temas de Certificación de Competencias durante el 2010, entendiendo que se debe concordar con la Comisión qué es lo que se financiará. El Director del SENCE señala que, en principio, se piensa trabajar en los mismos 3 componentes del 2009, sin perjuicio de que están disponibles a las observaciones de la Comisión. La secretaria ejecutiva agrega que lo recomendable es que Sence presente una propuesta y conversar respecto de ella, puesto que, por ejemplo, hay amplios cupos que se destinan a financiar certificaciones ICDL debiendo discutirse

conceptualmente si una certificación de este tipo se puede considerar una competencia laboral o cabe más bien dentro de un ámbito diferente.

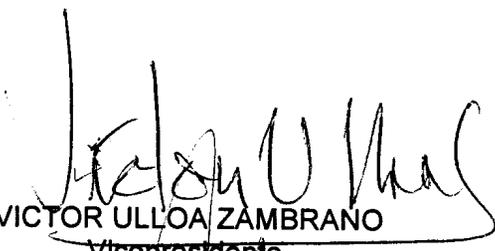
El tercer tema dice relación con el plan de transferencia de capacidades a la Comisión, en el que se visualizan acciones en un corto plazo, hasta diciembre del 2009, y en el largo plazo a diciembre del año 2010, siendo necesario durante todo el próximo año contar con un apoyo técnico y metodológico de parte de Fundación Chile hacia la Comisión, cuya intensidad vaya disminuyendo en la medida que el sistema esté más sólidamente instalado.

Respecto de este punto, el señor Domancic agrega que ya se está analizando con Fundación Chile el costo que tendría esta asistencia técnica, costo que será asumido por SENCE como aporte institucional al sistema.

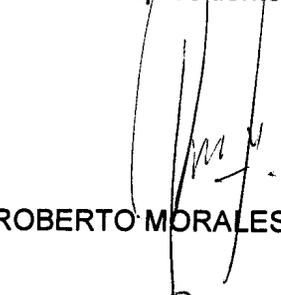
Terminada la discusión, se da término a la primera sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe. Ximena Concha Bañados.

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:

  
ARTURO LYON PAROT  
Presidente

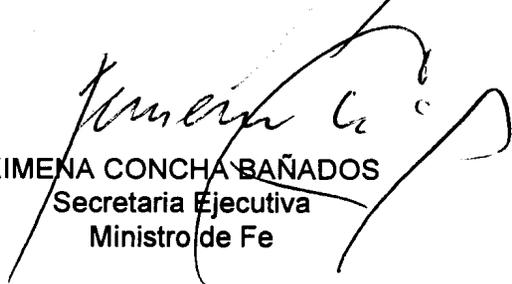
  
VICTOR ULLOA ZAMBRANO  
Vicepresidente

  
BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL

  
ROBERTO MORALES FARIÁS

  
ROBERTO GODOY FUENTES

  
ALICIA DÍAZ NIÑO

  
XIMENA CONCHA BAÑADOS  
Secretaria Ejecutiva  
Ministro de Fe