



**ACTA**  
**TRIGÉSIMO CUARTA SESIÓN ORDINARIA**  
**COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN**  
**DE COMPETENCIAS LABORALES**

**05 DE JULIO DE 2012**

En Santiago, a 05 de julio de 2012, ante su secretaria ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la trigésimo cuarta sesión ordinaria del directorio de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

**PARTICIPANTES.**

Concurrieron a esta trigésimo cuarta sesión ordinaria las siguientes personas: En representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Víctor Ulloa Zambrano, quien la presidió y Sr. Roberto Morales Farías; en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot, Sr. Bernardo Echeverría Vial y Sr. Andrés Ovalle Letelier; y en representación del Ministro de Educación, Sr. Alejandro Weinstein Varas.

No asistieron a esta sesión los señores Roberto Godoy Fuentes, Juan Bennett Urrutia y José Ramón Correa Díaz, quienes justificaron su inasistencia con la debida anticipación.

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

**TABLA**

1. Aprobación acta anterior
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Plan de Trabajo y Proyecto Presupuesto 2013
4. Solicitud Habilitación de Evaluadores
5. Informe Trimestral de Ejecución Presupuestaria
6. Varios

**DISCUSIÓN Y ACUERDOS.**

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

**En el segundo punto de la tabla**, no existen actividades para informar en el período.

**En el tercer punto de la tabla**, la secretaria ejecutiva presenta la propuesta del plan de trabajo y el proyecto de presupuesto para el año 2013, conforme al siguiente detalle:

**I.- Antecedentes:** Los principales antecedentes que respaldan la propuesta de plan de trabajo y presupuesto 2013 son los siguientes:

- 1.- La evaluación del potencial del sistema de certificación que ha realizado recientemente la Comisión asesora de la Ministra del Trabajo presidida por Osvaldo Larrañaga, que entre otras conclusiones, señala: la necesidad de articular la certificación con la capacitación y la educación, para que efectivamente exista formación permanente para los trabajadores; la necesidad de contar con un ente o autoridad que coordine este sistema de formación permanente y con marcos de cualificaciones que permitan orientar y articular a las distintas partes; la necesidad de aumentar los recursos y la capacidad técnica de ChileValora, para poder cumplir a cabalidad con el rol que le ha dado la ley; la importancia de disponer de los mecanismos apropiados de financiamiento de los procesos de evaluación y certificación; la necesidad de disponer en ChileValora de una capacidad de prospectiva sobre el mercado del trabajo y de focalizar estratégicamente el sistema en algunos sectores productivos donde la certificación pueda aportar mayor valor agregado; la necesidad de garantizar la calidad y la pertinencia del catálogo de perfiles; la importancia de mantener un proceso de supervisión y monitoreo de calidad, tanto de los proyectos de levantamiento de perfiles como de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales; y la necesidad de estar continuamente midiendo y evaluando el impacto de esta política pública.
- 2.- El proceso de reforma que está experimentando SENCE, para mejorar la pertinencia y eficacia de la capacitación y que impacta directamente en las políticas de certificación.
- 3.- La madurez que ha alcanzado el desarrollo del catálogo de competencias de ChileValora y el alto compromiso de los sectores productivos relevantes con los que se está trabajando.
- 4.- El próximo inicio y desarrollo del proceso de acreditación de Centros.
- 5.- Los proyectos piloto impulsados por la Ministra del Trabajo, principalmente en la minería, construcción, metalmecánica y transporte, así como la iniciativa de Mineduc de constituir Consejos Industriales de Habilidades (Skills Councils).
- 6.- El equipo de trabajo conjunto Sence - Gabinete Ministra - ChileValora, que se ha constituido recientemente y se reúne con una periodicidad semanal para coordinar acciones en materia de competencias laborales.

**II.- Objetivo del Plan 2013 y propuesta de focalización:** El objetivo que se busca alcanzar el año 2013 es posicionar e implantar el Sistema de competencias laborales en los sectores en que agregue valor. Para definir cuáles son estos sectores, se proponen los siguientes criterios: alto compromiso y valoración de los actores del sector al modelo de competencias laborales; que el modelo de competencias laborales aporte valor agregado para enfrentar brechas de capital humano; y que existan altas exigencias de calidad, seguridad e innovación por parte de los clientes. En base a la aplicación de estos criterios, se proponen nueve sectores posibles: acuícola/salmón; agroalimentario/pecuario; construcción; eléctrico; logística; metalmecánico; minería; transporte; y comercio/turismo.

**III.- Estrategia:** La estrategia para abordar el plan de trabajo 2013 se basa en la necesidad de pasar de una etapa de desarrollo a una de implantación del Sistema y del modelo de competencias laborales, principalmente a través de las siguientes acciones:

- 1.- Prospección de los niveles de desarrollo y el potencial de implantación del Sistema en sectores productivos focalizados, a nivel nacional y por región, para definir estrategias diferenciadas de agregación de valor para cada sector, productos requeridos, entre otros aspectos.



- 2.- Adaptación del catálogo y desarrollo de un mix de productos (modelo integrado) para la formación continua en sectores focalizados, que satisfaga las demandas sectoriales identificadas en la etapa de prospección.
- 3.- Asegurar la implantación de Centros de Evaluación y Certificación de calidad, con un modelo de negocio que los haga viables económicamente.
- 4.- Integración y apalancamiento del Sistema con actores públicos, lo que incluye un diagnóstico e identificación de instrumentos de financiamiento, la articulación con Mintrab, Sence, Mineduc, Minecon y Corfo, y la articulación con stakeholders político-estratégico.
- 5.- Desarrollo de sistemas de apoyo para la gestión de usuarios, la difusión y evaluación del Sistema.

**IV.- Componentes del Plan de Trabajo:** Considerando la estrategia antes señalada, el plan de trabajo 2013 se ha dividido en 7 componentes:

**Primer Componente: Posicionamiento e implantación en sectores focalizados.**

Considera cuatro líneas de acción: 1.- Realización de un estudio del potencial de implantación del Sistema de competencias laborales en Chile y por región, conducente a priorizar sectores productivos, identificar demandas sectoriales y regionales y verificar disposición a participar, entre otros elementos. 2.- Realización de tres estudios sectoriales prospectivos, conducentes a definir la propuesta de valor específica para tres sectores y apalancar recursos para la implantación del modelo de competencias laborales en ellos. 3.- Diseño e implementación de una estrategia de posicionamiento. 4.- Evaluación de la estrategia de posicionamiento.

**Segundo Componente: Adaptación del catálogo y desarrollo de mix de productos.**

Contempla cuatro líneas de acción: 1.- Mantención, robustecimiento y mejora del catálogo, a través del desarrollo de proyectos en 8 sectores priorizados y 3 sectores nuevos, destinados al levantamiento y/o actualización de perfiles y mejora del catálogo. 2.- Construcción de mix de productos o modelo integrado para la formación continua en 8 sectores focalizados. Se estima la construcción y validación de 3 marcos de cualificaciones sectoriales y 90 perfiles modularizados para la capacitación, con sus respectivos instrumentos de evaluación. 3.- Gestión, supervisión y aseguramiento de calidad de los proyectos. 4.- Asistencia técnica, fortalecimiento y desarrollo de los OSCL y entidades ejecutoras.

Este componente considera la contratación de un nuevo profesional permanente que tendrá a su cargo la supervisión y aseguramiento de calidad de los proyectos y que, como tal, deberá tener responsabilidad administrativa.

**Tercer Componente: Acreditación de Centros, Calidad de la Evaluación y Certificación, y Modelo de Negocio.**

Considera cinco líneas de acción: 1.- Evaluación y acreditación de 10 nuevos centros. 2.- Supervisión y aseguramiento de la calidad de los Centros ya acreditados. 3.- Formación de evaluadores. 4.- Plan de desarrollo y fortalecimiento de los Centros. 5.- Detección y asesoría a potenciales nuevos Centros. Este componente considera la contratación de un nuevo profesional permanente que tendrá a su cargo la supervisión y aseguramiento de calidad de los Centros y que, como tal, deberá tener responsabilidad administrativa.

**Cuarto Componente: Integración y apalancamiento del Sistema con actores públicos.**

Contempla cinco líneas de acción: 1.- Plan de coordinación con Sence y desarrollo de capacidades a nivel central y regional, para la gestión conjunta del modelo integrado de productos en sectores focalizados, el fortalecimiento de los actores del





Sistema y los mecanismos de cofinanciamiento, entre otros. 2.- Plan de articulación con Mineduc, para avanzar en la articulación paulatina del Sistema de Certificación con el de Formación Técnica a nivel medio y superior. 3.- Plan de coordinación con otras entidades del Estado que permita apalancar recursos, a objeto de ser solicitante y usuario de los programas e iniciativas relacionados con el desarrollo de capital humano en industrias priorizadas. 4.- Plan de articulación con stakeholders político-estratégicos (parlamentarios, centros de pensamiento, otros). 5.- Estudio de fuentes de financiamiento públicas, nacionales e internacionales.

**Quinto Componente: Gestión de Usuarios.** Considera cinco líneas de acción: 1.- Atención de usuarios a través de la gestión de canales de atención remotos. 2.- Implementación de plataforma de información y de registros públicos. 3.- Integración a la red regional de Chile Atiende. 4.- Mantenimiento y soporte de la plataforma web transaccional de ChileValora.

**Sexto Componente: Difusión del Sistema.** Contempla tres líneas de acción: 1.- Elaboración de nueva estrategia comunicacional para la etapa de implantación del Sistema, que considere acciones en nuevos actores, como centros de pensamiento, parlamento, medios de comunicación, etc. 2.- Elaboración de un plan de difusión y promoción corporativa a través de radios, diarios, internet, newsletter, etc. 3.- Elaboración de un plan de difusión y promoción del trabajo de las áreas técnicas, a través de eventos, impresos, publicaciones y material audiovisual.

**Séptimo Componente: Evaluación y desarrollo del Sistema.** Considera tres líneas de acción: 1.- Implementación de la Línea Base, a través del poblamiento del sistema de indicadores levantados y acordados el 2012, en miras a la evaluación de impacto del sistema. 2.- Formación de líderes sindicales participantes del sistema en competencias laborales en acuerdo con OIT. 3.- Intercambio de experiencias, aprendizaje y conexión con redes internacionales.

## **VII.- Propuesta Presupuestaria 2013.**

1. Ingresos. El presupuesto que se propone es por un total de M\$1.753.469, lo que representa un 47% de expansión en relación al presupuesto de este año. De ese total, se solicitan M\$1.348.796 como aporte MINTRAB, lo que implica una ampliación de M\$529.628 más que el año 2012, correspondientes a una variación de un 65%. El saldo, por M\$ 404.673, se propone generarlos como ingresos propios, de las siguiente manera: M\$64.673 por concepto de aranceles asociados a los centros; M\$40.000 por aporte de los sectores productivos; y M\$300.000 por concepto de convenios, principalmente con Sence para el desarrollo de proyectos de competencias laborales, mix de productos y actividades de posicionamiento y difusión conjunta del Sistema.

Explica la secretaria ejecutiva que la estimación de ingresos por acreditación de centros baja en relación a lo que se había planificado el 2012, debido a que dicha cifra se planificó considerando que el reglamento se aprobaría el 2011, que se iniciaría la acreditación de los primeros 10 centros dentro de ese año y que el 2012 se sumarían otros 15 centros, por lo que se estarían recibiendo ingresos por acreditación inicial y por mantención en el registro de un total de 25 centros. En la práctica, hoy se visualiza que es imposible cumplir con la meta inicialmente definida dado que recién a fines del 2012 se espera poder acreditar los primeros centros. Asimismo, los aportes de los sectores productivos para los proyectos de competencias laborales, se han estimado



de manera moderada en un 10%, teniendo presente que el modelo integrado de productos no está considerado en la ley y no se conoce cuál será la reacción de los sectores productivos respecto del cofinanciamiento con esta nueva modalidad.

2. Gastos:

- El gasto en personal crece de M\$364.413 a M\$437.893, lo que representa un 20% de expansión. Ello se explica por la contratación de dos nuevos profesionales para las áreas técnicas, una estimación del reajuste del sector público de un 5%; y un aumento de viáticos como consecuencia del aumento de la operación;
- El gasto en inversión aumenta ligeramente en un 5%, quedando en M\$15.755 millones de pesos.
- El gasto operacional aumenta de M\$159.936 a M\$173.945, lo que representa una expansión del 9%.
- Se incluye una dieta para los directores, por M\$117.876;
- El gasto en componentes técnicos aumenta de M\$651.411 a M\$1.008.000, lo que representa una expansión del 55%. Esta cifra se desglosa de la siguiente manera: M\$119.000 para el componente uno; M\$445.250 para el componente dos; M\$90.000 para el componente tres; M\$24.000 para el componente cuatro; M\$65.000 para el componente cinco; M\$160.000 para el componente seis; y M\$104.750 para el componente siete.

Sometida la propuesta a discusión de los directores, se realizan las siguientes observaciones: En el primer componente, debe explicitarse que la realización del estudio sobre el potencial de implantación del Sistema de competencias laborales en Chile, debe ser coordinado y dirigido por la mesa técnica Mintrab – Sence – ChileValora; en el componente dos, se valora como altamente positiva la incorporación del mix de productos y se cree necesario que la convocatoria de proyectos 2012 ya considere este modelo integrado; en el componente tres, si bien se entiende la necesidad de bajar los ingresos por aranceles en función de una cifra más realista de centros acreditados, se identifica como un potencial problema que se esté solicitando aumento presupuestario y como contrapartida se esté proyectando una menor generación de ingresos; en el componente cuatro, se insiste en reflejar de manera más explícita y prioritaria las acciones hacia los centros de pensamiento. Se sugiere partir con reuniones bilaterales con aquellas personas que ven los temas de Capital Humano en cada uno de ellos, para concluir después con actividades más comunicacionales; y en el componente seis, se sugiere incorporar acciones de difusión sin costo, como entrevistas en televisión, editoriales en prensa escrita, etc.

En mérito a los antecedentes presentados en la presente sesión y explicitando que el proyecto presupuestario está alineado con el informe de la comisión asesora de la Ministra del Trabajo, los directores adoptan por unanimidad el siguiente acuerdo:

**ACUERDO NÚMERO SETENTA Y DOS DEL AÑO 2012:** Apruébese el presupuesto y el plan de trabajo correspondiente al año 2013 para la Comisión, por un monto de \$1.753.469 millones de pesos, conforme a la información entregada durante esta sesión y al detalle contenido en los documentos que se anexan.

**En el cuarto punto de la tabla,** sobre habilitación de evaluadores, la secretaria ejecutiva informa que la UTFSM terminó el proceso de revisión y evaluación de los participantes del primer curso de formación de evaluadores. Los participantes inscritos fueron sometidos a una revisión de sus antecedentes laborales, una prueba de conocimientos técnicos del





**ACTA**  
**TRIGÉSIMO CUARTA SESIÓN ORDINARIA**  
**COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN**  
**DE COMPETENCIAS LABORALES**

**05 DE JULIO DE 2012**

En Santiago, a 05 de julio de 2012, ante su secretaria ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la trigésimo cuarta sesión ordinaria del directorio de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

**PARTICIPANTES.**

Concurrieron a esta trigésimo cuarta sesión ordinaria las siguientes personas: En representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Víctor Ulloa Zambrano, quien la presidió y Sr. Roberto Morales Farías; en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot, Sr. Bernardo Echeverría Vial y Sr. Andrés Ovalle Letelier; y en representación del Ministro de Educación, Sr. Alejandro Weinstein Varas.

No asistieron a esta sesión los señores Roberto Godoy Fuentes, Juan Bennett Urrutia y José Ramón Correa Díaz, quienes justificaron su inasistencia con la debida anticipación.

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

**TABLA**

1. Aprobación acta anterior
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Plan de Trabajo y Proyecto Presupuesto 2013
4. Solicitud Habilitación de Evaluadores
5. Informe Trimestral de Ejecución Presupuestaria
6. Varios

**DISCUSIÓN Y ACUERDOS.**

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

**En el segundo punto de la tabla,** no existen actividades para informar en el período.

**En el tercer punto de la tabla,** la secretaria ejecutiva presenta la propuesta del plan de trabajo y el proyecto de presupuesto para el año 2013, conforme al siguiente detalle:

***I.- Antecedentes:*** Los principales antecedentes que respaldan la propuesta de plan de trabajo y presupuesto 2013 son los siguientes:



- 1.- La evaluación del potencial del sistema de certificación que ha realizado recientemente la Comisión asesora de la Ministra del Trabajo presidida por Osvaldo Larranaga, que, entre otras conclusiones, señala: la necesidad de articular la certificación con la capacitación y la educación, para que efectivamente exista formación permanente para los trabajadores; la necesidad de contar con un ente o autoridad que coordine este sistema de formación permanente y con marcos de cualificaciones que permitan orientar y articular a las distintas partes; la necesidad de aumentar los recursos y la capacidad técnica de ChileValora, para poder cumplir a cabalidad con el rol que le ha dado la ley; la importancia de disponer de los mecanismos apropiados de financiamiento de los procesos de evaluación y certificación; la necesidad de disponer en ChileValora de una capacidad de prospectiva sobre el mercado del trabajo y de focalizar estratégicamente el sistema en algunos sectores productivos donde la certificación pueda aportar mayor valor agregado; la necesidad de garantizar la calidad y la pertinencia del catálogo de perfiles; la importancia de mantener un proceso de supervisión y monitoreo de calidad, tanto de los proyectos de levantamiento de perfiles como de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales; y la necesidad de estar continuamente midiendo y evaluando el impacto de esta política pública.
- 2.- El proceso de reforma que está experimentando SENCE, para mejorar la pertinencia y eficacia de la capacitación y que impacta directamente en las políticas de certificación.
- 3.- La madurez que ha alcanzado el desarrollo del catálogo de competencias de ChileValora y el alto compromiso de los sectores productivos relevantes con los que se está trabajando.
- 4.- El próximo inicio y desarrollo del proceso de acreditación de Centros.
- 5.- Los proyectos piloto impulsados por la Ministra del Trabajo, principalmente en la minería, construcción, metalmecánica y transporte, así como la iniciativa de Mineduc de constituir Consejos Industriales de Habilidades (Skills Councils).
- 6.- El equipo de trabajo conjunto Sence - Gabinete Ministra - ChileValora, que se ha constituido recientemente y se reúne con una periodicidad semanal para coordinar acciones en materia de competencias laborales.

**II.- Objetivo del Plan 2013 y propuesta de focalización:** El objetivo que se busca alcanzar el año 2013 es posicionar e implantar el Sistema de competencias laborales en los sectores en que agregue valor. Para definir cuáles son estos sectores, se proponen los siguientes criterios: alto compromiso y valoración de los actores del sector al modelo de competencias laborales; que el modelo de competencias laborales aporte valor agregado para enfrentar brechas de capital humano; y que existan altas exigencias de calidad, seguridad e innovación por parte de los clientes. En base a la aplicación de estos criterios, se proponen nueve sectores posibles: acuícola/salmón; agroalimentario/pecuario; construcción; eléctrico; logística; metalmecánico; minería; transporte; y comercio/turismo.

**III.- Estrategia:** La estrategia para abordar el plan de trabajo 2013 se basa en la necesidad de pasar de una etapa de desarrollo a una de implantación del Sistema y del modelo de competencias laborales, principalmente a través de las siguientes acciones:

- 1.- Prospección de los niveles de desarrollo y el potencial de implantación del Sistema en sectores productivos focalizados, a nivel nacional y por región, para definir estrategias diferenciadas de agregación de valor para cada sector, productos requeridos, entre otros aspectos.





2.- Adaptación del catálogo y desarrollo de un mix de productos (modelo integrado) para la formación continua en sectores focalizados, que satisfaga las demandas sectoriales identificadas en la etapa de prospección.

3.- Asegurar la implantación de Centros de Evaluación y Certificación de calidad, con un modelo de negocio que los haga viables económicamente.

4.- Integración y apalancamiento del Sistema con actores públicos, lo que incluye un diagnóstico e identificación de instrumentos de financiamiento, la articulación con Mintrab, Sence, Mineduc, Minecon y Corfo, y la articulación con stakeholders político-estratégico.

5.- Desarrollo de sistemas de apoyo para la gestión de usuarios, la difusión y evaluación del Sistema.

**IV.- Componentes del Plan de Trabajo:** Considerando la estrategia antes señalada, el plan de trabajo 2013 se ha dividido en 7 componentes:

**Primer Componente: Posicionamiento e implantación en sectores focalizados.**

Considera cuatro líneas de acción: 1.- Realización de un estudio del potencial de implantación del Sistema de competencias laborales en Chile y por región, conducente a priorizar sectores productivos, identificar demandas sectoriales y regionales y verificar disposición a participar, entre otros elementos. 2.- Realización de tres estudios sectoriales prospectivos, conducentes a definir la propuesta de valor específica para tres sectores y apalancar recursos para la implantación del modelo de competencias laborales en ellos. 3.- Diseño e implementación de una estrategia de posicionamiento. 4.- Evaluación de la estrategia de posicionamiento.

**Segundo Componente: Adaptación del catálogo y desarrollo de mix de productos.**

Contempla cuatro líneas de acción: 1.- Mantención, robustecimiento y mejora del catálogo, a través del desarrollo de proyectos en 8 sectores priorizados y 3 sectores nuevos, destinados al levantamiento y/o actualización de perfiles y mejora del catálogo. 2.- Construcción de mix de productos o modelo integrado para la formación continua en 8 sectores focalizados. Se estima la construcción y validación de 3 marcos de cualificaciones sectoriales y 90 perfiles modularizados para la capacitación, con sus respectivos instrumentos de evaluación. 3.- Gestión, supervisión y aseguramiento de calidad de los proyectos. 4.- Asistencia técnica, fortalecimiento y desarrollo de los OSCL y entidades ejecutoras.

Este componente considera la contratación de un nuevo profesional permanente que tendrá a su cargo la supervisión y aseguramiento de calidad de los proyectos y que, como tal, deberá tener responsabilidad administrativa.

**Tercer Componente: Acreditación de Centros, Calidad de la Evaluación y Certificación, y Modelo de Negocio.**

Considera cinco líneas de acción: 1.- Evaluación y acreditación de 10 nuevos centros. 2.- Supervisión y aseguramiento de la calidad de los Centros ya acreditados. 3.- Formación de evaluadores. 4.- Plan de desarrollo y fortalecimiento de los Centros. 5.- Detección y asesoría a potenciales nuevos Centros. Este componente considera la contratación de un nuevo profesional permanente que tendrá a su cargo la supervisión y aseguramiento de calidad de los Centros y que, como tal, deberá tener responsabilidad administrativa.

**Cuarto Componente: Integración y apalancamiento del Sistema con actores públicos.**

Contempla cinco líneas de acción: 1.- Plan de coordinación con Sence y desarrollo de capacidades a nivel central y regional, para la gestión conjunta del modelo integrado de productos en sectores focalizados, el fortalecimiento de los actores del



Sistema y los mecanismos de cofinanciamiento, entre otros. 2.- Plan de articulación con Mineduc, para avanzar en la articulación paulatina del Sistema de Certificación con el de Formación Técnica a nivel medio y superior. 3.- Plan de coordinación con otras entidades del Estado que permita apalancar recursos, a objeto de ser solicitante y usuario de los programas e iniciativas relacionados con el desarrollo de capital humano en industrias priorizadas. 4.- Plan de articulación con stakeholders político-estratégicos (parlamentarios, centros de pensamiento, otros). 5.- Estudio de fuentes de financiamiento públicas, nacionales e internacionales.

**Quinto Componente: Gestión de Usuarios.** Considera cinco líneas de acción: 1.- Atención de usuarios a través de la gestión de canales de atención remotos. 2.- Implementación de plataforma de información y de registros públicos. 3.- Integración a la red regional de Chile Atiende. 4.- Mantención y soporte de la plataforma web transaccional de ChileValora.

**Sexto Componente: Difusión del Sistema.** Contempla tres líneas de acción: 1.- Elaboración de nueva estrategia comunicacional para la etapa de implantación del Sistema, que considere acciones en nuevos actores, como centros de pensamiento, parlamento, medios de comunicación, etc. 2.- Elaboración de un plan de difusión y promoción corporativa a través de radios, diarios, internet, newsletter, etc. 3.- Elaboración de un plan de difusión y promoción del trabajo de las áreas técnicas, a través de eventos, impresos, publicaciones y material audiovisual.

**Séptimo Componente: Evaluación y desarrollo del Sistema.** Considera tres líneas de acción: 1.- Implementación de la Línea Base, a través del poblamiento del sistema de indicadores levantados y acordados el 2012, en miras a la evaluación de impacto del sistema. 2.- Formación de líderes sindicales participantes del sistema en competencias laborales en acuerdo con OIT. 3.- Intercambio de experiencias, aprendizaje y conexión con redes internacionales.

### **VII.- Propuesta Presupuestaria 2013.**

1. Ingresos. El presupuesto que se propone es por un total de M\$1.753.469, lo que representa un 47% de expansión en relación al presupuesto de este año. De ese total, se solicitan M\$1.348.796 como aporte MINTRAB, lo que implica una ampliación de M\$529.628 más que el año 2012, correspondientes a una variación de un 65%. El saldo, por M\$ 404.673, se propone generarlos como ingresos propios, de las siguiente manera: M\$64.673 por concepto de aranceles asociados a los centros; M\$40.000 por aporte de los sectores productivos; y M\$300.000 por concepto de convenios, principalmente con Sence para el desarrollo de proyectos de competencias laborales, mix de productos y actividades de posicionamiento y difusión conjunta del Sistema.

Explica la secretaria ejecutiva que la estimación de ingresos por acreditación de centros baja en relación a lo que se había planificado el 2012, debido a que dicha cifra se planificó considerando que el reglamento se aprobaría el 2011, que se iniciaría la acreditación de los primeros 10 centros dentro de ese año y que el 2012 se sumarían otros 15 centros, por lo que se estarían recibiendo ingresos por acreditación inicial y por mantención en el registro de un total de 25 centros. En la práctica, hoy se visualiza que es imposible cumplir con la meta inicialmente definida dado que recién a fines del 2012 se espera poder acreditar los primeros centros. Asimismo, los aportes de los sectores productivos para los proyectos de competencias laborales, se han estimado



de manera moderada en un 10%, teniendo presente que el modelo integrado de productos no está considerado en la ley y no se conoce cuál será la reacción de los sectores productivos respecto del cofinanciamiento con esta nueva modalidad.

## 2. Gastos:

- El gasto en personal crece de M\$364.413 a M\$437.893, lo que representa un 20% de expansión. Ello se explica por la contratación de dos nuevos profesionales para las áreas técnicas, una estimación del reajuste del sector público de un 5%; y un aumento de viáticos como consecuencia del aumento de la operación;
- El gasto en inversión aumenta ligeramente en un 5%, quedando en M\$15.755 millones de pesos.
- El gasto operacional aumenta de M\$159.936 a M\$173.945, lo que representa una expansión del 9%.
- Se incluye una dieta para los directores, por M\$117.876;
- El gasto en componentes técnicos aumenta de M\$651.411 a M\$1.008.000, lo que representa una expansión del 55%. Esta cifra se desglosa de la siguiente manera: M\$119.000 para el componente uno; M\$445.250 para el componente dos; M\$90.000 para el componente tres; M\$24.000 para el componente cuatro; M\$65.000 para el componente cinco; M\$160.000 para el componente seis; y M\$104.750 para el componente siete.

Sometida la propuesta a discusión de los directores, se realizan las siguientes observaciones: En el primer componente, debe explicitarse que la realización del estudio sobre el potencial de implantación del Sistema de competencias laborales en Chile, debe ser coordinado y dirigido por la mesa técnica Mintrab – Sence – ChileValora; en el componente dos, se valora como altamente positiva la incorporación del mix de productos y se cree necesario que la convocatoria de proyectos 2012 ya considere este modelo integrado; en el componente tres, si bien se entiende la necesidad de bajar los ingresos por aranceles en función de una cifra más realista de centros acreditados, se identifica como un potencial problema que se esté solicitando aumento presupuestario y como contrapartida se esté proyectando una menor generación de ingresos; en el componente cuatro, se insiste en reflejar de manera más explícita y prioritaria las acciones hacia los centros de pensamiento. Se sugiere partir con reuniones bilaterales con aquellas personas que ven los temas de Capital Humano en cada uno de ellos, para concluir después con actividades más comunicacionales; y en el componente seis, se sugiere incorporar acciones de difusión sin costo, como entrevistas en televisión, editoriales en prensa escrita, etc.

En mérito a los antecedentes presentados en la presente sesión y explicitando que el proyecto presupuestario está alineado con el informe de la comisión asesora de la Ministra del Trabajo, los directores adoptan por unanimidad el siguiente acuerdo:

**ACUERDO NÚMERO SETENTA Y DOS DEL AÑO 2012:** Apruébese el presupuesto y el plan de trabajo correspondiente al año 2013 para la Comisión, por un monto de \$1.753.469 millones de pesos, conforme a la información entregada durante esta sesión y al detalle contenido en los documentos que se anexan.

**En el cuarto punto de la tabla,** sobre habilitación de evaluadores, la secretaria ejecutiva informa que la UTFSM terminó el proceso de revisión y evaluación de los participantes del primer curso de formación de evaluadores. Los participantes inscritos fueron sometidos a una revisión de sus antecedentes laborales, una prueba de conocimientos técnicos del





sector y subsector donde desean habilitarse, una prueba psicométrica para medir sus habilidades como evaluador y una evaluación de los contenidos vistos en el curso. En total se inscribieron 24 alumnos de los cuales 19 tiene recomendación de habilitación como evaluadores. De los 5 alumnos restantes hay dos alumnos pendientes que no han entregado todos sus antecedentes curriculares y tres personas que desean habilitarse en perfiles que aún no están acreditados. Se entrega en carpeta a los directores la nómina de postulantes a evaluadores para su habilitación, donde se indican datos personales, sectores y subsectores donde se solicita la habilitación y los resultados de cada una de las pruebas aplicadas.

Adicionalmente, la secretaria ejecutiva informa que estos evaluadores no podrán ser incorporados en un registro público, debido a que la Ley N°20.267 incurre en una inconsistencia y, si bien menciona el registro de evaluadores, luego no lo crea. Frente a ello, con ocasión de la revisión del reglamento de Centros, Contraloría estimó que el registro público sólo puede ser creado por ley y, por tanto, no es posible mantener un registro público de evaluadores. Por lo tanto, lo que se propone es crear una base de datos o listado de evaluadores que esté disponible en la página Web institucional y a disposición de consulta por parte de las entidades interesadas en constituirse como Centros.

El señor Weinstein consulta si, en ese escenario, tiene algún sentido habilitar evaluadores que luego no podrán ser gestionados en un registro. La secretaria ejecutiva señala que la facultad de habilitar a los evaluadores sí está en la ley y así lo reconoce Contraloría. Por lo tanto, se dispondrá de un buscador en la página web, que permitirá identificar a los evaluadores habilitados por sector y subsector, y señalará un correo electrónico de cada uno para que los centros interesados en contratarlos puedan tomar contacto con ellos. Para estos efectos, los evaluadores deberán firmar una autorización que permita a ChileValora incorporar sus datos personales en el buscador.

Algunos directores consultan si es necesario realizar el curso para poder ser habilitado o se puede acreditar que se cuenta con experiencia anterior como evaluador. La secretaria ejecutiva responde que el reglamento señala que uno de los requisitos para poder obtener la habilitación es la aprobación de un curso, tema que fue discutido en este directorio y que apunta a lograr que todos los evaluadores cumplan con una vara común en su formación metodológica.

Los directores consultan si la prueba técnica que se realiza a los postulantes es general por sector o específica por perfil ocupacional. Ello, porque llama la atención que algunos candidatos solicitan su habilitación en una gran cantidad de perfiles de distintos sectores productivos.

Se solicita la presencia del señor Renato León, jefe de acreditación de Centros de ChileValora, quien explica que los perfiles en los que se postula a la habilitación son determinados en función de los antecedentes curriculares que presenta cada candidato y de los resultados de las pruebas técnicas que se le aplican.

Los directores coinciden en que, antes de proceder a la habilitación, sería importante contar con información más detallada acerca del proceso de evaluación técnica que se realiza a los postulantes. Ello, para poder determinar con mayor exactitud cuál debe ser el alcance de la habilitación del evaluador y garantizar que se trata de especialistas técnicos en aquellas áreas en las que se pretende ejercer como tal. Se aprueba.





**En el quinto punto de la tabla,** se entrega el informe trimestral de ejecución presupuestaria al 30 de junio de 2012.

Atendido que el convenio de desempeño 2012 con el Mintrab se encuentra aún en fase de tramitación, la secretaria ejecutiva explica que al 30 de junio no se han registrado ingresos provenientes de esa fuente y se cuenta sólo con los recursos que se recibieron el mes de abril por el primer convenio de colaboración suscrito con Sence para el año 2012, por un monto total de 195 millones de pesos.

En materia de gastos, a junio de 2012 existe un 21% de ejecución, asociado a gastos de personal y operación. Los componentes técnicos muestran una ejecución sólo de un 5%, por cuanto se está retrasando su inicio a la espera de los recursos.

Respecto al monto devengado a diciembre de 2011, por un total de M\$470.172, que corresponde a gastos que se encuentran comprometidos a través de convenios y contratos aprobados por resolución, pero cuya ejecución no alcanzó a iniciarse o completarse durante el año 2011, ya se han pagado M\$155.604, existiendo al 30 de junio un saldo por pagar de M\$314.568, lo que considera pagos asociados al desarrollo de los proyectos de competencias laborales que fueron parte de la segunda convocatoria y otras consultorías contratadas que se encuentran en plena ejecución, como el estudio de línea base, newsletter, actividades de difusión, call center, entre otros.

Respecto del saldo final de caja, que a diciembre de 2011 era de M\$76.560 y corresponde a gastos cuya licitación y ejecución se postergó para el 2012, existe a junio un saldo por pagar de M\$59.081, el que se encuentra comprometido fundamentalmente en el financiamiento de proyectos de la segunda convocatoria que no alcanzaron a ser licitados durante el 2011 por el atraso en la firma de los convenios por parte de las entidades proponentes (Sernam en fase de inicio de ejecución, Transantiago en plena ejecución y ampliación del proyecto municipal a la espera de ser licitado una vez que concluya el actual); saldos producidos en la segunda convocatoria de proyectos, generados por la diferencia entre el presupuesto disponible y el adjudicado en las licitaciones efectuadas, y un saldo generado por el desistimiento del proyecto de la industria gráfica que finalmente no fue ejecutado; y otras acciones que debieron ser reprogramadas por razones de gestión (estudio reordenamiento del catálogo en ejecución a través de CEOP Consulting y otros talleres o seminarios).

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

**1.- Primer Proceso de Acreditación de Centros.** El viernes 6 de Julio, en el Hotel Caesar Business, se efectuará el lanzamiento oficial del primer proceso de acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Este evento de lanzamiento se repetirá el día 12 de Julio en Viña del Mar y el día 26 en Puerto Montt. Además, entre julio y agosto, se realizarán 4 talleres técnicos de información y asistencia técnica para la acreditación. El día domingo 8 de Julio saldrá publicado un aviso en el diario El Mercurio con el llamado a presentar antecedentes para postular a la acreditación. En paralelo, se enviará un mailing a la base de datos de ChileValora y se colocará una noticia en la página web institucional.

El proceso de postulación para la acreditación se inicia el lunes 9 de Julio. Desde esa fecha hasta el 22 de Julio, sólo se recibirán consultas y aclaraciones y desde el 23 de Julio hasta el 9 de septiembre se habilitará la plataforma para el ingreso de la postulación.



Ello, atendido que las últimas modificaciones solicitadas por el directorio a las bases de la convocatoria implicaron variar la fecha de implementación de la plataforma.

**2.- Tramitación Convenio de Desempeño 2012.** Durante el mes de junio se recibieron las observaciones de la Dirección de Presupuestos a la última versión del convenio de desempeño, que ya incluía los ajustes solicitados por la Ministra del Trabajo. ChileValora incorporó las observaciones, acordó el nuevo texto con Diprés y Mintrab y se está a la espera de que el documento sea reingresado para continuar su tramitación. Según información entregada por el gabinete de la Ministra, ello sucedería esta semana.

**3.- Situación perfiles del subsector trabajador por cuenta propia.** El señor Morales informa que consultó a la secretaria ejecutiva por el estado de avance de los perfiles de este sector y se le explicó que estaban a la espera de la respuesta a las observaciones formuladas por el Ministerio de Economía, organismo que como tal no formó parte del Organismo Sectorial y cuya opinión fue consultada en forma posterior a que los perfiles habían sido ya validados por esta instancia. Atendido ello, el señor Morales consulta si, desde el punto de vista legal y reglamentario, corresponde pedirle observaciones a una entidad que no ha participado en el proceso de levantamiento del perfil y, sobre todo, condicionar el proceso de acreditación de los perfiles cuando ya han sido validados por el Organismo Sectorial correspondiente.

La secretaria ejecutiva explica que el proyecto presentado por CONUPIA como parte de la primera convocatoria de proyectos del año 2010, no definía los perfiles a levantar ya que ello quedaba sujeto a los resultados del estudio sectorial realizado en la primera etapa del proyecto. Luego, durante la etapa de levantamiento de los perfiles, si bien en el organismo sectorial estaba representado Sercotec, ChileValora insistió en la necesidad de incorporar directamente al Ministerio de Economía, en su calidad de organismo regulador de las políticas relacionadas con las empresas de menor tamaño y porque así había sido comprometido desde un inicio por la Conupia, entidad que presentó el anteproyecto. A pesar de las gestiones realizadas por la propia Conupia y por ChileValora, ello no se concretó y, cuando el proyecto ya estaba finalizando, la secretaria ejecutiva solicitó al Subsecretario de dicha cartera, mediante oficio, que se procediera a la revisión y validación de los perfiles levantados, a objeto de darle mayor representatividad al proceso.

El señor Morales opina que no corresponde utilizar el concepto de “validación” porque el único que puede validar los perfiles es el organismo sectorial que los levantó. A su juicio, entendiendo que el interés fue darle mayor legitimidad a los perfiles, no procede preguntarle la opinión a otro actor que no fue parte del proceso si se ha constituido un organismo sectorial, cuyo funcionamiento fue acompañado por ChileValora, salvo que exista alguna norma que lo permita, pues de lo contrario, se le está quitando reconocimiento y autoridad a las instancias que el propio Sistema considera competentes para estos fines.

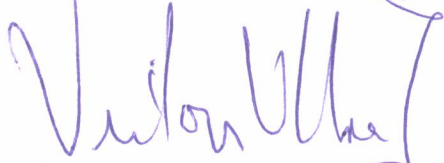
La secretaria ejecutiva señala que las normas reglamentarias que regulan el funcionamiento de los organismos sectoriales, incluso facultan a ChileValora a realizar una consulta pública si se considera necesario para dar mayor representatividad al proceso. Agrega que asume que la gestión con el Ministerio de Economía probablemente debió haberse realizado antes y no al final del proceso, pero que tiene la tranquilidad de que durante toda la ejecución del mismo, siempre se le planteó al organismo sectorial la necesidad de incorporar al Ministerio de Economía en él. Por ello, concluye, que tal vez



sea importante volver a revisar las normas reglamentarias y hacer los ajustes que sean necesarios para garantizar que todos los actores pertinentes sean consultados sin que ello pueda significar deslegitimar el proceso del OSCL.

Habiendo discutido todos los temas en tabla, se da término a la trigésimo cuarta 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:



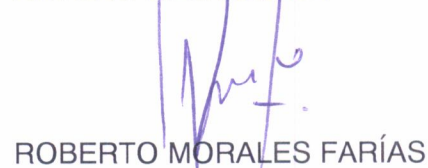
VÍCTOR ULLOA ZAMBRANO



ARTURO LYON PAROT



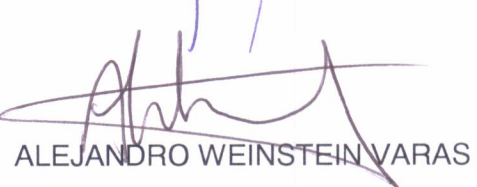
BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL



ROBERTO MORALES FARIÁS



ANDRÉS OVALLE LETELIER



ALEJANDRO WEINSTEIN VARAS



XIMENA CONCHA BAÑADOS  
Secretaria Ejecutiva  
Ministro de Fe