

ACTA
VIGÉSIMO SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA
COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES



9 DE JUNIO DE 2011

En Santiago, a 9 de junio mayo de 2011, ante su secretaria ejecutiva y ministro de fe, Ximena Concha Bañados, se celebró la vigésimo segunda sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES.

Concurrieron a esta vigésimo segunda sesión ordinaria 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. Víctor Ulloa Zambrano, Sr. Roberto Morales Farías y Sr. Roberto Godoy Fuentes; en representación del Ministerio de Economía, Sr. Jorge Hermann Anguita; en representación del Ministerio de Educación, Sr. Alejandro Weinstein Varas; y en representación del Ministerio del Trabajo, señor Juan Bennett Urrutia, quien asume su cargo en esta sesión.

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

TABLA

1. Aprobación Acta anterior
2. Cuenta Presidente: Bienvenida Ministra del Trabajo y nuevo representante Ministerio del Trabajo.
3. Entrega/aprobación de criterios de asignación de proyectos de competencia laboral - segunda convocatoria
4. Varios

DISCUSIÓN Y ACUERDOS.

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

En el segundo punto de la tabla, el presidente da la bienvenida al señor Juan Bennett Urrutia, Director del Instituto de Previsión Social, quien asume a contar de hoy como representante del Ministerio del Trabajo en este directorio, en reemplazo del señor José Miguel Berguño. El presidente solicita dejar en acta un especial agradecimiento al señor Berguño por su apoyo y colaboración durante el período en que se desempeñó como director de esta entidad colegiada. Por su parte, el señor Bennett agradece la bienvenida y manifiesta su voluntad de colaborar en todo lo que sea posible.

Atendido lo anterior, la Comisión adopta el siguiente acuerdo:



ACUERDO NÚMERO TREINTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL ONCE: Téngase presente la renuncia presentada por el señor José Miguel Berguño Cañas, al cargo correspondiente al representante del Ministerio del Trabajo, a contar del 1 de junio de 2011. Incorpórese a contar de la presente fecha, como director representante de dicha cartera, al señor Juan Bennett Urrutia, quien, conforme al procedimiento señalado en el reglamento de la ley 20.267, fue designado mediante Resolución Exenta N° 969, de 3 de junio de 2011, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El Presidente continúa su cuenta señalando que, tal como fue informado a los directores en la convocatoria, a la presente sesión asistirá la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sra. Evelyn Matthei Fonet, quien se incorporará un poco más tarde. Atendido ello, los directores aprueban modificar el orden de la tabla y pasar al punto Varios mientras se espera la llegada de la Ministra.

En el punto sobre Varios, se informan los siguientes temas:

1.- Avances agenda legislativa. Se recuerda que en su novena sesión extraordinaria, del 24 de mayo de 2011, el directorio decidió que la propuesta de modificación de la ley que se entregará al MINTRAB, incluirá sólo los temas orgánicos. El régimen de inhabilidades que afecta a los centros no será incluido en la propuesta, pero seguirá siendo discutido por los directores, previa recopilación de mayores antecedentes que permitan evaluar el impacto que podría tener una modificación de este tipo. Como aporte al análisis del tema, se entrega en carpeta a los directores una minuta preparada por el abogado Luis Cordero, que contiene los argumentos que se esgrimieron en el Congreso Nacional durante la discusión de la ley 20.267, para fundamentar este régimen de inhabilidad. Adicionalmente, se informa que a la fecha de hoy no se ha recibido respuesta formal del Ministerio del Trabajo respecto de la propuesta de modificación.

2.- Renovación parcial del directorio. Se informa que el presente año 2011 corresponde realizar la primera renovación parcial del directorio de ChileValora. Al respecto, se entregan los siguientes antecedentes:

- La regla general es que los directores de ChileValora duran cuatro años en sus cargos. Pero como la renovación se efectúa parcialmente cada dos años, la ley estableció que, para el primer período, cuatro directores durarían sólo 2 años: el representante del MINECON, del MINEDUC, un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores.
- Adicionalmente, el reglamento de la ley señaló que para saber á cuál de los 3 representantes de los trabajadores y de los empleadores le correspondería ejercer por dos años en el primer período, el Ministro del Trabajo debía solicitar dicha definición a las organizaciones que los hubieren designado.
- Conforme a lo anterior y atendido que el directorio se constituyó el 01 de julio de 2009, corresponde efectuar la primera renovación parcial en el mes de julio del presente año.
- Es importante precisar que los directores que han asumido durante este periodo en reemplazo de otros que han renunciado, duran en su cargo sólo el tiempo que resta para completar el período de la persona reemplazada, por lo tanto, hay que proceder a su renovación en la oportunidad señalada en la ley.
- En cumplimiento a lo establecido por la ley y el reglamento, mediante Ordinarios N° 232 y 233, de septiembre de 2010, la Ministra del Trabajo solicitó a la CUT y la CPC, respectivamente, que definieran cuál de sus representantes duraría dos años en el cargo.



- La CPC y CUT respondieron mediante cartas de octubre de 2010, señalando a los señores Bernardo Echeverría y Roberto Godoy, respectivamente.
- El paso siguiente es definir cuáles son las instituciones más representativas de empleadores y trabajadores a las cuales les corresponderá designar los dos cargos que se renuevan.
- Para estos efectos y siguiendo el procedimiento reglamentario, mediante Ordinarios 123 y 124, de mayo de 2011, la Ministra del Trabajo solicitó informe a la Dirección del Trabajo, respecto de las organizaciones de trabajadores, y al Ministerio de Economía, respecto de las organizaciones de empleadores.
- Mediante Ordinario N°2313 de junio de 2011, la Dirección del Trabajo informa que la institución más representativa de los Trabajadores es la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Por su parte, el informe sobre las organizaciones de empleadores, se encuentra para firma del Ministro de Economía.
- Lo que corresponde ahora es que la Ministra solicite a las organizaciones más representativas que procedan a nombrar a su nuevo representante.
- Respecto de MINECON y MINEDUC, mediante Ordinarios 125 y 126 de mayo de 2011, la Ministra del Trabajo solicitó a los Ministros respectivos que designen a su representante para el período julio 2011 – junio 2015. Se está a la espera de las respuestas.
- Se hace presente que la ley dispone que los directores pueden ser designados por un período adicional, por lo tanto, los actuales directores, podrían ser nuevamente designados por las instituciones públicas y privadas a las que representan, pero en el caso de las privadas, ello podría ocurrir sólo si dichas instituciones siguen siendo las más representativas conforme a los informes emitidos.

Se entrega en carpeta a los directores copia de todos los oficios y cartas señalados anteriormente.

3.- Mecanismo de acceso directo a información de proyectos de competencias laborales en ejecución. Responde a la solicitud efectuada por los directores en la sesión anterior, respecto a definir un mecanismo que les permita contar con mayores antecedentes en forma previa a la decisión de acreditar los perfiles ocupacionales presentados por un sector. Para estos efectos, se habilitará una cuenta única de correo en Google Docs, que permitirá acceder a la siguiente información: nombre del sector, ficha del proyecto, informes de avance de la ejecución y solicitud de acreditación.

Los directores solicitan que se avise cuando los sectores ingresen las solicitudes de acreditación de perfiles, para realizar las revisiones de estos antecedentes con la debida antelación, y se informe especialmente de las dificultades que se presenten en la conformación y representatividad de los OSCL, de modo que se puedan adoptar oportunamente las medidas correctivas. Se aprueba.

En forma previa a la decisión de acreditación, la secretaria ejecutiva enviará un mail a los directores avisando que la información del proyecto se encuentra publicada, para que puedan proceder a su revisión. Además, próximamente estará disponible el check list que también fue solicitado en la sesión anterior, para guiar la revisión del estado de cumplimiento de aquellas condiciones esenciales para la acreditación.

Durante los próximos días se implementará el acceso a los archivos y se le remitirá a cada director un breve tutorial para el correcto uso de la herramienta, la que, en todo caso, es de carácter transitorio, ya que una vez que se encuentre disponible la nueva



versión de la página web, se habilitará una intranet que permitirá el acceso a esta información.

4.- Se informa que se dio inicio al proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, correspondiente al año 2011, que SENCE desarrolla en virtud de la autorización de su glosa presupuestaria, como mecanismo transitorio mientras no se encuentren acreditados los Centros.

El viernes pasado se cerró la primera de dos convocatorias. La segunda será en julio. ChileValora solicitó que se realizaran dos procesos, para que algunos de los proyectos de competencia laboral en actual ejecución pudieran estar concluidos y, de este modo, los perfiles ocupacionales que están siendo trabajados en ellos, alcanzaran a ingresar al catálogo en forma previa a la convocatoria. Lamentablemente, la fecha definida por Sence para el segundo llamado no garantiza aquello, ya que la mayoría de los proyectos estarán finalizando en el mes de agosto.

Se entregan algunos antecedentes generales sobre el proceso: Sence dispone de MM\$1.509, de los cuales \$1.250 son para el primer llamado y MM\$250 para el segundo. La meta de cobertura para este año es certificar a 10.000 trabajadores. Sence cofinanciará como máximo el 80%, con un tope de \$150.900 por persona. Se presentaron 23 proponentes, entre asociaciones gremiales y asociaciones sindicales, con un total de 13.225 trabajadores que postulan a los cupos. El proceso debe estar concluido a diciembre de 2011.

Se recuerda que este año, en el marco del convenio de colaboración con Sence, se solicitó a ChileValora la elaboración de una propuesta para la ejecución de un plan de supervisión de la calidad del proceso. En ese mismo contexto, la semana pasada el Director del SENCE informó que se conformó al interior de esa institución una Unidad de Competencias Laborales, a cargo de la señora Carola Campero, antes jefa del Departamento de Capacitación a Empresas del SENCE. Por lo tanto, ya se ha instalado una mesa de coordinación entre esta nueva Unidad y ChileValora, que se reúne semanalmente y está trabajando de manera conjunta la propuesta de supervisión de calidad del proceso 2011.

Se entrega a los directores el listado de entidades que postularon a la convocatoria, entre las cuales hay sectores nuevos y otros que ya participaron en el llamado de años anteriores, todas las cuales aportan con un 20% de cofinanciamiento. La diferencia es que este año Sence permite que el aporte se realice valorizando horas-persona y no sólo en efectivo como fue el año pasado, cuestión que ChileValora no puede hacer porque la ley señaló expresamente que el aporte de los sectores productivos debe ser en dinero o especies.

La secretaria ejecutiva señala que se le manifestó a Sence la importancia de realizar las exigencias mínimas para que, en todos los casos, estas instituciones contraten los apoyos metodológicos necesarios para desarrollar procesos de evaluación y certificación acordes a los estándares de calidad que el Sistema requiere. En ese contexto, ChileValora se ha comprometido a realizar una capacitación al inicio del proceso con todas las entidades que se adjudiquen cupos, respecto de cuáles son los mínimos que deberían aplicarse y, al mismo tiempo, pedirles que sean ellas mismas las que diseñen un plan de aseguramiento de calidad, sobre el cual ChileValora va a hacer supervisiones muestrales a lo largo de



todo Chile. Probablemente, el proceso no va a ser perfecto, pero sí va a estar más controlado que el del año pasado.

El señor Godoy y en relación al tema de la supervisión de calidad del proceso de evaluación y certificación Sence, señala que sería importante contar con una evaluación de los procesos que están culminando, de modo de dirigir la asignación de recursos hacia aquellos sectores y entidades que han cumplido de mejor forma con los criterios y estándares que exige el Sistema. La secretaria ejecutiva señala que está considerado hacer una reunión con todos los que están culminando procesos de evaluación, para recoger las observaciones y aprendizajes.

Por su parte, el señor Hermann informa que solicitó información a la secretaria ejecutiva sobre el perfil ocupacional de "Gestor Mype" que está en el catálogo de ChileValora y que se encuentra en proceso de actualización a través de un proyecto de competencia laboral en actual ejecución. En su opinión, es necesario definir un mecanismo que le otorgue a la certificación una utilidad real para los microempresarios, desde la perspectiva de sus necesidades, y en tal sentido, puede ser la herramienta que les permita transformarse en sujeto elegible para la banca, accediendo a crédito con tasa preferencial. La certificación, desde este punto de vista, permite reducir la asimetría de información que actualmente condiciona la relación entre el microempresario y la banca, pues sería la forma de presentarse como un buen gestor de su propio negocio.

Se incorpora la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Evelyn Matthei Fornet. El presidente Arturo Lyon le da la bienvenida y agradece muy especialmente su presencia, la que interpreta como una manifestación concreta de su compromiso con este Sistema. Luego, le da la palabra a la secretaria ejecutiva para que presente los principales avances y desafíos del Sistema.

La secretaria ejecutiva señala que el primer gran logro es que ya se cuenta con un catálogo de competencias laborales publicado en el sitio web de ChileValora, conformado por 251 perfiles ocupacionales. Ante la consulta de la Ministra, se explica que los 251 perfiles fueron levantados durante la experiencia demostrativa y, en cumplimiento al mandato de la ley 20.267, fueron incorporados al catálogo, previo informe de las instituciones responsables de su levantamiento (Sence y Mineduc-Programa ChileCalifica) y previa validación por parte del directorio de ChileValora. Se aclara que esa validación fue un proceso administrativo y de normalización de la información recibida, y no una actualización técnica del catálogo, el que tiene vigencia hasta agosto del presente año.

Continúa la secretaria ejecutiva señalando que actualmente se encuentran en ejecución 19 proyectos de competencias laborales, que permitirán incorporar 10 nuevos sectores, con aproximadamente 200 nuevos perfiles y 32 que se van a actualizar del catálogo actual. La Ministra consulta si para el levantamiento de esos nuevos perfiles se han consultado los catálogos de otros países disponibles a través de la OIT. La secretaria ejecutiva explica que, si bien constituyen una referencia, la opinión de los expertos internacionales es que el valor del levantamiento de un perfil está en el diálogo entre trabajadores y empresarios de un país determinado, para ponerse de acuerdo en cuáles son los conocimientos, las actitudes y las conductas que un trabajador tiene que tener para desempeñar una función laboral. Por esta razón, las experiencias de algunos países que han intentado recoger íntegramente los catálogos de otros, no han tenido buenos resultados. Los directores refuerzan el valor del tripartismo en la construcción del catálogo



que, en el caso de Chile, se manifiesta a través de la constitución de organismos sectoriales.

La Ministra consulta cómo ha sido el proceso de construcción de los 200 nuevos perfiles incluidos en los 19 proyectos en actual ejecución. La secretaria ejecutiva explica que los sectores interesados en levantar perfiles, presentaron un anteproyecto que fue aprobado por este directorio, previo chequeo de la legitimidad y representatividad del actor que lo presentaba, así como también de las entidades que conformarían el organismo sectorial. Una vez aprobados los recursos para cada anteproyecto, su ejecución fue licitada a través del portal de mercado público, dado que ChileValora no tiene autorización legal para transferir directamente recursos a privados. Luego comenzó el levantamiento propiamente tal, que consideró instancias estratégicas y trabajo de terreno. Una vez concluido el proceso, el OSCL levanta un acta de validación y presenta una solicitud de acreditación de los perfiles a ChileValora, siendo este directorio quien toma la decisión de acreditar.

La Ministra consulta por el tiempo que toma la ejecución del proyecto y el costo asociado. La secretaria ejecutiva responde que la duración es, en promedio, de seis meses, desde que se inicia hasta que los perfiles son acreditados, aunque se cree que con el tiempo esa duración debería tender a bajar. Respecto del costo, se explica que en la convocatoria del año 2010 se fijó un valor referencial de tres millones de pesos por cada perfil levantado, que incluía el levantamiento de información secundaria sobre las características del sector, los gastos asociados a la constitución y funcionamiento del OSCL, el levantamiento de los perfiles propiamente tal y un seminario de cierre para difundir los resultados del proceso. Si bien es un valor que se encuentra dentro de los parámetros internacionales, para este año se está sensibilizando la estructura de costos, pues se ha detectado que existe gran variabilidad en los costos según el tipo y complejidad del perfil, gastos logísticos del proceso, alcance del proyecto, entre otros factores, por lo que probablemente el valor sea ajustado.

La Ministra pregunta a cuántos perfiles se cree se podrá llegar en el mediano plazo. La secretaria ejecutiva señala que, aunque no es fácil determinar el potencial de crecimiento del catálogo por la gran variabilidad entre sectores, se estima un catálogo de aproximadamente 1.500 perfiles, considerando que lo más importante es que se trate de perfiles que tengan demanda y sean realmente utilizados en los procesos de evaluación y certificación.

El señor Weinstein comenta que en Alemania, país que visitó recientemente, existe un catálogo más bien pequeño, de sólo 351 perfiles, pero que ordena todo el sistema de capacitación y formación, al punto que un oficio no puede ejercerse si no se ha obtenido un certificado basado en un perfil contenido en dicho catálogo, lo que indicaría que el número no es el punto de fondo sino que el ordenamiento de las ocupaciones en cada sector.

El señor Godoy opina que la meta, que es difícil de estimar, no debiese ser finalmente numérica, sino que debe considerar los dispositivos institucionales para que cualquier sector productivo que tenga cierto nivel de organización y que quiera levantar perfiles, cuente con apoyo técnico y los recursos necesarios para poder hacer esa tarea.

Al respecto, la Ministra manifiesta su preocupación por el costo, pues si se estiman 1.200 perfiles, supone gastar 3.600 millones de pesos sólo en levantarlos, sin considerar la entrega de un solo certificado.



El señor Morales considera que el costo hay que sensibilizarlo en función de la cantidad de personas que se puede certificar con el catálogo y en cuánto tiempo. En este sentido, durante la experiencia demostrativa y los procesos en desarrollo con recursos Sence, con 250 perfiles se han certificado 28.000 personas. Si se piensa que el universo de gente que está efectivamente sin certificación en Chile y que no tiene formalidad en su quehacer laboral, es extremadamente alto, la inversión de 5 ó 6 millones de dólares por un plazo de 10 años resulta razonable.

La secretaria ejecutiva concluye el tema del catálogo, señalando que los Organismos Sectoriales son una innovación de este Sistema, pues no existieron en la fase anterior, por lo tanto, aunque algunos han tenido problemas puntuales, es un gran logro que se hayan conformado y hayan funcionado con entusiasmo y compromiso. En tal sentido, el Directorio ha aplicado un criterio de mucha flexibilidad para permitir que ingresen los representantes de los sectores, buscando formas de resolver su constitución, cautelando siempre los principios básicos que inspiran el Sistema.

Respecto del registro de personas certificadas, la secretaria ejecutiva explica que, entre el año 2002 y 2009, se certificaron alrededor de 27.861 personas, que son las que hoy día están en el registro. A finales de este año, deberían incorporarse a este registro las cerca de 8.000 personas que están siendo certificadas en la actualidad con cargo al presupuesto Sence 2010 y las nuevas 10.000 que serán certificadas en los próximos meses con cargo al presupuesto Sence 2011, a través del mecanismo de certificación transitorio que implica la licitación de cupos a los sectores que tienen perfiles acreditados en el catálogo ChileValora. Por lo tanto, a finales del 2011, el registro contará con aproximadamente 45.000 personas certificadas.

La Ministra consulta cuánto cuesta aproximadamente certificar un trabajador. La secretaria ejecutiva explica que SENCE el año pasado fijó un valor por persona de \$180.000, pero este año puso un tope a financiar de \$150.900 y le pidió un cofinanciamiento a los sectores de un 20%. Para fijar este valor, SENCE contrató el año pasado a la Universidad Federico Santa María para que hiciera un análisis de costos del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales tal como lo había venido desarrollando la Fundación Chile durante la experiencia demostrativa, llegando a un costo promedio de \$200.000.

La Ministra pregunta cómo se cierran las brechas de un trabajador que no logra certificarse. La secretaria ejecutiva explica que la ley 20.267 no dejó unidos automáticamente los sistemas de certificación y de capacitación laboral. Si estableció que la oferta de capacitación basada en los perfiles acreditados por ChileValora, debía modularizarse, de modo que un trabajador que no logra certificarse, debería acudir a una OTEC para cerrar sus brechas. Por lo tanto, dicha articulación debería ser garantizada para el buen funcionamiento del Sistema. Ahora bien, en los procesos que están siendo desarrollados en la actualidad, existe un bajo porcentaje de trabajadores que no logra la certificación dado que el Sistema está enfocado en el reconocimiento de la experiencia y los aprendizajes previos de las personas y los que están accediendo a estos cupos son trabajadores empleados que están siendo seleccionados por las empresas.

La Ministra señala que si es así, entonces se está llegando a los trabajadores que saben hacer las cosas y no se están cerrando las brechas de aquellos que requieren mejorar.



El señor Morales opina que un sistema no puede concebirse como tal, si las partes que lo conforman no se comunican entre sí y, lamentablemente en Chile, las partes que componen el sistema de capacitación laboral y el de formación técnica, trabajan conforme a sus propios lineamientos. Desde este punto de vista, una mirada de país de largo plazo indica que no debería haber ningún curso aprobado por SENCE que no esté bajo la modalidad de formación por competencias, perfectamente alineado con los perfiles del catálogo. Eso hoy no se nota, porque hay una tensión entre el cumplimiento de las metas cuantitativas y la calidad de los procesos.

En el mismo sentido, el señor Weinstein agrega que también los currículums de los Liceos Técnicos Profesionales deberían estar alineados con los perfiles del catálogo.

En opinión de la Ministra, los jóvenes que egresan de un Liceo Técnico Profesional deberían salir con su certificación bajo el brazo, eso sería lo lógico desde un punto de vista de coherencia del sistema.

Los directores advierten que el sistema de esta ley está basado en su concepto original, como un reconocimiento a los aprendizajes previos y a la experiencia laboral, por lo que entregar una certificación en el ámbito de la educación técnica, implicaría ampliar el concepto.

La Ministra entiende que este sistema nace como una forma de reconocer el saber hacer de una persona que probablemente no tuvo la oportunidad de cursar o terminar estudios y ello le parece de toda justicia porque es el reconocimiento a su forma de haber aprendido algo que otros aprendieron de otra manera. Sin embargo, cree que el tema no puede quedarse ahí y debería enfocarse también como una herramienta para insertar a personas de empleabilidad difícil, especialmente jóvenes, capacitándolos y luego certificándolos, a través de un sistema coordinado.

El señor Lyon acota que ahí es donde cobra importancia el marco de cualificaciones, entendido como la malla curricular que establece las equivalencias entre los niveles de competencia y los niveles de certificación o de capacitación, y cuya definición, aunque sea modesta, es un gran desafío país.

El señor Echeverría agrega que un sistema coordinado tiene también un reflejo en la productividad, porque una mayor productividad requiere procesos en que se combinan las habilidades individuales de las personas con la tecnología, con las herramientas, con los materiales, y eso es lo que en definitiva lleva a que, por ejemplo, la productividad de un maestro albañil chileno es del orden de 10 metros cuadrados hombre-día, mientras que en Estados Unidos es del orden de los 24 ó 28 metros cuadrados hombre-día.

El señor Ovalle plantea que este sistema siempre tiene que estar orientado a la demanda, partir por un estudio sectorial para saber qué es lo que pasa en el sector productivo, luego entrar a ver los perfiles y los perfiles mismos van a decir si se necesita cerrar brechas. Y ahí entra la capacitación, pero siempre enfocada en gestión por competencias, pues de otro modo se podrán gastar millones de dólares y no se va a llegar a ningún resultado concreto.

Por su parte, el señor Godoy recuerda que en el diseño original de este modelo, estaban estos componentes, por algo el programa ChileCalifica estaba instalado institucionalmente en el Ministerio de Educación, luego se implementó el sistema de certificación de



competencias laborales a través de la habilitación de la ley y la creación de esta institucionalidad, pero el resto del andamiaje, entendiéndose por tal su relación con la formación técnica, quedó pendiente y los componentes que quedaron desarticulados al eliminar el programa ChileCalifica el año pasado (como por ejemplo, nivelación de estudios), no se insertaron en ninguna parte. Ello genera que el mayor nivel de riesgo que tiene este sistema es la poca comunicación entre educación y trabajo.

La Ministra reitera su compromiso con este Sistema pero cree que es urgente y necesario implementar un proyecto interesante, que muestre resultados en el corto plazo, pues de otro modo perderá credibilidad y terminará fracasando. Al respecto, sugiere trabajar con uno o dos sectores, máximo tres, que cuenten con Liceos Técnicos, un gremio más o menos organizado tanto de trabajadores como de empresarios, y un IP o CFT relacionado. La idea sería ofrecerle a los Liceos implementar un plan especial, a través del cual ellos preparan a sus alumnos en los perfiles y nosotros les mandamos a un grupo de evaluadores, para que los jóvenes egresen de enseñanza media con una certificación por competencias. Luego, ir donde un CFT o IP y pedirles que reconozcan esa certificación como el primer módulo de un currículum de capacitación que se va formando sobre la base de créditos, al que el trabajador puede ir accediendo a lo largo de su vida laboral través de un subsidio SENCE. Ahora bien, para que esto resulte y la oferta pueda ser interesante para los Liceos, IP y CFT, es fundamental aumentar el volumen del catálogo actual, a un ritmo que haga viable la implementación de la experiencia en el corto plazo. Por ello, entendiéndose el valor que tiene realizar el levantamiento de perfiles, cree que es más operativo partir con perfiles que ya se encuentren disponibles fuera o dentro del país, aunque no estén plenamente validados y después ir perfeccionándolos en el camino.

El señor Ulloa plantea que para lograr un alineamiento real, se requiere que la formación esté basada en el enfoque por competencias y eso en Chile no se hace. Su impresión es que la formación de los CFT, los IP y las Universidades, a lo más está orientada en algunos casos hacia la formación por competencias, por lo que existe ahí una tremenda brecha. Tal vez ChileValora podría asumir el rol de certificar en metodología de la formación por competencias a los cuerpos docentes de los distintos CFT o centros de enseñanza superior.

El señor Godoy manifiesta que, entendiéndose que este es un desafío de país, hacer conversar el sistema de educación con el mundo del trabajo es algo que traspasa con mucho las posibilidades de esta mesa y las oportunidades de avanzar son muy limitadas, pero sí hay un paso básico y previo que es la conversación entre el sistema de competencias laborales y el sistema de capacitación, donde es posible mostrar resultados concretos, sobre todo con el diseño del bono de capacitación, que pudiera ser una oportunidad para volcarlo a favor de estos objetivos.

La Ministra aclara que su propuesta no es hablar con los ministerios sino ponerse de acuerdo con las instituciones privadas que están a cargo de los liceos y de la formación técnica. Por ejemplo, hay grandes mineras que apoyan y financian Liceos Industriales en el Norte de Chile. Entonces, se pueden traer todos los perfiles de minería de Australia, trabajarlos en una mesa con Codelco y Sonami intensamente durante un mes y hacer una actividad de fin de semana para validarlos. Lo mismo con la construcción y la agricultura que, en su opinión, tienen actores que mañana mismo podrían estar involucrados en el proyecto.



La Ministra finaliza su intervención señalando que si hay acuerdo en esto, ella se involucrará activamente en conseguir una línea de financiamiento para implementar esta iniciativa y ofrece el apoyo de dos profesionales del Ministerio del Trabajo que podrían operativizar la ejecución. Queda disponible para una próxima reunión.


El señor Lyon le agradece su disponibilidad y señala que hay que seguir trabajando de manera conjunta para lograr la expansión del impacto de este Sistema y que, en tal sentido, ChileValora cuenta con una propuesta para llegar a 182.000 trabajadores certificados en el período 2011 – 2014, cifra que podría aumentarse si los mecanismos de financiamiento favorecen a la certificación, pues la vía de la franquicia tributaria, que se comparte con la capacitación, resulta insuficiente.


Atendido que se encuentra superada la hora de término de la sesión y que es urgente aprobar los criterios de la segunda convocatoria para presentar anteproyectos de competencias laborales, los directores acuerdan fijar una sesión extraordinaria para el próximo jueves 16 de junio.

Se da término a la vigésimo segunda 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


ANDRES OVALLE LETELIER



BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL



VÍCTOR ULLOA ZAMBRANO


ROBERTO GODOY FUENTES


ROBERTO MORALES FARIÁS


JORGE HERMANN ANGUITA


ALEJANDRO WEINSTEIN VARAS


JUAN BENNETT URRUTIA




XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe