



ACTA

TRIGÉSIMO TERCERA SESIÓN EXTRAORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

13 DE JULIO DE 2018

En Santiago, a 13 de julio de 2018, a las 14:00 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la trigésimo tercera sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES

Concurrieron a esta trigésimo tercera sesión extraordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Ricardo Mewes Schnaidt – quien la presidió –, y Sr. Juan Araya Jofré; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sra. María Angélica Ibáñez San Martín, Sr. Juan Moreno Gamboa y Sr. Guillermo Salinas Vargas; en representación del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Sra. Verónica Garrido Bello; y en representación del Ministro de Educación, Sra. Mónica Brevis Saldaño.

No asistieron a esta sesión los señores Darío Ovalle Irrarrázaval y Felipe Commentz Silva, quienes justificaron su inasistencia con la debida anticipación.

Actuó como secretaria de actas la Fiscal de ChileValora, doña Hortensia Cereceda Pinto y asistió como invitada la Subdirectora, doña Jelly González Munizaga.

TABLA

1. Aprobación acta anterior
2. Propuesta de Plan de Trabajo y Presupuesto 2019 a presentar al Ministerio del Trabajo

DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la nonagésima sexta sesión ordinaria de la Comisión, realizada con fecha 24 de mayo de 2018.

En el segundo punto de la tabla, relativo a la propuesta de plan de trabajo y presupuesto 2019 que debe ser presentado al Ministerio del Trabajo, se recibe como invitado al señor Enrique García, de la consultora Sámara, quien apoyará el proceso de discusión.

A modo de introducción, el señor García señala que ChileValora se ha planteado la necesidad de abordar el proceso de planificación 2019 desde un enfoque que, reconociendo los logros del Sistema, tenga una mirada crítica de su quehacer, para avanzar



en la visibilización del valor público del Sistema y en la consolidación del posicionamiento institucional.

Desde ese punto de vista, luego de presentar algunas cifras que muestran los logros del Sistema y dan contexto al proceso de planificación, se explica que el propósito principal del plan de trabajo 2019 es **visibilizar el valor público que genera el sistema nacional de certificación y su aporte a la formación para el trabajo a lo largo de la vida.**

Para estos efectos, se proponen 5 ejes u objetivos estratégicos que requieren ser abordados a través de iniciativas que permitirán avanzar, consolidar y robustecer los resultados logrados hasta la fecha, a saber:

1. Desplegar el Sistema ampliando el conocimiento y usabilidad de los productos que genera.
2. Fortalecer el rol de los Organismos Sectoriales como actores clave del sistema.
3. Generar condiciones óptimas para la articulación con el Sistema de capacitación (SENCE, Otec, Otic, Empresas) y la educación técnica.
4. Evaluar y mostrar resultados: cómo lo hacemos y qué impactos genera el sistema.
5. Perfeccionar y robustecer la institucionalidad de ChileValora.

Ahora bien, el 29 de junio recién pasado, el directorio y equipo ejecutivo de la institución realizaron un Taller de Planificación Estratégica, que permitió identificar una serie de iniciativas que son necesarias de impulsar para abordar los 5 ejes u objetivos estratégicos antes mencionados. En dicha ocasión, se acordó, además, presentar al Ministerio del Trabajo un presupuesto de expansión que permita dar un salto cualitativo que sea significativo respecto de los desafíos acordados por el directorio.

A continuación, se presentan 17 iniciativas a consideración del directorio, que recogen los aspectos fundamentales de las propuestas surgidas del Taller de Planificación:

1. Resignificar la propuesta de valor de ChileValora, más allá de la certificación.
2. Ampliar el enfoque de la estrategia de despliegue, desde un foco restringido a la certificación, a uno que se orienta a alcanzar una masa crítica de certificaciones y la usabilidad de todos los productos de ChileValora que apoyan la formación para el trabajo a lo largo de la vida. Para estos efectos, se propone: segmentar en función de distintas poblaciones objetivo, contar con apoyos macrozonales, focalizar en sectores y perfiles de mayor potencialidad de uso, fortalecer alianzas con Sence y otras instituciones públicas y privadas, crear comité interno de coordinación y diseñar pilotos para probar distintos mecanismos de financiamiento que combinen capacitación y certificación.
3. Reorientar los productos comunicacionales a la nueva propuesta de valor y al formato digital (tutoriales, animaciones) y Campaña Publicitaria Multimedial (TV, Radio, Prensa y Medios Digitales) y transitar desde el lenguaje técnico a uno de fácil comprensión por los actores del sistema; construcción de un relato institucional y otros productos comunicacionales en lenguaje simple.
4. Sitio Web ChileValora 100% interaccional (seguimiento de certificados asociado a un CRM).
5. De los 525 perfiles que contarán con plan formativo a diciembre 2018, se avanzará en la traducción formativa de 300 perfiles más, priorizando aquellos que estén



- identificados en alguna ruta formativo laboral y/o tengan mayor demanda por capacitación.
6. Se levantarán o actualizarán 200 perfiles que aporten a completar rutas formativo laborales en los subsectores que sean priorizados por el directorio de un total de 32 subsectores que han iniciado su poblamiento de marco.
 7. Fortalecimiento de los Centros de Evaluación y Certificación a través de acciones de capacitación, apoyo y asesoría destinadas a mejorar los estándares de calidad de su trabajo, apoyarlos en el tránsito a la automatización de sus procesos (plataforma 2.0), apoyo en sus estrategias de negocio, de conocimiento y acceso a nuevas fuentes de financiamiento, entre otros aspectos.
 8. Fortalecimiento de los Organismos Sectoriales para que avancen a una estructura de gobernanza con carácter estratégica, con una mirada intersectorial y de futuro, funcionamiento estable y financiamiento público para operar. Esta instancia debiera resguardar el valor público de la certificación, cautelar la mirada intersectorial de los perfiles, asegurar la mirada al empleo del futuro y orientar la expansión del sistema hacia nichos estratégicos desde una perspectiva productiva y otros expuestos a reconversión tecnológica que impliquen reconversión del capital humano, entre otros. Para abordar este desafío, se propone:
 - Agrupar los actuales OSCL en 7 macro-sectores (6 equivalentes a la organización de CPC más un sector de servicios y salud, por ejemplo), creando en una primera etapa los primeros 5 macrosectores).
 - Contratar en una primera etapa para impulsar este cambio a 2 profesionales como gestores intersectoriales.
 - Disponer de un fondo concursable anual para financiar iniciativas provenientes de los nuevos OSCL inter-sectoriales.
 9. Evaluaciones que permitan demostrar los efectos de la certificación en los usuarios del Sistema. Para estos efectos, se propone:
 - Iniciar la medición del impacto de la certificación en variables asociadas a la situación laboral de los trabajadores certificados (ocupación, permanencia, rotación entre sectores y al interior de un mismo sector, salarios, tipo de contrato, antigüedad laboral) a través de dos mecanismos (verificar variables de resultado a través del cruce de datos con base del seguro de cesantía; y levantar información primaria a través de encuestas de variables de control que permitan identificar el impacto de la certificación).
 - Evaluar resultados de la certificación en variables asociadas a la productividad en empresas participantes del sistema (disminución de la rotación laboral, tasa de accidentabilidad, movilidad al interior de las empresas, entre otros). Esto requiere un proceso de verificación de estos resultados a lo largo del tiempo en un grupo de empresas que certifiquen un número de trabajadores que sea estadísticamente relevante, y estén disponibles a participar de este estudio instalando los mecanismos de medición que sean necesarios, y la conformación de un panel de expertos que supervise el diseño y analice los resultados.
 10. Proyecto de Perfeccionamiento Legal de la Ley 20.267 (construcción de una agenda y proyecto de perfeccionamiento de ley y un plan de gestión del mismo con las



autoridades pertinentes. Implica, entre otros, la contratación de abogado experto que apoye esta tarea).

11. Fortalecimiento del Gobierno Corporativo ChileValora (Directorio), a través de:
 - Dieta para Directores (estimada para 6 directores por 11 meses, con estimación de 2 sesiones mensuales):
 - Delegación de funciones desde el Directorio al Secretario Ejecutivo
 - Creación de Comités Especiales Temáticos
12. Acuerdo de Trabajo Político Institucional con SENCE, que permita:
 - Instancia permanente de seguimiento estratégico.
 - Acordar una visión común sobre metas de cobertura de certificación, criterios de focalización, criterios de licitación y asignación de recursos, segmentación de la población objetivo, visión territorial, rol de las D. Regionales, información de demanda, roles y responsabilidades en procesos compartidos, entre otros.
 - Decisión política sobre obligatoriedad del uso de planes formativos basados en perfiles de ChileValora en el sistema de capacitación laboral.
13. Generar una alianza de trabajo político-técnica entre ChileValora y el MINEDUC que permita avanzar hacia un sistema de formación a lo largo de la vida, en particular, promoviendo el uso de perfiles de ChileValora en niveles formativos de EMTP y ESTP, los mecanismos de RAP y un trabajo articulado en torno al marco de cualificaciones. Para ello, ChileValora debe contar con un área de trabajo dedicada a este tema.
14. Acuerdo de Trabajo Político Institucional con otros ministerios y servicios públicos que permita alinear el trabajo de ChileValora con las estrategias de desarrollo productivo e innovación del país y avanzar en reglamentaciones que favorezcan la certificación como estándar de calidad en licitaciones y normativas promovidas por el Estado (Corfo, Subsecretaría de Turismo, Ministerio de Medio Ambiente, SEC, entre otros)
15. Fortalecimiento de la Estructura Interna, Dotación y Equipos de Trabajo que permita abordar los nuevos desafíos institucionales planteados en las iniciativas anteriores:
 - Consultoría de Rediseño Organizacional para alinear la estructura interna de ChileValora a los desafíos y fortalecer su gobierno corporativo.
 - Para apoyar la estrategia de articulación con la educación técnico profesional, se propone crear una nueva Área de Articulación con la Educación Técnico (una jefatura)
 - Para apoyar la nueva estrategia de despliegue del Sistema, se propone la contratación de 3 profesionales encargados macrozonales, instalados en oficinas Sence o Seremías del Trabajo que gestionen dicha estrategia a nivel territorial:
 - Contratación de 3 supervisores y revisores de portafolios, automatización de los procesos administrativos y de evaluación y certificación
 - Bono de Desempeño Colectivo para el personal de ChileValora (8% sobre planilla de 33 personas con código del trabajo y 4 cargos nuevos: jefe articulación y 3 supervisores).



- Apertura de nueva oficina ChileValora para hacer posible la ampliación de equipo solicitada
16. Mejoramiento de la oportunidad y eficiencia en los procesos clave del Sistema (levantamiento y actualización de perfiles, procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, mecanismos de supervisión y control de calidad, entre otros) a través de un estudio y rediseño que permita incorporar innovaciones metodológicas y tecnológicas.
 17. Modificar la Glosa Presupuestaria 08/2019 que permita eximir a ChileValora de la generación de ingresos propios mientras no se realice la modificación legal. Para ello, se deberá solicitar que la actual exención de ingresos que se refiere al último cuatrimestre se rebaje a los últimos dos meses.

Respecto del presupuesto asociado al plan de trabajo propuesto, las iniciativas antes mencionadas implican una expansión presupuestaria de casi un 80%, lo que implica que, además del marco presupuestario informado por la Dirección de Presupuestos para el año 2019 y que es de M\$1.742.643, se solicitarían M\$1.269.000 adicionales. El detalle de la distribución de esta expansión presupuestaria, fue enviada a los directores con antelación a la sesión.

Sometida la propuesta a discusión de los directores, se adoptan los siguientes acuerdos:

- Aprobar el propósito principal y los cinco objetivos estratégicos que fundamentan el plan de trabajo del año 2019.
- Ajustar el presupuesto para no superar el 60% de expansión.
- No incluir la iniciativa que tiene que ver con el fortalecimiento del gobierno corporativo y que lleva asociado el pago de una dieta para los directores.
- Incluir la campaña multimedial pero sin televisión, atendido su alto costo.
- Aumentar el presupuesto asignado al fortalecimiento de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
- Aprobar el resto de las iniciativas propuestas, pero reordenándolas en función de su prioridad y objetivo estratégico.

Ahora bien, atendido que ya se encuentran vencidos los plazos establecidos en el cronograma presupuestario para enviar la propuesta al Ministerio del Trabajo y que su aprobación por parte del directorio no pudo concretarse con anterioridad debido a la reprogramación en dos oportunidades de la sesión que tenía ese objeto, se acuerda que la secretaria ejecutiva realice los cambios solicitados y los valide sólo con el presidente y vicepresidente, procediendo a enviar el documento a la brevedad al Ministerio del Trabajo.

En virtud de lo anterior, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

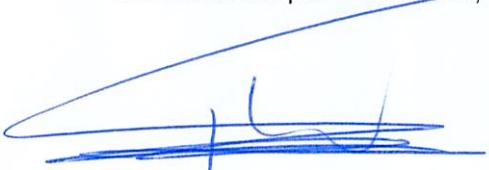
“ACUERDO NÚMERO SEISCIENTOS SETENTA Y CINCO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO:

Apruébese el Plan de Trabajo para ChileValora correspondiente al año **2019** y el Proyecto de Presupuesto asociado, conforme a la información entregada y al detalle contenido en los documentos publicados en la intranet del directorio.

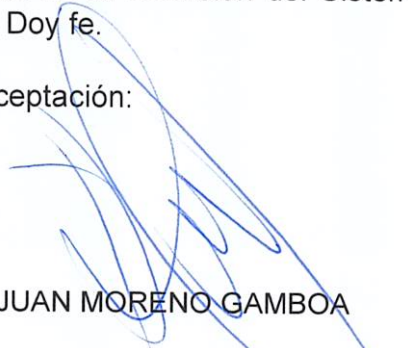
Proceda la secretaria ejecutiva a presentar el Plan y Proyecto de Presupuesto **2019** aprobado a las autoridades del Ministerio del Trabajo.”

Habiéndose tratado el tema en tabla y adoptado el acuerdo ya señalado, se da término a la trigésimo tercera sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe.

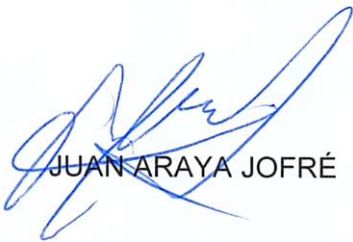
Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



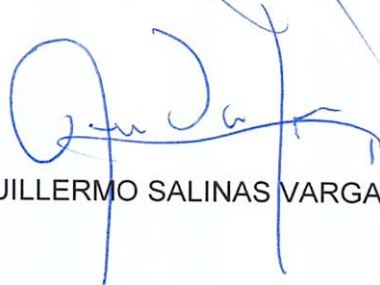
RICARDO MEWES SCHNAIDT



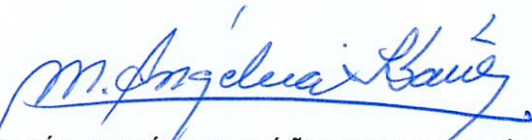
JUAN MORENO GAMBOA



JUAN ARAYA JOFRÉ



GUILLERMO SALINAS VARGAS



MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN



VERÓNICA GARRIDO BELLO



MONICA BREVIS SALDAÑO



XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe