



## ACTA

### QUINGUAGÉSIMA SÉPTIMA SESIÓN ORDINARIA

### COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

21 DE AGOSTO DE 2014

En Santiago, a 21 de agosto de 2014, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la quincuagésima séptima 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 quincuagésima séptima sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Alfonso Swett Opazo – quien la presidió -, Sr. Bernardo Echeverría Vial y Sr. Juan Araya Jofré; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sra. Rossana Zurita Benavides; en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, el Sr. Pedro Goic Borojevic; y en representación del Ministro de Educación, Sra. Marcela Arellano Ogaz.

No asistieron a esta sesión los señores Etiel Moraga Contreras y Adrián Fuentes Campos, quienes justificaron su inasistencia con la debida anticipación.

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

#### **TABLA**

1. Aprobación acta anterior
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Temas que requieren acuerdo de directorio
  - 3.1. Recurso de reposición
  - 3.2. Ampliación Alcance de Evaluadores
  - 3.3. Ampliación de Vigencia Perfiles sectores Pesca Artesanal y Pecuario
4. Tercera convocatoria para la acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
5. Temas Estratégicos:
  - 5.1. Plan de Apoyo a Centros de Evaluación y Certificación.
  - 5.2. Agenda Estratégica Directorio.
6. Varios

#### **DISCUSIÓN Y ACUERDOS.**

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la quincuagésima sexta sesión ordinaria, celebrada el 31 de julio de 2014.



**En el segundo punto de la tabla,** el Presidente de ChileValora señala que las actividades del período serán informadas en el marco de la discusión estratégica del directorio.

**En el tercer punto de la tabla,** se presentan los temas que requieren acuerdo de los directores.

**En primer lugar,** se informa sobre el recurso de reposición interpuesto por la sociedad Soprocert Limitada. A modo de introducción, se recuerda que, en su quincuagésimo tercera sesión ordinaria, celebrada con fecha 8 de mayo de 2014, el directorio de ChileValora resolvió no acreditar a esta entidad como Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, debido a que su postulación obtuvo un porcentaje total de cumplimiento de un 41,6%, inferior al porcentaje mínimo definido para estos efectos (60%).

Dentro del plazo legal, la entidad postulante presentó un recurso de reposición en contra de la denegatoria. La Secretaría Ejecutiva procedió al análisis del recurso presentado, cuyo informe en detalle fue publicado en la intranet, concluyendo que no se presentan por parte del recurrente observaciones o argumentaciones que justifiquen cambiar los resultados de la evaluación realizada en los distintos requisitos de la postulación, manteniéndose como principales debilidades de la solicitud, el bajo alcance sectorial, la ausencia de infraestructura técnica para evaluar en los perfiles seleccionados y la débil fundamentación de la proyección de demanda de servicios y sustentabilidad del flujo de ingresos presentado en su modelo de negocios.

En mérito a estos antecedentes, el directorio adopta por unanimidad el siguiente acuerdo:

**“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS CINCUENTA Y CINCO DEL AÑO DOS MIL CATORCE:**

**PRIMERO: DENIÉGUESE** el recurso de reposición interpuesto por el postulante “Soprocert Limitada”.

**SEGUNDO: PROCEDA** la Secretaría Ejecutiva a formalizar esta decisión mediante el acto administrativo correspondiente.

**TERCERO: NOTIFÍQUESE AL POSTULANTE,** informando de los recursos y plazos que proceden en contra de esta resolución.”

**En segundo lugar,** se somete a aprobación la solicitud de ampliación de alcance de 2 personas habilitadas como evaluadores de competencias laborales, presentadas por la Universidad Técnica Federico Santa María, cuyo listado y detalle por perfiles y subsectores fue publicado en la intranet con anterioridad a la celebración de la sesión.

En mérito a los antecedentes expuestos, los directores adoptan el siguiente acuerdo por unanimidad:

**“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS CINCUENTA Y SEIS DEL AÑO DOS MIL CATORCE: AMPLÍESE** el alcance de los dos evaluadores de competencias laborales individualizados durante la presente sesión, para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”





**En tercer lugar, se presenta la solicitud de ampliación de vigencia de 6 perfiles ocupacionales**, correspondientes a los siguientes sectores:

1.- Pesquero Pesca Artesanal: Hay 5 perfiles del subsector que pierden vigencia el 31 de agosto de 2014, correspondientes a pescador artesanal, buzo mariscador, cultivador y recolector costero, gestor y administrador de organizaciones pesqueras artesanales y patrón de embarcaciones. Explica la secretaria ejecutiva que este sector ha ampliado la vigencia de sus perfiles de manera transitoria en dos ocasiones anteriores, por solicitud del representante sectorial, a la espera de que el OSCL se pudiera reunir y tomar una definición al respecto. Finalmente, el OSCL se reunió con fecha 7 de agosto del presente año y acordó solicitar la ampliación de vigencia de los perfiles por tres años, esto es, hasta el 31 de agosto del 2017. Tres de los perfiles antes mencionados tienen un centro acreditado. La propuesta de la secretaria ejecutiva es acceder a la solicitud y ampliar la vigencia conforme a la solicitud del sector.

En mérito a los antecedentes presentados, se adopta el siguiente acuerdo:

**“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS CINCUENTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL CATORCE: AMPLÍESE** la vigencia de los 5 perfiles ocupacionales individualizados durante la presente sesión, pertenecientes al sector Pesquero Pesca Artesanal, hasta el 31 de agosto de 2017. Manténgase, por tanto, en el Registro de Unidades de Competencias Laborales.”

2.- Pecuario Carnes: Hay un perfil que pierde vigencia el 31 de agosto de 2014, correspondiente a jefe de manejo de ganado. Consultado formalmente el OSCL del sector pecuario carnes, respondió que el perfil corresponde a una actividad primaria y que, por ende, no está incluido en las actividades del subsector, que se enfoca en actividades secundarias. Se consultó también al OSCL del subsector Lácteo, que manifestó no tener interés en el perfil, y al OSCL de Aves y Cerdos, que solicitó tiempo para analizarlo. A la fecha, no hay centros acreditados para evaluar en este perfil, ni personas certificadas. Por tanto, la propuesta de la secretaria ejecutiva es ampliar la vigencia por un mes, a la espera de la respuesta del OSCL de Aves y Cerdos.

El señor Goic sugiere consultar al sector de agricultura familiar campesina, ya que el manejo de ganado podría estar incluido dentro de las actividades de administración general del predio. Atendido ello, los directores acuerdan ampliar la vigencia del perfil hasta diciembre del presente año, para dar tiempo a realizar las consultas pertinentes.

En mérito a los antecedentes presentados, se adopta el siguiente acuerdo:

**“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO DEL AÑO DOS MIL CATORCE: AMPLÍESE** transitoriamente la vigencia del perfil ocupacional individualizado durante la presente sesión, perteneciente al sector Pecuario, hasta el 31 de diciembre de 2014. Manténgase, por tanto, en el Registro de Unidades de Competencias Laborales.”

**En el cuarto punto de la tabla**, se informa a los directores sobre la nueva convocatoria a la acreditación de centros que se encuentra programada para este año. Explica la secretaria ejecutiva que, más allá de que el reglamento de centros señala que la Comisión debe realizar al menos una convocatoria en el año, la necesidad de realizarla obedece principalmente a que, para implantar el Sistema a nivel nacional, se requiere ampliar la presencia regional de centros. En concordancia con ello, las metas institucionales para el





presente año contemplan tener centros en 9 de las 15 regiones del país y actualmente existen en 8 regiones.

Adicionalmente, se han mantenido conversaciones con distintos actores públicos y privados interesados en sumarse al Sistema. Como por ejemplo, la Superintendencia de Electricidad y Combustible, con la cual se está en proceso de firma de un convenio para que, a partir del 2015, las licencias habilitantes de instalador eléctrico y de gas para trabajadores sin título académico, se entreguen a aquellos que han sido certificados en el marco de ChileValora.

Ahora bien, para garantizar la calidad de las entidades postulantes y considerando la experiencia de los centros ya acreditados, se ha decidido aumentar la ponderación de algunos factores críticos, como la idoneidad institucional, que sube a un 40%, y la experiencia del personal, que aumenta a un 50%. Como contrapartida, se disminuye la relevancia de otros factores, como la infraestructura, considerando que la evaluación se realiza mayoritariamente en las empresas, y el sistema de gestión de calidad, que se puede mejorar durante el proceso de evaluación.

Concluye la secretaria ejecutiva, señalando que se ha estimado importante mantener como puntaje de corte para obtener la acreditación un 60% de logro promedio, pero en la medida que se haya obtenido, a lo menos, un 50% de logro en el requisito de idoneidad institucional, que es donde se evalúa el modelo de negocio del postulante.

Los directores manifiestan su conformidad con estas modificaciones y solicitan a la secretaria ejecutiva realizar gestiones para invitar a algunos institutos profesionales y centros de formación técnica regionales. Se aprueba.

**En el quinto punto de la tabla,** se presenta el primer tema de discusión estratégica, referido al estado de avance del plan de apoyo a los centros de evaluación y certificación de competencias laborales. Se recibe para estos efectos a doña María Loreto Méndez, jefa del área de relaciones institucionales y gestión de nuevos negocios de ChileValora, quien explica que, tal como se informó en la sesión anterior, las principales dificultades de los centros se presentan en cuatro ámbitos: restricciones legales, acceso a mecanismos de financiamiento, difusión de la certificación y gestión interna.

En el ámbito legal, se recuerda que la institución presentó la propuesta de modificación a la ley de ChileValora a las nuevas autoridades del Ministerio del Trabajo y, a solicitud de la Ministra, se elaboró una propuesta de agenda corta asociada a la implementación del Programa Más Capaz. Actualmente, se está la espera de indicaciones desde el Ministerio, para ver la oportunidad de ingresar el proyecto en el marco de la modificación al Sistema de Capacitación. Adicionalmente, se elaboró una agenda de reuniones con parlamentarios, que se ha ido desarrollando regularmente por parte del presidente del directorio y de la secretaria ejecutiva.

Con respecto al tema de acceso a mecanismos de financiamiento, se ha ido desarrollando un plan de trabajo en conjunto con Sence, a objeto de: conocer las bases de la licitación del subsidio que fue adjudicado recientemente y cuyos resultados se presentarán en esta sesión; presentar formalmente los distintos instrumentos de financiamiento de la certificación; y realizar reuniones con directores regionales para articular ambas instituciones en el ámbito regional. Actualmente, se está a la espera de la designación del nuevo encargado de la unidad de competencias laborales de Sence, para poder elaborar





un plan de trabajo que permita instalar una mesa de trabajo entre ambas instituciones y mejorar la gestión de los instrumentos de financiamiento a futuro.

El presidente consulta si es posible que la secretaria ejecutiva y el director de Sence, presenten al directorio el plan de coordinación entre ambas instituciones, una vez que éste se haya elaborado. La secretaria ejecutiva señala que, en su opinión, dicho plan debe hacerse cargo de dos desafíos principales: primero, mirar los mecanismos de financiamiento de manera integral, considerando que cada uno de ellos tiene su propia normativa y radica en unidades responsables diferentes. Y segundo, que sea un plan de despliegue de la certificación, que de manera organizada ponga foco en sectores, destinatarios, regiones e incluso en perfiles específicos, de modo que se asegure que los recursos sean puestos donde la certificación tenga un mayor impacto. El señor Goic coincide con la secretaria ejecutiva y señalan que, en esa lógica, se va a reforzar la subunidad de competencias laborales de Sence para que desde ella se articulen los distintos mecanismos de financiamiento con todos los instrumentos disponibles para la certificación.

Continúa la señorita Méndez señalando que, adicionalmente, se acordó con CORFO firmar un convenio de colaboración que permita trabajar articuladamente en la identificación de brechas de capital humano, en el marco de los desafíos estratégicos de ambas instituciones, y se han realizado reuniones con otras entidades públicas con el propósito de poder incorporar la certificación de competencias en sus diseños de política, entre ellas, la Junaeb, Fosis y Senda.

La señora Arellano señala que Mineduc también está interesado en realizar programas de certificación, específicamente de trabajadores no docentes, para los cuales ChileValora dispone del perfil de asistente de la educación. Por su parte, el señor Goic señala que Sence hará lo mismo con los facilitadores de capacitación, por lo que también puede considerarse dentro de las nuevas posibilidades de financiamiento. Se harán las gestiones pertinentes con ambos organismos.

Se informa de otra serie de actividades realizadas a nivel regional destinadas a buscar oportunidades para la certificación y de difusión del sistema con actores públicos y privados.

Respecto al proceso de licitación pública que realizó Sence este año para la adquisición del servicio de evaluación y certificación, informa la señorita Méndez que éste se adjudicó el 11 de agosto recién pasado, por un total de 834 millones de pesos, quedando un saldo sin adjudicar de 53 millones. Se presentaron 25 de los 31 centros acreditados, de los cuales 9 fueron declarados inadmisibles por falta de anexos o problemas con las boletas de garantía. De los 16 que resultaron admisibles, 12 se adjudicaron recursos.

Teniendo presente que el modelo de negocio de los centros acreditados declara una capacidad total de certificación de 25.000 personas al año y que la asignación de Sence considera aproximadamente 6.000 cupos de certificación, más 3.500 procesos realizados por los centros este año, se concluye que sigue existiendo capacidad instalada para asumir procesos de evaluación y certificación de unas 15.000 personas más. De ahí la importancia de seguir buscando alternativas de financiamiento que permitan cubrir esta capacidad ociosa.





Concluye la señorita Méndez, entregando una mirada general del seguimiento de indicadores de gestión de los centros, cuyo detalle se entrega en carpeta a los directores.

Como segundo tema de discusión, se plantea la agenda estratégica del directorio. A modo de introducción, la secretaria ejecutiva señala que junto con el presidente les ha parecido importante abrir una conversación sobre cómo potenciar el rol de los propios directores en el despliegue del sistema. Recuerda que el directorio ha fijado dos ejes centrales para la institución: promover el perfeccionamiento de la Ley N° 20.267, en el marco de la reforma al sistema de capacitación que impulsará el actual gobierno; y apoyar a los centros de certificación en la promoción de su quehacer, así como todas aquellas acciones e instrumentos que contribuyan a difundir y valorizar el proceso de certificación. En este marco, la pregunta que surge es cómo cada director podría contribuir al cumplimiento de estos ejes de trabajo, desde su rol y posición en particular. Sólo a modo de ejemplo, se plantea que los directores representantes de la Central Unitaria de Trabajadores, podrían desarrollar acciones para difundir la certificación entre los sindicatos de empresas claves en el mercado productivo; abrir espacios de promoción de la certificación, como seminarios, talleres u otros; gestionar la presencia de la presidenta de la CUT u otros líderes de opinión vinculados a su quehacer, para que asistan a sesión de directorio, etc. En el caso del señor Bernardo Echeverría, éste podría jugar un rol clave en lograr la integración de la Cámara Chilena de la Construcción, como centro de certificación, mientras que al señor Juan Araya podría apoyar en el relacionamiento con los gremios del transporte y proponer una agenda de trabajo en esa línea. Por su parte, el representante del Ministerio de Economía, podría promover y apoyar la certificación dentro de la agenda de productividad e innovación, mientras que la representante del Ministro de Educación podría facilitar el entroncamiento del marco de cualificaciones para la formación y la certificación laboral con el marco nacional de cualificaciones que impulsará Mineduc. Por último, en el caso del representante de la Ministra del Trabajo, éste tiene un rol muy importante en seguir fortaleciendo la coordinación SENCE - ChileValora e incorporando la certificación en los ejes discursivos y otros instrumentos de Sence.

Complementando lo anterior, el señor Swett manifiesta su preocupación por la postergación de la agenda de modificación del sistema de capacitación, que ha ido perdiendo prioridad como consecuencia de otras reformas más estructurales que está impulsando el gobierno. Considerando que ello tiene un impacto directo en el proyecto de reforma al sistema de ChileValora, llama a los directores a mantener este eje de trabajo, mediante el relacionamiento con los parlamentarios y otros actores políticos que pueden apoyarlo.

Se ofrece la palabra a los directores. La señora Arellano plantea que, siendo realistas, una modificación legal puede tardar varios años, por lo que es más bien una meta de largo plazo. A su juicio, la agenda de trabajo del área de relaciones institucionales de ChileValora debiera definir de manera más clara sus focos principales. Por ejemplo, buscar algunos sectores o perfiles que puedan ser de mayor interés y salir a vender procesos de certificación, en la idea de identificar experiencias demostrativas que permitan mostrar las ventajas del sistema.

El señor Swett señala que, en su opinión, hoy la institución enfrenta un escenario favorable que no se dio en el pasado, dado que cuenta con el compromiso expreso del mundo privado, a través de la CPC y la CUT, y del mundo público, a través del Ministerio del Trabajo, Sence, la Corfo, entre otros. A lo anterior se suma la buena recepción que se ha tenido en el mundo parlamentario con el cual se ha conversado, y que no tenía ningún



acercamiento previo con el sistema. Este nuevo escenario le permite recorrer un camino de mucho mayor apertura, apostando a una articulación del sistema de certificación y el de capacitación y aprovechando que ya se cuenta con un sistema sólido que fue construido por la administración de ChileValora y respaldado por el directorio anterior. Ahora, a su juicio, la institución se tiene que abrir una nueva etapa, de mucho mayor apertura e integración con el Estado, a través de Sence, Corfo y el Ministerio de Economía, con la empresa privada y con los trabajadores y sus sindicatos. Desde este punto de vista, tiene dudas de si el camino consiste en elegir de manera centralizada uno o dos perfiles que pudieran tener impacto y salir a promocionarlos, aunque reconoce que su visión es una hipótesis que aún está por ser probada.

El señor Echeverría coincide con la señora Arellano y cree necesario contar con un par de experiencias demostrativas que muestren el potencial de este nuevo enfoque que concibe a la certificación, capacitación y educación como un solo circuito.

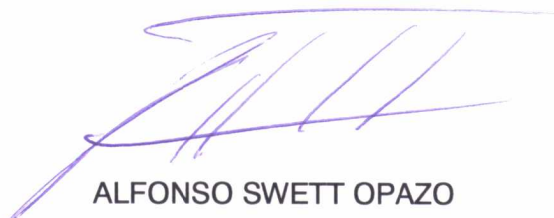
La señora Zurita ofrece realizar gestiones de enlace con parlamentarios, considerando que asiste semanalmente al Congreso Nacional. Por último, el señor Araya, ofrece trabajar en la difusión de la certificación, a través del discurso público dirigido a la pyme.

**En el punto Varios**, se informa que la Unidad de Auditoría Interna de la Subsecretaría del Trabajo realizó un proceso de auditoría a los procedimientos administrativos y contables de ChileValora, una primera parte en el mes de febrero de este año y una segunda en mayo y junio. El período auditado fue todo el año 2013 y la muestra estuvo constituida por el 10% de los pagos a honorarios, el 89% de las facturas pagadas y el 1% de los viáticos. En el mes de julio, la Unidad emitió el informe de la auditoría y otorgó a ChileValora un plazo de respuesta. El informe da cuenta de 29 hallazgos, de los cuales sólo 8 son considerados de criticidad alta. ChileValora emitió su respuesta con fecha 12 de agosto y se está programando para los próximos días una reunión con la Subsecretaría, a objeto de conversar sobre el informe y la respuesta de ChileValora. Se informará oportunamente a los directores cuando el proceso se encuentre concluido.

Se entrega en carpeta a los directores el detalle de las actividades de difusión realizadas en el período, el de las próximas actividades programadas y el calendario de las próximas sesiones.

Habiéndose revisado todos los temas en tabla, se da término a la quincuagésimo séptima sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe.

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



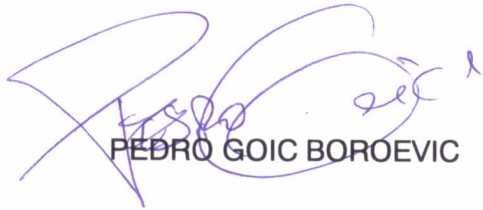
ALFONSO SWETT OPAZO



ROSSANA ZURITA BENAVIDES

  
BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL

  
JUAN ARAYA JOFRÉ

  
PEDRO GOIC BOROEVIC

  
MARCELA ARELLANO OGAZ

  
  
SECRETARÍA  
EJECUTIVA  
XIMENA CONCHA BAÑADOS  
Secretaría Ejecutiva  
★ Ministro de Fe