



ACTA

SEXAGÉSIMA SESIÓN ORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

11 DE DICIEMBRE DE 2014

En Santiago, a 11 de diciembre de 2014, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la sexagésima 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 sexagésima 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, Sr. Etiel Moraga Contreras y Sra. Rossana Zurita Benavides; y en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sr. Pedro Goic Borojevic.

No asistieron a esta sesión la señora Marcela Arellano Ogaz y el señor 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 actas anteriores
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Temas que requieren acuerdo de directorio:
 - 3.1. Ampliación de alcance de centros acreditados
 - 3.2. Solicitud habilitación evaluadores
 - 3.3. Solicitud ampliación de alcance evaluadores habilitados
 - 3.4. Situación Acredita Laboral
 - 3.5. Solicitud acreditación perfiles ocupacionales
 - 3.6. Modificación Reglamento que regula el funcionamiento de los OSCL y el desarrollo de proyectos de competencias laborales
4. Tema Estratégico: Plan de Trabajo y Presupuesto de Sence 2015 y líneas de trabajo orientadas a la certificación de competencias laborales.

DISCUSIÓN Y ACUERDOS.

En el primer punto de la tabla, se aprueban sin modificaciones las actas de la quincuagésima octava y quincuagésima novena sesiones ordinarias, celebradas el 25 de septiembre y el 6 de noviembre de 2014, respectivamente.



En el segundo punto de la tabla, se da cuenta de las siguientes actividades realizadas en el período:

- El 13 de noviembre, ChileValora y Corfo firmaron un convenio de colaboración, con el fin de realizar acciones tendientes a disminuir brechas de capital humano y dar respuesta a las demandas del mercado productivo, en sectores con mayor potencial de crecimiento. A la actividad asistieron autoridades de gobierno, representantes de empleadores y trabajadores, OSCL y centros de certificación. El señor Echeverría consulta qué rol tendrán los OSCL en la validación de los productos generados por el convenio. La secretaria ejecutiva explica que Corfo contratará la elaboración de mapas de ruta y éstos serán validados en mesas sectoriales, en las cuales los OSCL participarán como uno de los actores convocados. Agrega que el plan de trabajo se está trabajando conjuntamente con Corfo.
- El día 19 de noviembre se desarrolló el Cuarto Encuentro de Dirigentes Sindicales, denominado “Diálogo Social y Formación para el Trabajo: Fortaleciendo la participación del mundo laboral”, con más de 70 representantes del mundo del trabajo y la presencia de autoridades de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Subsecretaría del Trabajo, y el Director SENCE, junto al presidente, vicepresidente y secretaria ejecutiva de ChileValora. Se valora la asistencia y el interés por parte de todos los actores, de contar con el perfil del dirigente sindical.
- Por último, se informa que la CUT ha designado a la Sra. Marión Cortés, como su tercer representante en este directorio, quien se espera pueda integrarse en la próxima sesión.

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

En primer lugar, se presenta la solicitud de ampliación de alcance del Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Universidad Técnica Federico Santa María, en virtud de la cual solicita ser acreditado en 66 perfiles del sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre, lo que implica una cobertura del catálogo de dicho subsector de un 44,5%. Se realizó la evaluación de los antecedentes entregados y la respectiva visita a terreno, resultando un porcentaje final de logro de un 72,7%, por lo que la secretaria ejecutiva recomienda acceder a la solicitud presentada.

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

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

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de ampliación de alcance del Centro Universidad Técnica Federico Santa María.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaria Ejecutiva a formalizar la ampliación de alcance del centro mediante el acto administrativo correspondiente, una vez que éste haya dado cumplimiento a la firma del anexo del acta de compromiso establecida por la Comisión.

TERCERO: MODIFÍQUESE el alcance del Centro en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.”



En segundo lugar, se presenta la solicitud de ampliación de alcance del Centro Asimet Asesorías S.A., en virtud de la cual solicita ser acreditado en un nuevo perfil del sector Manufactura Metálica, subsector Metalurgia Metalmecánico, lo que representa una cobertura del catálogo de dicho subsector de un 28,6%. Se realizó la evaluación de los antecedentes entregados y la respectiva visita a terreno, resultando un porcentaje final de logro de un 79,1%, por lo que la secretaria ejecutiva recomienda acceder a la solicitud presentada.

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

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS SETENTA Y SEIS DEL AÑO DOS MIL CATORCE:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de ampliación de alcance del Centro Asimet Asesorías S.A.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaria Ejecutiva a formalizar la ampliación de alcance del centro mediante el acto administrativo correspondiente, una vez que éste haya dado cumplimiento a la firma del anexo del acta de compromiso establecida por la Comisión.

TERCERO: MODIFÍQUESE el alcance del Centro en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.”

En tercer lugar, se somete a aprobación la solicitud de habilitación de 24 personas como evaluadores de competencias laborales y la ampliación del alcance de 7 evaluadores ya habilitados, todos presentados 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 los siguientes acuerdos por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS SETENTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL CATORCE: HABILÍTENSE como evaluadores de competencias laborales, las 24 personas individualizadas durante la presente sesión, para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS SETENTA Y OCHO DEL AÑO DOS MIL CATORCE: AMPLÍESE el alcance de los 7 evaluadores de competencias laborales individualizados durante la presente sesión, para el ejercicio de sus funciones en el sector, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

En cuarto lugar, se informa de la solicitud de desistimiento del Centro de Evaluación y Certificación Acredita Laboral Limitada. Al respecto, se recuerda que el centro fue acreditado en la sesión de directorio del 31 de Julio de 2014, en cuatro perfiles del sector Metalmecánico, luego de lo cual fue convocado en múltiples ocasiones a la firma del acta de compromiso que precede a la formalización de la acreditación mediante Resolución, sin que ello pudiera concretarse por distintas razones aducidas por la empresa. Finalmente, con fecha 7 de noviembre, Acredita Laboral envió una carta a ChileValora, en la que informa su voluntad de desistir de la acreditación solicitada, argumentando que “han cambiado las condiciones de mercado y ya no resulta atractiva comercialmente esta actividad”. Con fecha 19 de noviembre, la secretaria ejecutiva respondió la carta señalada, lamentando la pérdida de tiempo y recursos en que se había hecho incurrir al



Sistema e informando que la solicitud sería presentada al directorio de ChileValora. Como antecedente adicional, la secretaria ejecutiva señala que este centro presentó una serie de deficiencias durante su proceso de postulación y logró alcanzar el puntaje de aprobación luego de varias insistencias y solicitudes de documentación complementaria por parte de ChileValora.

La Secretaria Ejecutiva recomienda aceptar la solicitud de desistimiento de Acredita Laboral y en consecuencia dejar sin efecto el acuerdo de directorio que otorgaba la acreditación.

El señor Swett señala que es importante definir criterios para evitar que este tipo de situaciones se vuelvan a presentar, por cuanto implica pérdida de recursos no sólo para los postulantes sino para la institución, que debe invertir su capacidad profesional en evaluarlos. Coincide el señor Goic y sugiere que en la próxima convocatoria se establezca por bases un plazo límite para concurrir a firmar el acta de compromiso, luego del cual se entienda la solicitud por desistida. Por su parte, el señor Echeverría, indica que el proceso debería considerar un flujo y evaluación más exigente para cuando la postulación indica deficiencias importantes. En este sentido, la secretaria ejecutiva señala que en el proceso de acreditación que se encuentra actualmente en curso, precisamente se mejoró la pauta de evaluación para reflejar la importancia de cumplir no sólo con el porcentaje mínimo final, sino también con niveles mínimos de cumplimiento en los factores más fundamentales, como la idoneidad técnica del postulante.

Conforme a los antecedentes presentados, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS SETENTA Y NUEVE DEL AÑO DOS MIL CATORCE:

PRIMERO: APRUÉBESE el desistimiento de la solicitud de acreditación como Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, presentada por el postulante Acredita Laboral Limitada.

SEGUNDO: DÉJESE SIN EFECTO el acuerdo N° 249, adoptado en la quincuagésima sexta sesión ordinaria del 31 de julio de 2014, que aprobaba la acreditación de la entidad mencionada.”

En quinto lugar, se presenta la solicitud de acreditación de 35 perfiles ocupacionales que fueron levantados en el marco de la cuarta convocatoria de proyectos realizada el año 2013, conforme al detalle publicado en la intranet con anterioridad a la presente sesión y que se resume a continuación:

1.- Sector Comercio, Subsector Supermercados. La entidad proponente es la Asociación de Supermercados de Chile A.G. y el objetivo del proyecto fue actualizar 4 perfiles ya existentes en el catálogo. El plazo de acreditación propuesto por el OSCL es hasta noviembre de 2019.

El señor Goic, solicita que se revise si, respecto del perfil de operador de platos preparados, fue considerado el cumplimiento de normas sanitarias relativas a la manipulación de alimentos. Se revisará conforme a lo solicitado, sin perjuicio de lo cual, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:



“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS OCHENTA DEL AÑO DOS MIL CATORCE:

PRIMERO: ACREDÍTENSE hasta el 30 de noviembre de 2019, los 4 perfiles ocupacionales que fueron actualizados, conforme a la solicitud presentada por el organismo sectorial de Supermercados, para el sector Comercio, subsector Supermercados;

SEGUNDO: INGRÉSENSE al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

2.- Sector Industria minera no metálica, Subsector gas natural y petróleo. La entidad proponente es la Federación de Sindicatos de Empresas Contratistas Refinería Aconcagua S.A. – FETRACOM y el objetivo del proyecto fue levantar 11 perfiles. El plazo de acreditación propuesto por el OSCL es hasta diciembre de 2018.

El señor Echevarría advierte que algunos perfiles podrían superponerse con otros sectores, especialmente los de maestro segundo soldador y rescatista industrial. Se revisará que no existan duplicidades, sin perjuicio de lo cual, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS OCHENTA Y UNO DEL AÑO DOS MIL CATORCE:

PRIMERO: ACREDÍTENSE hasta el 31 de diciembre de 2018, los 11 perfiles ocupacionales que fueron levantados, conforme a la solicitud presentada por el organismo sectorial de Petroquímica, para el Sector Minería No Metálica, Subsector Gas Natural y Petróleo;

SEGUNDO: INGRÉSENSE al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

3.- Sector alimentos y bebidas, Subsector carnes. Las entidades proponentes son APA y ASPROKER y el objetivo del proyecto fue levantar 3 perfiles y adquirir otros 10. El plazo de acreditación propuesto por el OSCL es hasta noviembre de 2019.

Conforme al mérito de los antecedentes presentados, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS DEL AÑO DOS MIL CATORCE:

PRIMERO: ACREDÍTENSE hasta el 7 de noviembre de 2019, los 3 perfiles ocupacionales que fueron levantados y los 10 que fueron adquiridos, conforme a la solicitud presentada por el organismo sectorial de aves y cerdos, para el Sector Alimentos y Bebidas, Subsector Carnes;

SEGUNDO: INGRÉSENSE al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

4.- Sector Información y Comunicación, Subsector Tecnologías de la Información. La entidad proponente es la Asociación de Empresas de Tecnologías de la Información – ACTI y el objetivo del proyecto fue levantar 7 perfiles. El plazo de acreditación propuesto por el OSCL es hasta diciembre de 2019.

El señor Echevarría solicita revisar que los perfiles de analista y mantenedor de redes no coincidan con los títulos entregados por carreras técnico-profesionales de educación



superior. Se revisará conforme a lo solicitado, sin perjuicio de lo cual se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS OCHENTA Y TRES DEL AÑO DOS MIL CATORCE:

PRIMERO: ACREDÍTENSE hasta el 1 de diciembre de 2019, los 7 perfiles ocupacionales que fueron levantados, conforme a la solicitud presentada por el organismo sectorial del Sector Información y Comunicación, Subsector Tecnologías de la información;

SEGUNDO: INGRÉSENSE al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

En sexto lugar, se somete a aprobación la propuesta de modificación del reglamento que regula el funcionamiento de los Organismos Sectoriales y el desarrollo de los proyectos de competencias laborales. Se concede la palabra a la Fiscal de ChileValora, quien explica que, conforme a lo solicitado por los directores en la sesión anterior, se mejoró la redacción de los artículos 12 y 18 del reglamento, a objeto de reflejar adecuadamente dos situaciones de excepción: primero, cuando un sector productivo realiza un proyecto de competencias laborales destinado al levantamiento y/o actualización y/o adquisición de perfiles ocupacionales, sin solicitar financiamiento a ChileValora; y segundo, cuando un sector determinado presenta a ChileValora directamente una solicitud de acreditación de perfiles ocupacionales, sin que haya mediado la realización de un proyecto de competencias laborales. La propuesta en detalle fue publicada en la intranet con anticipación a la presente sesión.

En mérito a los antecedentes expuestos, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS OCHENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL CATORCE: APRUÉBENSE las modificaciones al Reglamento que regula el funcionamiento de los OSCL y la ejecución de proyectos de competencias laborales, en los términos señalados en la presente sesión.”

En el cuarto punto de la tabla, se presenta el tema estratégico de esta sesión. En esta oportunidad, se le ha solicitado al representante de la Ministra del Trabajo y Director de Sence, señor Pedro Goic, que exponga sobre el Plan de Trabajo y Presupuesto de Sence para el año 2015 y las líneas de trabajo orientadas a la certificación de competencias laborales. A continuación se resumen los principales temas abordados en su presentación:

- El Plan de Trabajo de Sence tiene como objetivo principal reposicionar a la capacitación como política pública y no sólo como un sistema de compra de cursos, en el entendido que se trata de una herramienta que debe apuntar a lograr mayor empleabilidad de los trabajadores, por lo tanto mejores oportunidades laborales, mayor productividad, por ende, mejoras en la competitividad de las empresas, todo conducente al crecimiento económico del país.
- Para lo anterior, el sistema de capacitación cuenta con dos grandes instrumentos: **programas sociales**, para la incorporación de grupos vulnerables a la oferta laboral y que privilegia la formación en oficios; y **franquicia tributaria**, dirigida a la capacitación de trabajadores activos para el acortamiento de brechas.
- Las herramientas con las que cuenta Sence para el logro de sus objetivos son: Programa Más Capaz (60% del presupuesto 2015); Programa de Formación para

el Trabajo (concentrado en segmentos de extrema vulnerabilidad a los que no se llega por el Más Capaz); Programa Aprendices; becas Fondo Solidario (destinadas principalmente a actividades de reconversión laboral); becas laborales; franquicia tributaria, bono Empresa; subsidio al empleo joven; bono al trabajo de la mujer; programa de intermediación laboral (a través de las OMIL y la Bolsa Nacional de Empleo); y programa de certificación de competencias.

- El objetivo del programa de certificación de competencias es facilitar la evaluación y/o certificación de competencias laborales de los trabajadores, en los perfiles vigentes del catálogo de ChileValora. Se entiende, por tanto, como el broche de oro del proceso de capacitación e intermediación laboral de un trabajador, ya que el ciclo incluye la identificación del perfil, normalizarlo (levantarlo), construcción de los planes formativos, capacitación, ingreso al mercado laboral, evaluación, para concluir con la certificación.
- Los beneficios de la certificación que se quieren relevar son: aumentar la competitividad de la empresa, favorecer la empleabilidad, profesionalizar el mercado del trabajo, promover la movilidad, mejorar la orientación de la trayectoria formativa (marco de cualificaciones), lograr reconocimiento y satisfacción personal, rentabilizar la inversión en capacitación, y mejorar la gestión de recursos humanos.
- Los mecanismos de financiamiento de la certificación desde Sence son 3: franquicia tributaria, programa de becas de la franquicia y programa de certificación de competencias.
- Respecto de la franquicia tributaria, los aspectos más importantes son:
 - Al igual que en capacitación, los tramos se fijan en función de la planilla anual de remuneraciones, desde 0% si la planilla es menor a 34,99 UTM hasta el 1% si es mayor a 900 UTM. Lo anterior hace que la franquicia deje de ser un recurso viable para las empresas de menor tamaño. El tope del 1% puede usarse en procesos de capacitación y/o de certificación, no existen límites y/o cuotas entre lo que puede ser usado para capacitación y evaluación y certificación de competencias laborales.
 - A diferencia de lo que ocurre en capacitación, el requerimiento de cofinanciamiento por parte del empleador es obligatorio. Si el sueldo del trabajador es hasta 10 UTM, se cofinancia el 10%, y si supera las 50 UTM el empleador debe financiar el 100%, mientras que para capacitación puede descontar vía franquicia el 100% en sueldos hasta 25 UTM. Ello evidentemente provoca una distorsión porque al empleador le resulta más conveniente dedicar el porcentaje a la capacitación. A modo de ejemplo de lo que esto significa, la secretaria ejecutiva señala que este año se han invertido 71 millones en procesos de certificación, de los cuales el 75% pudo ser imputado a la franquicia y el 25% restante fue copago de las empresas.
 - En relación a su uso durante el año 2014, se han realizado con cargo a la franquicia 72 acciones de evaluación, que involucran a 517 trabajadores, de los cuales el 86% son hombres. El 83% de los recursos está gestionado por OTICs más que directamente por las empresas. Las OTIC con más presencia en este aspecto son Sofofa, Chile Vinos, Cámara Chilena de la Construcción y Proforma.
 - De las acciones comunicadas a Sence, un 62% se encuentran ingresadas, un 28% liquidadas y un 10% rechazadas, sea porque el proceso no culminó o no se logró la certificación. En este punto la secretaria ejecutiva señala que la franquicia se imputa por evaluación realizada y no por certificación lograda, porque de otro modo sería un incentivo muy perverso a los centros, que

preferirían certificar de todos modos a un trabajador con tal de recibir el pago por el proceso realizado. El señor Goic coincide y señala que revisará nuevamente el punto para aclarar si el pago se realiza contra evaluación o certificación.

- El segundo mecanismo de financiamiento corresponde a las “Becas Franquicia Tributaria”, creada con remanentes de las cuentas de excedentes de capacitación, de certificación de competencias laborales y de reparto. Esta beca social opera bajo modalidad de licitación pública, mediante un proceso que incluye la identificación de la demanda por parte de entidades requirentes, el levantamiento de necesidades de evaluación y certificación, el análisis de esas necesidades por parte de la Unidad de Competencias Laborales de Sence, la comunicación a los OTICs para que liciten el requerimiento entre los Centros de Evaluación y Certificación, la adjudicación a los Centros y finalmente, la entrega a los Centros adjudicados del listado de personas a evaluar. Ello se hizo este año con mil millones de pesos, de un total de entre 13 y 15 mil millones. El proceso partió en el mes de octubre y hay 3 OTICs con los que se está adelantando en las licitaciones: Agropap, Vinos de Chile y Cámara Chilena de la Construcción. Señala el señor Goic que el proceso ha tenido algunos ruidos provocados por el hecho de que han resultado adjudicados algunos centros que se encuentran relacionados con el OTIC licitante.
- El tercer mecanismo de financiamiento corresponde al programa regular de evaluación y certificación de competencias, financiado con recursos asignados a Sence por Ley de Presupuestos, que son licitados anualmente. El 2014, se adjudicaron 834 millones de pesos a 12 centros, en los subsectores de mediana minería, alojamiento, sector MYPE, entre otros. Actualmente se encuentra en proceso de evaluación un segundo proceso por 500 millones de pesos. Señala el señor Goic que un punto de riesgo para adjudicar este segundo proceso es la falta de evaluadores que está afectando la capacidad de ejecución de los centros. La secretaria ejecutiva señala que no es un problema de capacidad del sistema, sino que, en la medida que los centros no puedan programar su flujo de ingresos, no invierten en tener evaluadores y estos, a su vez, no tienen permanencia porque no les dan trabajo.
- Respecto al presupuesto total de Sence, para el año 2014 fue de 178 mil millones y para el año 2015 crece a 245 mil millones. Este 34% de expansión está explicado fundamentalmente por el Más Capaz, el bono al trabajo de la mujer y el subsidio al empleo joven.
- Para el 2015 se pretende financiar la capacitación de 120.000 personas (75.000 de ellas por vía Más Capaz), de las cuales 100.000 personas se financian con recursos propios de Sence y 20.000 con becas laborales de franquicia.
- Para el programa de certificación de competencias, el año 2014 se destinaron 1.500 millones de pesos, que sube a 1.600 millones para el próximo año, a lo que se suman los 1.000 millones de las becas de franquicia y lo que se logre certificar a través del Más Capaz.
- Respecto del Programa Más Capaz, los aspectos principales son los siguientes:
 - El presupuesto para el 2015 es de 98 mil millones de pesos, lo que incluye todo el proceso (capacitación, intermediación y certificación).
 - La meta total del período 2014 – 2018 es llegar a 450.000 capacitaciones en oficios, de las cuales 300.000 son en mujeres y 150.000 en jóvenes.
 - Respecto de los jóvenes, los destinatarios son personas de entre 19 y 29 años, de los quintiles I, II y III, que no estudian. Aplica también a jóvenes de 16 a 18

años con responsabilidad parental. De los 150.000 jóvenes, al menos 20.000 deben corresponder a personas en situación de discapacidad, de entre 18 y 40 años.

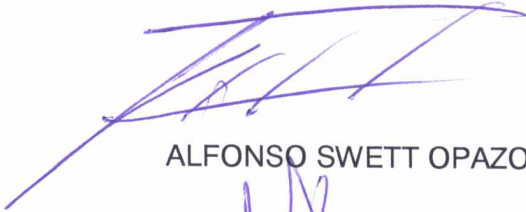
- En relación a las mujeres, la meta está dirigida al rango etario de 30 a 64 años, también de los tres primeros quintiles, con nula o escasa participación laboral y de las cuales, al menos 40.000 recibirán capacitación y asistencia técnica para desarrollar un emprendimiento.
- La intermediación laboral para los beneficiarios del programa, incluye incentivos a proveedores que se hagan cargo de este proceso. Básicamente se está trabajando a través de la articulación con las OMIL, pero además se han realizado reuniones a nivel territorial con la Cámara de Comercio y Turismo, con representantes de las distintas empresas, para recoger cuáles son los requerimientos de capacitación. El resultado del proceso fue información muy heterogénea, que se está trabajando para ordenarla y orientarla a perfiles ocupacionales identificables que puedan ser relacionados con planes formativos.
- La señora Zurita consulta si, así como hay una meta numérica específica para las capacitaciones que se realizarán en el Más Capaz, también hay una meta numérica para las certificaciones que se otorgarán en el marco del programa. El señor Goic señala que no hay un número sino que se espera llegar a un 20% de los beneficiarios del programa, pues el número exacto depende de cómo se desarrolle el programa, considerando que la certificación es al final del proceso completo y posterior a la intermediación laboral.
- En relación al piloto del programa desarrollado durante el 2014, se está logrando una cobertura aproximada de 4.200 personas, de las cuales unas 3.500 van a egresar el próximo año, pero probablemente no alcanzarán a tener la experiencia laboral necesaria para pasar al proceso de certificación, por lo que probablemente el grueso de la certificación se producirá el año 2016.
- Respecto a la certificación en el Mas Capaz, la secretaria ejecutiva señala que un tema a reflexionar es que se puede dar valor a la UCL en sí misma y no necesariamente certificar el perfil completo, sino privilegiar aquellas UCL que dan cuenta de la capacidad de la persona de ingresar al mercado del trabajo. El señor Goic responde que éste y otros aspectos deberán ser dimensionados una vez que el piloto termine, porque, por ejemplo, también ha habido algunos aprendizajes en la etapa de intermediación, donde se han encontrado con personas que después de la capacitación no tienen interés en ingresar formalmente al mercado del trabajo sino que prefieren autogestionarse como trabajadores independientes.

Los directores agradecen la presentación del señor Goic y destacan la importancia de mantener una alta coordinación entre Sence y ChileValora a objeto de lograr los mejores resultados en ambas políticas públicas.

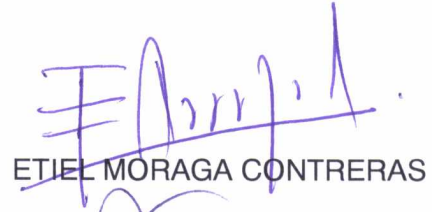
En el punto Varios de la tabla, se entrega en carpeta a los directores el detalle de las actividades de difusión realizadas en el período, el de las próximas actividades programadas y el calendario de las futuras sesiones.

Habiendo concluido los temas en tabla, se da término a la sexagésima sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe.

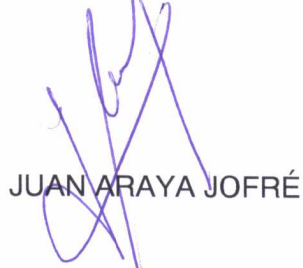
Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



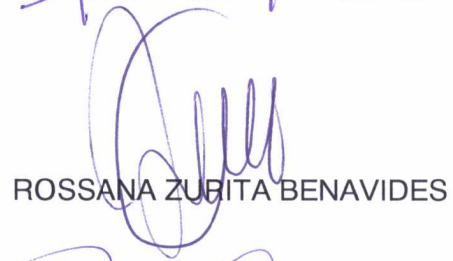
ALFONSO SWETT OPAZO



ETIEL MORAGA CONTRERAS



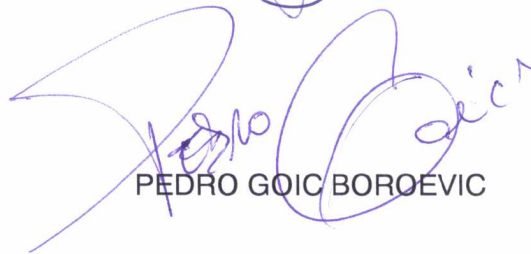
JUAN ARAYA JOFRÉ




ROSSANA ZURITA BENAVIDES



BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL



PEDRO GOIC BOROEVIC



XIMENA GONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe