



ACTA

VIGÉSIMO OCTAVA SESIÓN EXTRAORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

5 DE NOVIEMBRE DE 2015

En Santiago, a 5 de noviembre de 2015, a las 13:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la vigésimo octava sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES

Concurrieron a esta vigésimo octava sesión extraordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Etiel Moraga Contreras – quien la presidió –, Sra. Marión Cortés Acuña y Sra. Rossana Zurita Benavides; en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot – vicepresidente –, Sr. Darío Ovalle Irarrázaval y Sr. Juan Araya Jofré; y en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sr. Pedro Goic Boroovic.

No asistieron a esta sesión, la Sra. Marcela Arellano Ogaz y el Sr. Adrián Fuentes Campos, quienes justificaron su inasistencia con la debida anticipación.

Asisten como invitados: la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sra. Ximena Rincón González; el Subsecretario del Trabajo, Sr. Francisco Díaz; los asesores de la Ministra, señores Mauricio Jelvez y Cristóbal Hunneus; el Gerente General de la Confederación de la Producción y del Comercio, don Fernando Alvear; y la Subdirectora de ChileValora, Sra. Roselia Jelly González Munizaga.

Actuó como secretaria de actas la Fiscal de ChileValora, doña Hortensia Cereceda Pinto.

TABLA

1. Bienvenida del presidente a las autoridades
2. Presentación institucional de la secretaria ejecutiva
3. Palabras de los representantes de empleadores y trabajadores
4. Palabras Ministra y Subsecretario
5. Diálogo abierto

DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, el presidente da una cordial bienvenida a la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sra. Ximena Rincón y al Subsecretario del Trabajo, Sr. Francisco Díaz, manifestándoles que su presencia en este servicio público y particularmente ante este órgano colegiado, instancia tripartita y resolutive, permite cumplir un gran anhelo institucional, que era tener la oportunidad de compartir directamente con las autoridades ministeriales los logros y desafíos de este Sistema.



A continuación, el presidente hace una breve presentación de cada una de las personas presentes en esta sesión y las invita a ver un video institucional que muestra distintos testimonios de trabajadores que han sido certificados en el marco de este Sistema.

En el segundo punto de la tabla, la secretaria ejecutiva de ChileValora realiza una presentación institucional, cuyos puntos principales se resumen a continuación.

1.- Cómo funciona el Sistema.

El propósito del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales es reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, así como favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización.

ChileValora es el órgano regulador, que coordina y fija los estándares de calidad del Sistema, pero su funcionamiento se da a través de dos mecanismos principales: la participación de los sectores productivos, representados en Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, y los Centros que evalúan y certifican las competencias de las personas que lo solicitan.

Los Organismos Sectoriales son mesas de trabajo voluntarias y tripartitas, que se constituyen en cada sector productivo y cuyas tareas principales son: detectar las brechas de capital humano que existen en ese sector y que pueden ser cubiertas con procesos de certificación; identificar los perfiles ocupacionales que el sector requiere, levantarlos, validarlos a través del acuerdo tripartito y presentarlos a ChileValora para su acreditación; traducir esos perfiles ocupacionales en planes formativos, que luego se entregan a Sence para hacer más pertinente la oferta de capacitación; e identificar rutas formativo laborales que le permitan al trabajador visualizar hacia dónde puede seguir su movilidad, tanto en el mundo laboral como en el plano formativo. Los perfiles ocupacionales levantados por los OSCL y acreditados por ChileValora, cuyo uso principal son los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, se administran en un registro público, que puede ser utilizado por cualquier trabajador como respaldo de su certificación, por ejemplo, al momento de buscar un trabajo, por cualquier empresario que quiere alinear sus políticas de recursos humanos con los estándares sectoriales de un determinado perfil laboral, por un organismo técnico de capacitación para alinear su oferta de cursos y también por un Liceo Técnico y Profesional o un Centro de Formación Técnica para revisar si sus mallas curriculares están respondiendo a los perfiles que el mercado laboral está demandando.

Por otra parte, ChileValora acredita y supervisa a los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, cuyas tareas principales son: evaluar a las personas según los perfiles que demanda cada sector productivo y que están en el registro público; certificar a las personas que resultan competentes; entregar un informe a las que no resultan competentes, donde se les indica cuáles son sus brechas de competencia, de manera tal que puedan ser enviados al sistema de capacitación o a procesos de capacitación interna en la empresa, que les permita llegar al estándar sectorial y obtener finalmente la certificación.

La gestión de los principales mecanismos de financiamiento de la certificación y que corresponden a la franquicia tributaria, el subsidio a la certificación y los excedentes de los OTIC, está entregada por ley al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.



El éxito del Sistema descansa en la necesaria articulación con el Sistema Nacional de Capacitación y Empleo, lo que se traduce en la entrega de planes formativos que permiten hacer más pertinente la oferta de capacitación, y con las instituciones de Educación Técnico Profesional, a objeto que puedan revisar sus mallas curriculares y generar mecanismos de reconocimiento de la certificación, de modo que en futuro cercano, sea posible que un trabajador certificado pueda obtener un título técnico de nivel superior sin tener que partir desde cero, mediante el reconocimiento de sus aprendizajes previos (lo que se conoce como mecanismo RAP).

2.- Principales Resultados:

El diálogo social es un elemento fundante y determinante del trabajo de esta institución y su principal reflejo está en la conformación de su directorio, que a pesar de ser una función ad honorem, ha logrado un funcionamiento regular, cumpliendo los quórums necesarios para sesionar en 68 sesiones ordinarias y 27 extraordinarias, habiendo adoptado a la fecha 350 acuerdos, todos ellos por unanimidad, salvo uno que se adoptó con un voto disidente.

En estos seis años de operación se han conformado 50 Organismos Sectoriales tripartitos a lo largo de todo el país, con presencia de 59 gremios de empleadores, 100 organizaciones de trabajadores, 104 empresas y 84 instituciones del sector público.

El catálogo nacional a la fecha de hoy tiene 808 perfiles ocupacionales, los que representan un acuerdo tripartito sobre funciones laborales en 18 sectores productivos y 47 subsectores.

Se han entregado a Sence 250 planes formativos, de los cuales 117 han sido especialmente diseñados para los jóvenes y mujeres que son beneficiarios del programa Más Capaz.

Hoy existen 33 Centros acreditados, que, en sus primeros tres años de operación, han logrado cubrir aproximadamente un 46% del catálogo de perfiles y se encuentran localizados en 10 regiones del país. Entre ellos, existen 6 universidades, 14 centros relacionados con gremios empresariales y 13 sociedades comerciales, de las cuales dos están relacionadas con sindicatos.

A septiembre de 2015 se han realizado en el marco de este Sistema 69.419 procesos de evaluación y se han entregado 63.844 certificaciones, en 12 sectores productivos y en las 15 regiones del país. Ello incluye las 20.000 certificaciones otorgadas durante la experiencia demostrativa del Sistema, entre los años 2002 y 2009. El 67% de quienes se han certificado son hombres y el 33% son mujeres.

En términos de distribución sectorial, el sector que más ha certificado es el Agrícola y Ganadero, seguido por Gastronomía, Hotelería y Turismo, Elaboración de Alimentos y Transporte Logístico. La Región que muestra más personas certificadas es la Metropolitana, seguida de Valparaíso, O'Higgins y Maule.

Un dato interesante es que, a la fecha de hoy, 2.732 empresas han certificado a sus trabajadores, de las cuales, un 28,2% corresponde a la microempresa, un 27,1% a la pequeña, un 14,1% a la mediana y un 30,7% a la gran empresa. No obstante, en términos



numéricos, las grandes empresas son las que certifican un mayor número de trabajadores.

Otro logro importante es el acuerdo de homologación firmado en el mes de mayo de este año por los Ministerios del Trabajo de Chile y Argentina, en el marco de la V Reunión del Foro Binacional de Asuntos Laborales, Empleo y Seguridad Social, que comprende dos perfiles del sector de la Construcción. Hoy se está trabajando en un modelo que permita ampliar esta homologación a otros sectores, a otros subsectores y a otros países.

Adicionalmente, como parte de la estrategia de apalancar la certificación con políticas públicas sectoriales que buscan cerrar brechas de capital humano, ChileValora ha celebrado convenios de colaboración con diversas instituciones públicas, entre ellas, el Ministerio de Vivienda, el Ministerio de Medio Ambiente, la Superintendencia de Electricidad y Combustible, Corfo y Sence. Esos convenios permitirán, entre otras cosas, alinear reglamentaciones, relevar la certificación como condición necesaria para el desarrollo de algunos sectores y focalizar su aplicación en los sectores estratégicos para el fomento productivo.

Por último, ChileValora y Sence, con el apoyo del BID, la OIT y CINTERFOR, aprobaron el primer Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral, que establece 5 niveles de cualificación, donde el nivel 1 corresponde a las personas que desarrollan tareas con cualificación más baja y el nivel 5 a aquellas que requieren un mayor nivel de conocimiento y toman decisiones más complejas. Hoy se está realizando un trabajo con 23 subsectores productivos para llevar sus perfiles ocupacionales a algunos de los niveles de cualificación de este marco, de modo que se pueda visibilizar la ruta que un trabajador puede lograr por la vía de la experiencia laboral o de la capacitación.

3.- Los desafíos:

Concluye la secretaria ejecutiva, señalando los principales desafíos que presenta el Sistema:

- Ampliar cobertura y capacidad de certificación, con foco en sectores estratégicos donde aporte mayor valor: **superar los 100.000 certificados al 2018.**
- Reforzar la difusión y posicionamiento de la certificación para que los actores del mercado laboral (empresarios y trabajadores) **conozcan el Sistema y valoren el certificado.**
- Mantener **altos estándares de calidad** del trabajo de los Centros y Evaluadores para garantizar la fe pública del sistema.
- Consolidar el **diálogo social** en el Sistema, reforzando el rol del Directorio y de los OSCL.
- Seguir avanzando en la **articulación** del Sistema de Certificación con la capacitación laboral para el cierre de brechas y la Educación Técnico profesional con miras a la formación continua.
- **Perfeccionar la Ley** de ChileValora, para desatar nudos que obstaculizan su funcionamiento y perfeccionar su rol al interior de un sistema de formación para el trabajo. En este sentido, ChileValora presentó a la Ministra Javiera Blanco, en el primer año de gobierno de la Presidenta Bachelet, una propuesta de modificación legal que, bajo la forma de una "ley corta", intenta corregir los principales



problemas de la actual normativa. Dicha propuesta aún no ha sido presentada a la Ministra Rincón.

En el tercer punto de la tabla, se ofrece la palabra a los representantes del sector empleador y trabajador.

Primeramente, el señor Fernando Alvear, manifiesta el interés y voluntad de la Confederación de la Producción y del Comercio, de apoyar la consolidación de este Sistema, convocando a las distintas ramas que conforman la asociación para lograr el compromiso de un mayor número de empresas con la certificación de sus trabajadores. Ello, bajo el convencimiento de que la certificación no es una tarea de responsabilidad social, sino un requerimiento necesario para aumentar la productividad de la empresa, lo que supone trabajadores que sean cada día mejores en lo que hacen. Para ello, es necesario conectar el sistema de certificación con la capacitación permanente, de modo que las personas puedan ir adquiriendo nuevas competencias y escalando en su trayectoria laboral. Lo anterior también supone motivar al mundo empresarial para hacer un uso más óptimo de las vías de financiamiento de la certificación, no sólo del subsidio, sino también de la franquicia tributaria que, aunque compite en condiciones desventajosas contra la capacitación, es una herramienta que se encuentra disponible y que debe ser utilizada. Reitera el compromiso profundo que la CPC tiene con este Sistema desde sus inicios y declara todo su reconocimiento y respaldo a la gestión de la secretaria ejecutiva de ChileValora, que ha logrado avances significativos en su implementación. Concluye el señor Alvear solicitando a la Ministra su apoyo para difundir este Sistema, pues sus objetivos sólo se lograrán plenamente una vez que todos los actores conozcan de los beneficios de esta política pública.

Enseguida, el señor Lyon, como representante de ASIMET, destaca el fuerte compromiso que el mundo de la manufactura ha tenido históricamente con este Sistema, desde la etapa previa a la aprobación de la ley que lo constituyó formalmente y particularmente durante toda la fase de instalación inicial y puesta en marcha, en la que tuvo la oportunidad de participar como miembro y presidente del primer directorio de la institución. A su juicio, el marco de cualificaciones que permite vislumbrar una ruta formativo-laboral al trabajador, no sólo conlleva un reflejo en la productividad sino también en la oportunidad de acceder a mejores remuneraciones y calidad de vida. Por ello, a seis años de la instalación de este Sistema, lo que corresponde es fortalecerlo, hacerlo más masivo y trabajar para su vinculación virtuosa con la Educación Técnico Profesional.

Por su parte, el señor Moraga, en representación del mundo de los trabajadores, señala que el elemento más valioso de este Sistema es el tripartismo, que ha permitido sentar las bases de una política pública en un ambiente de diálogo social constructivo y colaborativo entre empleadores, trabajadores y gobierno. Agrega que, para el mundo sindical, la formación para el trabajo tiene tres eslabones que deben mantenerse estrechamente relacionados: la educación formal, el sistema nacional de capacitación y la certificación de competencias laborales. La experiencia de ChileValora ha demostrado que es posible ponerse de acuerdo entre sectores que tradicionalmente han tenido posiciones diferentes, y esa experiencia de diálogo debería poder transmitirse a otras discusiones de interés nacional, como lo son la capacitación, la educación formal y la reforma laboral. A través de este Sistema, empleadores y trabajadores se unen por un objetivo común: la dignificación y reconocimiento de esa persona que ha demostrado que sabe hacer bien su trabajo. Por ello, es cada vez más frecuente ver al sector de los trabajadores



profundamente comprometido con este Sistema, los ejemplos son muchos y en distintos lugares de Chile, los trabajadores de la minería, de la metalurgia, de la agricultura, del comercio. Se destaca en particular la experiencia de Supermercados Líder, en donde se logró incluir la certificación en el convenio colectivo de la empresa, como fruto del compromiso de los sindicatos con este tema. Coincide el señor Moraga en que se requiere una mayor difusión, que permita otorgarle valor a esta instancia, principalmente en el mundo parlamentario.

El señor Juan Araya destaca que este Sistema ha permitido relevar el rol de las Pymes, a través del levantamiento de perfiles ocupacionales que reconocen la multifuncionalidad del pequeño empresario como administrador de su negocio y como parte fundamental de la cadena productiva, por lo que solicita a la Ministra que se haga parte de las peticiones y requerimientos de este directorio, en miras a fortalecer y difundir la certificación.

En el cuarto punto de la tabla, se ofrece la palabra a las autoridades invitadas.

En primer lugar, el Subsecretario del Trabajo, señor Francisco Díaz, expresa que, desde su experiencia y contacto con trabajadores certificados de distintos lugares del país y de diferentes sectores productivos, ha podido sentir la importancia que este reconocimiento significa para el orgullo y dignificación de la gente y que es ese, sin duda, el principal logro de este Sistema. Señala que, por otro lado, no se puede dejar de valorar que, a diferencia de lo que ocurre normalmente con las políticas públicas, que parten desde una gran idea y luego en su implementación van perdiendo fuerza, ésta es una política pública que se ha ido construyendo desde la demanda sectorial y que hoy tiene ya instalada toda una red de apoyo en los Organismos Sectoriales tripartitos, que a través de un trabajo serio y sostenido, ha permitido contar con perfiles ocupacionales, con planes formativos y con los énfasis necesarios para una formación inicial en habilidades blandas. Por ello, en su opinión, este es el momento en que ChileValora debe empezar a desplegar sus alas de manera definitiva y consistente, y el desafío es identificar qué es lo que se necesita para que ello ocurra. Coincide en que lo que queda ahora es masificar el Sistema, para que llegue a más empresas y a más trabajadores. Cabe entonces preguntarse si ello es sólo un problema de comunicación y difusión, o si también hay algunos aspectos estructurales, incluso legales, que se están constituyendo en "lomos de toro" para ese despliegue. A su juicio, ya puede ser el momento de retomar la agenda corta de modificación de la ley del Sistema, que se conversó en el primer año de este gobierno, a objeto de solucionar problemas como el régimen de inhabilidades que impide certificar al mismo que capacita y el sistema de financiamiento de la certificación. Concluye el señor Subsecretario señalando que otra cosa destacable de ChileValora es esta instancia de tripartismo, considerando que los espacios de construcción de políticas públicas con los actores sociales incluidos dentro del mismo organismo, son escasos en el aparato estatal chileno, y por ello, cuando son exitosos, hay que relevarlos.

Al respecto, el señor Darío Ovalle, señala que el régimen de inhabilidades ha constituido un desincentivo real a la incorporación de algunos actores relevantes a este Sistema, como la Cámara Chilena de la Construcción, que se ve impedida de poder certificar a los trabajadores que han pasado por las instituciones de capacitación y formación que pertenecen a la asociación, razón por la cual se ha optado por no constituir un Centro de evaluación de competencias.

A solicitud de la Ministra, el señor Cristóbal Hunneus comenta que se está preparando una iniciativa legal que permitirá financiar, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario,

actividades de capacitación y de evaluación de competencias laborales de desempleadas, lo que permitirá abrir una nueva fuente de financiamiento para la certificación, que probablemente constituirá un incentivo para su desarrollo.



Hace uso de la palabra la Ministra del Trabajo, quien agradece la invitación y reafirma las palabras del Subsecretario, en el sentido de valorar el tripartismo de esta instancia como un modelo de diálogo social digno a imitar y como un mecanismo de alta eficiencia para la consecución de acuerdos en temas que son de interés común.

Coincide en que hace falta dar a conocer el quehacer institucional al mundo político, pero también al mundo productivo y al de los dirigentes sindicales, ya que muchas veces las críticas vienen desde el desconocimiento y la falta de información. Un ejemplo de aquello son las voces que señalan que el proyecto de ley de la reforma a las relaciones laborales en nuestro país, no contempla una mirada al empleo joven ni al empleo de la mujer, en circunstancias que el gobierno está haciendo mucho en esos ámbitos, una parte importante de ello a través del Sence. De ahí la importancia de generar estos espacios, donde distintos actores se pueden sentar a conversar, a pensar, a evaluar y a diseñar en conjunto lo que se quiere hacer como país.

Destaca el trabajo que ChileValora y Sence están realizando en regiones, conjuntamente con los sectores productivos, como por ejemplo, la iniciativa que se ha desarrollado con los empresarios y dirigentes sindicales del sector portuario en la Bahía de Mejillones y Puerto Angamos, que se inició con un viaje en el que acompañaron a la Ministra el director nacional de Sence y la directora de ChileValora, para identificar qué es lo que demanda el sector desde el punto de vista de las competencias y cómo el Estado, con los recursos de los que dispone, puede integrar dicha demanda en sus políticas de capacitación, de certificación y de inserción laboral. La integración de la formación técnica y universitaria es el próximo desafío para completar esta relación virtuosa.

Lo anterior, continúa la Ministra, es una condición necesaria para el mejoramiento de la productividad, tema en el que el país está "al debe" y donde la responsabilidad de aquello es de todos los actores. Por esta razón, el Ministerio del Trabajo fue tan insistente en el Comité Económico, respecto a la necesidad de ser integrado al Consejo de la Productividad, decisión que ya fue adoptada en tal sentido, ya que no se puede pensar en productividad si el mundo del trabajo no está sentado en la mesa.

Agrega que otro tema fundamental, en tiempos en que el país se ha visto golpeado por las noticias de colusión empresarial, es la necesidad de rebalancear los equilibrios y recuperar las confianzas. En tal sentido, el proyecto de ley de cambio en las relaciones laborales apunta precisamente a lograr un reequilibrio de las relaciones, a entender que tanto el empleador como los trabajadores son importantes para una empresa y que los problemas se superan con diálogo y con generación de confianza.

La Ministra concluye su intervención, lamentando la partida de don Alfonso Swett de este directorio, pues, en su opinión, él constituía un tremendo aporte a esta instancia como representante del sector empleador, dejando una difícil tarea para quienes lo deberán reemplazar.

El presidente de ChileValora agradece las palabras de la Ministra, destaca el alto nivel de coincidencia que existe respecto al valor del diálogo social tripartito, así como también a la



necesidad de seguir consolidando este Sistema a través de una estrategia de mayor difusión entre los distintos actores políticos, empresariales y sindicales. En este punto, el presidente hace un reconocimiento al equipo de la secretaría ejecutiva de Chile Valora, que con un gran compromiso y profesionalismo, ha llevado adelante los principales logros de la institución.

La Ministra solicita al Director de Sence, señor Pedro Goic, que ponga a disposición de este directorio información detallada sobre el desempeño de Sence, particularmente, del Programa Más Capaz, considerando que sus resultados serán parte del debate político de los próximos días, luego que la partida presupuestaria del Programa fuera rechazada por el parlamento el día de ayer, por desconocerse sus avances reales. Al respecto, la Ministra destaca que el programa comprometía 75.000 personas egresadas al año, meta que se habrá logrado a marzo de 2016. De este total, un 90% está ubicado en el primer y segundo quintil, el 10% restante en el tercero y más de un 65% nunca ha estado formalmente en el mercado del trabajo. A ello se suma que se ha logrado presencia en 276 comunas del país.

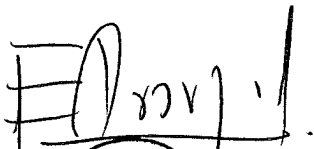
Por su parte, el señor Cristóbal Hunneus, sugiere que este directorio pueda iniciar un trabajo prelegislativo con aquellos parlamentarios que serán más influyentes en la tramitación de una posible ley corta, para plantearles los principales aspectos que se quiere modificar y, de este modo, cuando el proyecto se presente, ya haya un camino avanzado. En ese mismo sentido, la Ministra sugiere invitar a este directorio a los miembros de las Comisiones de Trabajo y Hacienda de ambas Cámaras.


La secretaría ejecutiva señala que, primeramente, es importante decidir si se apostará por la ley corta con temas que son más bien administrativos, o se optará por relacionar esta reforma con la del Sistema de Capacitación, ya que, en su opinión, es importante dar una mirada más amplia a la certificación, como elemento validador de calidad de la capacitación que se ofrece a los trabajadores, resolviendo de manera adecuada el flujo que debe existir entre las personas que se evalúan, se capacitan y luego se certifican.

Concluye la secretaría ejecutiva recordando que existe un compromiso con Sence, de iniciar procesos de evaluación que puedan permitir a algunos de los egresados del Más Capaz certificar sus competencias laborales, probablemente no en los perfiles completos pero sí en algunas unidades de competencia laboral, de manera tal de que esas personas tengan todavía mayor posibilidad de conseguir un puesto de trabajo y mantenerlo. En los próximos días se realizará una reunión con el director de Sence, para definir el mecanismo concreto por el cual se va a echar a andar este componente.

Se agradece una vez más la presencia de las autoridades ministeriales y de todos los asistentes. Se da término a la vigésimo octava sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe.


Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:


ETIEL MORAGA CONTRERAS


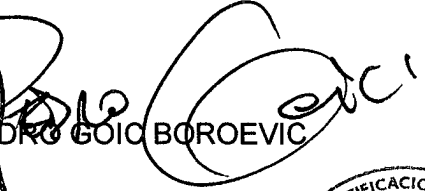

ARTURO LYON PAROT


ROSSANA ZURITA BENAVIDES


DARÍO OVALLE IRARRÁZAVAL


MARIÓN CORTÉS ACUÑA


JUAN ARAYA JOFRÉ



PEDRO GOIC BOROEVIC



XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe