



## ACTA

### SEXAGÉSIMA OCTAVA SESIÓN ORDINARIA

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

29 DE OCTUBRE DE 2015

En Santiago, a 29 de octubre de 2015, a las 16:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la sexagésima octava 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 octava sesión ordinaria 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. Darío Ovalle Irrázaval y Sr. Arturo Lyon Parot; y en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sr. Pedro Goic Borojevic.

No asistieron a esta sesión, la Sra. Marcela Arellano Ogaz y los señores Juan Araya Jofré 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 y asistió como invitada la Subdirectora, Sra. Roselia Jelly González Munizaga.

#### **TABLA**

1. Aprobación acta anterior
2. Bienvenida nuevo director
3. Cuenta Presidente y Vicepresidente
4. Temas que requieren acuerdo de directorio
- 4.1. Área de Centros y Evaluadores:
  - a) Habilitación y Ampliación de alcance de Evaluadores
- 4.2. Competencias Laborales
  - a) Aprobación de criterios 6ta. Convocatoria de Proyectos de Competencias Laborales.
  - b) Solicitud de ampliación de vigencia perfiles Electricidad y Transporte Terrestre
  - c) Solicitud de actualización Perfiles de Minería
  - d) Solicitud de acreditación Perfiles Salud, Asistencia Social
- 4.3. Institucional
  - a) Informe trimestral de Ejecución Presupuestaria
  - b) Autorización viaje Secretaria Ejecutiva
  - c) Autorización viajes Presidente y VicePresidente ChileValora
5. Tema Estratégico: Presentación principales conclusiones y propuestas parciales Proyecto Catálogo de Competencias Transversales o Socioemocionales
6. Varios

## DISCUSIÓN Y ACUERDOS

**En el primer punto de la tabla**, se aprueba sin modificaciones el acta de la sexagesimo séptima sesión ordinaria, celebrada el 24 de septiembre de 2015.

**En el segundo punto de la tabla**, el presidente le da la bienvenida a don Arturo Lyon Parot, quien ha sido designado por la Confederación de la Producción y del Comercio como su nuevo representante ante ChileValora, en reemplazo de don Alfonso Swett Opazo, y quien fuera, además, miembro y presidente del primer directorio de esta institución. En sus palabras de bienvenida, el presidente destaca el espacio privilegiado de diálogo que ofrece esta instancia tripartita, que permite a trabajadores y empleadores trabajar por objetivos comunes en un ambiente de colaboración y entendimiento.

El señor Lyon agradece la bienvenida y la oportunidad que se le está brindando de volver a integrarse a esta política pública, con la que siente un especial compromiso desde sus inicios.

**En el tercer punto de la tabla**, el presidente da cuenta de las siguientes actividades realizadas en el período:

- El 29 de septiembre asistió, junto a la secretaria ejecutiva, a la ceremonia de firma del convenio suscrito entre ChileValora y DUOC, cuyo objeto es avanzar en la articulación entre el sistema de certificación de competencias laborales y el de la educación técnico profesional, a través de la armonización curricular de los planes y programas de estudio de dicha institución de educación superior en la carrera de supervisor logístico y los perfiles laborales del catálogo nacional que administra ChileValora.
- El 2 de octubre, en la ciudad de Mejillones, participó junto a la secretaria ejecutiva, en el Taller para Dirigentes Sindicales "Formación para el Trabajo y Diálogo Social", organizado conjuntamente por ChileValora y Sence Regional.
- El 9 de octubre, en la ciudad de Punta Arenas, también junto a la secretaria ejecutiva, participó en la inauguración del Centro de Certificación Ateca Group y luego en el Taller "Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, empresas del Sector Minería No Metálica del Subsector Petróleo y Gas", organizado conjuntamente por ChileValora, Sence Regional y el Centro Ateca Group.
- Por último, el presidente informa que se ha programado para la próxima semana un encuentro de este directorio con la Ministra del Trabajo, a objeto de poder transmitirle los avances del Sistema y alinear acciones respecto a los desafíos que enfrenta. En este punto, el señor Lyon informa que el gerente general de la CPC, don Fernando Alvear, ha solicitado asistir a ese encuentro, con el objeto de manifestar formalmente el respaldo del mundo empresarial a la labor de ChileValora, en atención a la reciente modificación de los representantes de ese sector en este directorio.

Siempre dentro de la cuenta, el señor Darío Ovalle manifiesta que, por razones de carácter personal y laboral, se verá impedido de participar activamente en las actividades que involucra su rol de vicepresidente de ChileValora, por lo que ha decidido presentar su renuncia a dicho cargo, pero manteniendo su condición de director para seguir colaborando desde ese rol. Informa que esta situación ya ha sido comunicada a la CPC, entidad a la que él representa en este órgano colegiado.



La secretaria ejecutiva informa que, en caso que este directorio acepte la renuncia al cargo de vicepresidente presentada por el señor Ovalle, se debe proceder a realizar una nueva elección para proveerlo.

Conforme a ello y cumpliéndose el quórum exigido por la ley, los directores acuerdan unánimemente elegir a don Arturo Lyon Parot, como vicepresidente por el plazo que restaba para completar el período de la vicepresidencia del señor Ovalle, esto es, hasta julio de 2017. En mérito a lo anterior, adoptan el siguiente acuerdo:

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS CUARENTA Y UNO DEL AÑO DOS MIL QUINCE:**

**PRIMERO.** Acéptese la renuncia al cargo de vicepresidente presentada por don Darío Ovalle Irrarrázaval, manteniéndose en su condición de director por el período que resta de su mandato.

**SEGUNDO:** Desígnese como vicepresidente de este órgano colegiado, a don Arturo Lyon Parot, por el período que restaba para completar el período de la vicepresidencia del señor Ovalle, esto es, hasta julio de 2017.”

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

*En primer lugar*, se somete a aprobación la solicitud de habilitación de 3 personas como evaluadores de competencias laborales, cuyo proceso de selección y formación fue realizado directamente por ChileValora, en el marco de la aplicación piloto del nuevo modelo de formación para la habilitación de evaluadores, aprobado por este órgano colegiado en su sexagésima quinta sesión ordinaria del 29 de julio de este año. El listado de los candidatos y el detalle por perfiles y subsectores fue publicado en la intranet con anterioridad a la celebración de la sesión.

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

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS CUARENTA Y DOS DEL AÑO DOS MIL QUINCE:** Habilítense como evaluadores de competencias laborales, las 3 personas individualizadas durante la presente sesión, para el ejercicio de sus funciones en el sector, subsector y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

*En segundo lugar*, se somete a aprobación la ampliación de alcance de 2 evaluadores ya habilitados, que son presentados por Fundación Chile en el marco del convenio de colaboración suscrito con ChileValora para la habilitación de evaluadores en el sector minero. El listado de los candidatos y el detalle por perfiles y subsectores fue publicado en la intranet con anterioridad a la celebración de la sesión.

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

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS CUARENTA Y TRES DEL AÑO DOS MIL QUINCE:** Amplíese el alcance de los 2 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 tercer lugar**, se somete a aprobación del directorio la definición de criterios o focos estratégicos para la sexta convocatoria a presentar anteproyectos de competencias laborales, correspondiente al año 2015.

A modo de introducción, se recuerda que el artículo 4 letra d) de la Ley N° 20.267, establece que es función de ChileValora, aprobar, previa evaluación, las propuestas presentadas por entidades representativas o relacionadas con distintos sectores productivos, respecto al levantamiento, adquisición y/o actualización de Unidades de Competencias Laborales, pudiendo destinar recursos para el cofinanciamiento de dichos procesos, en la medida que el sector productivo respectivo contribuya, a lo menos, con un 10% del gasto de cada uno de ellos. Para estos efectos, ChileValora estableció las normas reglamentarias que regulan el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, las que fueron aprobadas mediante Resolución Exenta N°136 de 2010 y recientemente modificadas por Resolución Exenta N°81 de 2015.

El artículo 12 de estas normas reglamentarias, establece que ChileValora podrá convocar al proceso de presentación de anteproyectos de competencias laborales, cuando sea necesario conforme a su plan de trabajo institucional y de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria, debiendo informar en cada convocatoria de las condiciones, requisitos, metodología y plazos del proceso. Conforme a ello, el 25 de julio del presente año, se abrió la sexta convocatoria para presentar anteproyectos de competencias Laborales, conducentes al desarrollo de todos o algunos de los siguientes procesos: levantar y/o actualizar perfiles; desarrollar los planes formativos de dichos perfiles; aplicar al sector el Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral. La fecha original de cierre de la convocatoria era el 15 de septiembre, pero luego fue prorrogada al 30 de octubre y actualmente se está en evaluación una nueva prórroga. Los recursos disponibles para esta convocatoria ascienden a los doscientos noventa y ocho millones de pesos.

Respecto de este proceso, el reglamento en su artículo 8, le concede a la Secretaría Ejecutiva de ChileValora la facultad de aprobar, previa evaluación, las propuestas de anteproyectos presentadas por los sectores productivos, así como la de apoyar metodológica y administrativamente la constitución y funcionamiento de los OSCL y el desarrollo de los proyectos de competencias laborales. Por su parte, la misma norma le otorga al directorio de ChileValora la función de aprobar los criterios o focos estratégicos que guiarán la convocatoria y la de aprobar la composición del OSCL, velando por su adecuada representatividad y tripartismo.

Agrega la secretaria ejecutiva que, aunque el reglamento no lo señala expresamente, la aprobación de los criterios o focos estratégicos por parte del directorio, debió realizarse en forma previa a la realización del llamado, pero que, por un error administrativo, ello no ocurrió, por lo que la decisión que se adopte en este caso, deberá ratificar lo obrado desde el mes de julio del presente año. Al respecto, la secretaria ejecutiva informa que ya ha solicitado al equipo una revisión del proceso y la identificación de las medidas correctivas necesarias para que esta situación no se vuelva a producir. El directorio coincide con la orientación entregada al equipo y manifiesta su acuerdo con la solicitud, teniendo en consideración que el artículo 52 de la Ley N° 19.880 sobre bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado, permite que los actos administrativos tengan efecto retroactivo, cuando



produzcan consecuencias favorables para los interesados y no lesionen derechos de terceros, ambas condiciones que se cumplen en la especie.

Dicho esto, se someten a aprobación los criterios o focos estratégicos de la sexta convocatoria de anteproyectos de competencias correspondiente al año 2015. Explica la secretaria ejecutiva que, teniendo en consideración los focos estratégicos del Plan de Trabajo Institucional aprobado por el directorio para el año 2015, en la sexta convocatoria se han definido los siguientes tres criterios de priorización: proyectos que aseguren la realización de procesos de evaluación y certificación de personas en los perfiles que sean considerados; y/o proyectos que aporten a la implementación de políticas públicas, con foco en desarrollo de capital humano, cierre de brechas, formación y/o certificación de personas; y/o proyectos de sectores productivos y plataformas habilitantes prioritarias para el país, que coincidan con los sectores estratégicos definidos por Corfo, esto es, sectores productivos de minería, turismo, alimentos, construcción, economía creativa, pesca y acuicultura, y plataformas habilitantes de logística, industria solar, industrias inteligentes, salud y ciencias de la vida, y manufacturas avanzadas.

Luego de un breve intercambio de opiniones y en base a los antecedentes presentados, los directores adoptan el siguiente acuerdo por unanimidad:

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL QUINCE:**

**PRIMERO:** Apruébense los criterios y focos estratégicos para la sexta convocatoria de proyectos de competencias laborales, conforme a los antecedentes presentados en esta sesión.

**SEGUNDO:** Valídense el llamado y las acciones realizadas en el marco de la convocatoria, a contar del mes de julio de 2015.”

**En cuarto lugar,** se presenta la solicitud de acreditación de tres perfiles ocupacionales del Sector Servicios de Salud y Asistencia Social, Subsector Asistencia Social. Se trata de un subsector que no cuenta con perfiles en el catálogo, cuyo proceso de levantamiento fue parte de un proyecto de competencias laborales ejecutado en el marco de la quinta convocatoria realizada por ChileValora el año 2014 y que fue liderado por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). El plazo de acreditación propuesto por el OSCL para los perfiles es hasta octubre de 2020. El detalle de los perfiles fue publicado en la intranet con anterioridad a la presente sesión.

Presente en esta parte de la sesión, el señor Igor Dedic Morales, jefe del área de competencias laborales de ChileValora, explica que esta iniciativa se enmarca dentro del Sistema Nacional de Cuidados, que el Ministerio de Desarrollo Social tiene proyectado implementar para el año 2016 y cuyo objeto es precisamente otorgar empleabilidad a esa gran cantidad de personas que han dedicado su vida al cuidado de enfermos, adultos mayores o personas con discapacidad, que en su gran mayoría son además familiares de los cuidadores.

El señor Goic manifiesta su acuerdo con la acreditación de los perfiles y agrega que se trata de un sector altamente atomizado, donde existe un sinnúmero de pequeños prestadores que no cuenta con ningún tipo de organización, por lo que sería interesante aprovechar este proyecto para atraerlos al OSCL y generar ahí un espacio de encuentro. Ello probablemente requerirá un esfuerzo mayor de difusión, pero permitiría darle al OSCL una integración todavía más representativa. Ante la consulta del señor Ovalle, en el



sentido de cómo se puede acceder a estos prestadores, el señor Dedic señala que tanto el SENADIS como el Ministerio de Salud cuentan con un sistema de registro de estas personas, que permite mantener contacto y realizar seguimiento. Por su parte, el señor Lyon valora la iniciativa y destaca el alto prestigio de las instituciones que integran el OSCL y que dan validez sectorial a la necesidad de levantar estos perfiles.

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

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO DEL AÑO DOS MIL QUINCE:**

**ACREDÍTENSE** hasta el 30 de Octubre del 2020 los tres perfiles ocupacionales individualizados y las unidades de competencias que los componen, conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial del Subsector Servicios de Asistencia Social perteneciente al Sector Servicios de Salud y Asistencia Social;  
**INCORPÓRENSE** en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

*En quinto lugar*, se presenta la solicitud de acreditación de 17 perfiles ocupacionales, correspondientes al Subsector Minería de Oro, Plata y otros metales y Subsector Minería del Cobre, pertenecientes al Sector Minería Metálica, que fueron actualizados en el marco de un proyecto financiado directamente por el sector de la Minería, liderado por la Sociedad Nacional de Minería – SONAMI y desarrollado bajo los estándares institucionales de ChileValora. Es importante señalar que el OSCL del sector ha solicitado mantener la vigencia original de los perfiles actualizados, por lo tanto, se modifica su contenido pero no su fecha de vencimiento. El detalle de los perfiles fue publicado en la intranet con la debida anticipación.

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

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS CUARENTA Y SEIS DEL AÑO DOS MIL QUINCE:**

**ACTUALÍCENSE** los perfiles ocupacionales indicados y las unidades de competencias que los componen, conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial del Subsector Minería de Oro, Plata y otros metales y Subsector Minería del Cobre, pertenecientes al Sector Minería Metálica,;  
**MODIFÍQUENSE** en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.  
**TÉNGASE PRESENTE**, que el OSCL ha solicitado mantener la vigencia original de los perfiles señalados, por lo tanto, no se modifica su fecha de vencimiento, correspondiente al 31 de Agosto del 2016, 31 de Enero de 2017, 08 de Mayo del 2017 y 31 de Enero del 2018, según sea el caso.”

*En sexto lugar*, se explica que, en el catálogo de competencias laborales de ChileValora, existen 25 perfiles ocupacionales, de un total de 43, correspondientes al Sector Suministro de Gas y Electricidad, Subsector Electricidad, cuya vigencia vence el 31 de octubre de 2015. Estos perfiles fueron acreditados con fecha 4 de octubre del 2012. Se trata de un sector que tiene dos centros acreditados: Asociación de Empresas Eléctricas A.G., y Certificación USACH Limitada. Como dato adicional se agrega que en el subsector Electricidad, existen 316 personas certificadas a marzo de 2015.



Habiendo informado ChileValora al sector del próximo vencimiento de estos perfiles, el OSCL correspondiente envió una solicitud formal solicitando su ampliación de vigencia por cinco años, esto es, hasta el 31 de octubre de 2020. La propuesta de la secretaria ejecutiva es acceder a la ampliación solicitada, pero recomendar al OSCL que el año 2016 inicie un proceso de revisión de los perfiles del catálogo a partir del poblamiento del marco de cualificaciones, considerando que se trata de un sector que no ha participado de este proceso y que, por tanto, su catálogo inicial no ha sido alineado con los niveles de cualificación que permiten a las personas visualizar rutas de desarrollo formativo.

En consideración a lo anterior, los directores estiman que la ampliación de vigencia debe ser otorgada por un período menor al solicitado, pues el poblamiento del marco de cualificaciones se ha ido convirtiendo en una condición necesaria para mantener la coherencia del catálogo con las necesidades del mercado del trabajo y, por lo tanto, es deseable que el sector adopte acciones en el corto plazo para lograr ese objetivo. Se acuerda, por tanto, concederla por 3 años y no por 5 como había sido solicitado por el OSCL. Conforme a ello, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL QUINCE:**

**AMPLÍESE**, hasta el 31 de octubre de 2018, la vigencia de los 25 perfiles ocupacionales indicados y de las unidades de competencias que los componen, correspondientes al Sector Suministro de Gas y Electricidad, Subsector Electricidad.

**MODIFÍQUESE** la fecha de vigencia en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

*En séptimo lugar*, se explica que existen 4 perfiles ocupacionales, de un total de 8, correspondientes al Sector Transporte y Logística, Subsector Transporte Terrestre, cuya vigencia vence el 31 de octubre de 2015. Estos perfiles fueron acreditados en octubre del 2011. En este caso, Inversiones A.C. Limitada es el único Centro acreditado para certificar en un solo perfil del subsector, correspondiente al de conductor de taxi colectivo, en el cual existen 252 personas certificadas a marzo de 2015.

Una vez que ChileValora informó al sector del próximo vencimiento de estos perfiles, el OSCL correspondiente solicitó formalmente ampliar su vigencia por cinco años, esto es, hasta el 31 de octubre de 2020. Considerando que se trata de perfiles que no requieren una actualización permanente, la propuesta de la secretaria ejecutiva es acceder a la ampliación en los términos solicitados por el sector.

Conforme a ello, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS CUARENTA Y OCHO DEL AÑO DOS MIL QUINCE:**

**AMPLÍESE**, hasta el 31 de octubre de 2020, la vigencia de los perfiles ocupacionales indicados y las unidades de competencias que los componen, conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial del Sector Transporte y Logística, Subsector Transporte Terrestre;

**MODIFÍQUESE** la fecha de vigencia en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

*En octavo lugar*, se entrega el informe trimestral de ejecución presupuestaria al 30 de septiembre de 2015. En materia de ingresos, existe un 99% de ejecución, que considera



los recursos recibidos desde la Subsecretaría del Trabajo, los ingresos por aranceles de acreditación y/o mantención de los centros y los recursos provenientes de los dos convenios celebrados con Sence para este año, por un total de 650 millones.

En materia de gastos, existe un 40% de ejecución, asociado principalmente a gastos de personal y operacionales. Este porcentaje subirá significativamente en los próximos meses, considerando que ya se encuentran iniciados procesos de licitación por un monto total de 521 millones de pesos, entre ellos, las licitaciones para el diseño de planes formativos orientados al Programa Más Capaz, las licitaciones para la ejecución de los proyectos de competencia laboral de la sexta convocatoria y la licitación para el levantamiento y poblamiento de una línea de base para la evaluación de resultados e impacto de los beneficiarios del Sistema. A ello se suma el gasto corriente de la institución, por lo que el compromiso de gastos se estima cercano al 100%.

Respecto al monto devengado a diciembre de 2014, que corresponde a gastos que se encuentran comprometidos a través de convenios y contratos aprobados por resolución, pero cuya ejecución no alcanzó a iniciarse o completarse durante el año 2014, del total de \$430.081.122, ya se han pagado \$155.330.988, existiendo al 30 de septiembre un saldo por pagar de \$ 274.750.134.

Por último, en relación a los gastos comprometidos, que corresponden a gastos que no alcanzaron a ser devengados a través de contratos, pero sí comprometidos para su ejecución durante el 2015, principalmente a través de licitaciones en curso, del total de \$92.182.539, al 30 de septiembre se han pagado \$66.714.540, quedando pendiente un saldo de \$25.467.999.

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

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS CUARENTA Y NUEVE DEL AÑO DOS MIL QUINCE: APRUÉBESE** el Informe de Ejecución Presupuestaria de ChileValora correspondiente al período de enero a septiembre de 2015. **PUBLÍQUESE** en el sitio de Gobierno Transparente.”

*En noveno lugar*, se informa que, en el marco del Acuerdo de Homologación firmado en el mes de mayo de este año por los Ministros del Trabajo de Chile y Argentina, se ha acordado realizar una reunión bilateral en la ciudad de Buenos Aires, los días 17, 18 y 19 de noviembre, con tres objetivos principales: acordar un plan de implementación, seguimiento y evaluación del Acuerdo de Homologación en los dos perfiles de la Construcción que están incluidos en él; identificar nuevos perfiles, sectores y/o subsectores que podrían incorporarse en el corto y mediano plazo al Acuerdo de Homologación entre Chile y Argentina; elaborar un protocolo o modelo de implementación de procesos de homologación de certificación de competencias laborales que sea extensible a otros países.

En mérito de lo anterior, se solicita autorización para la participación de la secretaria ejecutiva en este Encuentro, considerando además la solicitud del Ministerio del Trabajo de avanzar en una propuesta que permita ampliar el modelo logrado con Argentina a otros países que ya habrían manifestado interés, en el marco de reuniones y encuentros internacionales donde la Ministra del Trabajo deberá informar de este tema.





Se hace presente que todos los gastos de alimentación, alojamiento, traslados aéreos y terrestres, serán financiados por ChileValora con cargo a su presupuesto anual, para lo cual se certifica en este acto la disponibilidad presupuestaria.

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS CINCUENTA DEL AÑO DOS MIL QUINCE:**

**APRUÉBESE** la participación de doña Ximena Concha Bañados, en su calidad de secretaria ejecutiva de la Comisión, en la Reunión Bilateral en el marco del Acuerdo de Homologación entre Chile y Argentina, a realizarse en la ciudad de Buenos Aires, los días 17, 18 y 19 de noviembre de este año. Se deja constancia que todos los gastos de traslados aéreos, alimentación, alojamiento, seguros de viaje y traslados internos, serán financiados por ChileValora, para lo cual se certifica disponibilidad presupuestaria.”

**En décimo lugar,** se explica que, durante el mes de noviembre, el presidente y vicepresidente de ChileValora podrían participar en varias actividades en otras regiones del país, en representación del directorio, lo que supondrá gastos de traslados, alojamiento y alimentación. Se recuerda que, según dictamen de Contraloría General de la República, los directores de ChileValora tienen derecho a reembolso por los gastos en que incurran con ocasión de su participación en actividades de la institución, siempre que cuenten con un acuerdo previo del directorio que autorice la participación en las mismas y se certifique la disponibilidad presupuestaria.

La agenda tentativa para el mes de noviembre, considera la participación eventual del presidente y vicepresidente en las siguientes actividades: el 2 de noviembre en la ceremonia de certificación de 108 trabajadores de empresas STI y Muellaje del Maipo, en la ciudad de San Antonio; el 6 de noviembre, en la ceremonia de certificación de 130 trabajadores del sector metalmecánico, en La Serena; el 10 de noviembre, en la ceremonia de certificación de 40 trabajadores de las empresas TPA y Ultraport, en la ciudad de Arica; el 19 de noviembre en la ceremonia de certificación de 106 auxiliares de aseo de la industria vitivinícola, en Rancagua; y el 23 de noviembre en el Seminario de despliegue de la certificación, en la ciudad de Concepción.

La secretaria ejecutiva certifica la disponibilidad presupuestaria para estos efectos. En mérito a lo anterior, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS CINCUENTA Y UNO DEL AÑO DOS MIL QUINCE:**

**APRUÉBESE** la participación de don Etiel Moraga Contreras y de don Arturo Lyon Parot, en sus calidades de Presidente y Vicepresidente de la Comisión, en las actividades individualizadas durante la presente sesión, a realizarse durante el mes de noviembre de 2015, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento.

**TÉNGASE PRESENTE** que los Sres. Moraga y Lyon tendrán derecho a reembolso por los gastos que se irroguen con ocasión de su participación en las actividades antes mencionadas, previa rendición de los mismos, en las condiciones establecidas en la Resolución Exenta N° 185 de 2011, que aprueba el procedimiento de reembolso de gastos por cometidos de los directores de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.”

**En el cuarto punto de la tabla,** se presenta el tema estratégico de esta sesión, relativo a la presentación de las principales conclusiones y propuestas parciales del proyecto de construcción de un Catálogo de Competencias Transversales o Socioemocionales.



A modo de introducción, la secretaria ejecutiva explica que los perfiles ocupacionales que levantan los OSCL y que ingresan al registro de ChileValora, describen los conocimientos, las habilidades y las actitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado. Por lo tanto, dentro de los contenidos de los perfiles se encuentran tanto competencias técnicas como competencias conductuales y ambas impactan en el desempeño laboral de las personas. Ahora bien, como hasta ahora no se cuenta por parte del Sistema con una definición estándar de lo que se entiende por competencias conductuales, los perfiles ocupacionales levantados por los OSCL contienen diversas definiciones e indicadores de las mismas, siendo posible, incluso, encontrar la misma competencia conductual con dos o más definiciones distintas y con indicadores definidos según múltiples criterios. Lo anterior genera, además, que no existe una orientación clara hacia los evaluadores respecto de la forma, metodología o instrumentos a través de los cuales se deben evaluar las competencias conductuales en los diversos perfiles ocupacionales del catálogo de ChileValora.

Por ello, en el mes de junio de este año, a través de un proceso de licitación pública, ChileValora contrató una consultoría conducente a la elaboración y validación de un catálogo de competencias conductuales o de empleabilidad para su aplicación al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, pero con miras a que sea un referente que sirva para el trabajo conjunto con SENCE y el Ministerio de Educación, todo ello al alero del acuerdo de cooperación que ChileValora y las otras dos instituciones mantienen con el Programa Eurosocial. Por lo tanto, el proyecto cuyos resultados parciales se presentarán en esta sesión, tiene un equipo técnico de contraparte que es liderado por ChileValora e integrado además por representantes de Sence y el Ministerio de Educación, con el monitoreo internacional de expertos europeos del Programa Eurosocial. Se recuerda también que la secretaria ejecutiva participó recientemente en el Seminario "Las Competencias Transversales y Socioemocionales: un nuevo eje de las Políticas de Inclusión", realizado en Madrid, organizado por Eurosocial, en el que se dio cuenta de los avances de esta iniciativa, la que despierta un gran interés en los demás países de la región y Europa.

Se recibe como invitada a la señora Claudia Peirano, socia de Grupo Educativo SPA, consultora que se adjudicó la licitación antes mencionada, quien expone las principales acciones, conclusiones y propuestas del estudio realizado, las que se resumen a continuación.

**1.- Objetivo y estrategia.** El objetivo del estudio es la elaboración y validación de un catálogo de competencias conductuales y de empleabilidad, para su aplicación al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. La estrategia utilizada para el desarrollo de la propuesta de catálogo implicó aprovechar el esquema de diálogo social de los organismos sectoriales, a través de los cuales se ha podido trabajar con empleadores, trabajadores y representantes del Estado, y además, a través de una relación interinstitucional con ChileValora, Sence y Mineduc.

**2.- Estado del arte.** La primera parte del estudio estuvo dirigida a realizar un levantamiento del conocimiento acumulado en el ámbito de la definición, identificación y contextualización de las competencias conductuales, tanto a nivel nacional como internacional. Para estos efectos, se realizaron las siguientes acciones:

- Se trabajó con el catálogo de competencias de ChileValora, como un importante insumo de identificación de competencias conductuales.

- Se revisaron una serie de documentos, marcos y bases curriculares que dan cuenta de más de 10 años de experiencia en el desarrollo de diversos marcos de competencias conductuales, asociados a distintas políticas públicas y requerimientos del país.
- Se hizo un análisis de distintos estudios internacionales, cuyas principales conclusiones fueron: que existe un amplio acuerdo en la literatura sobre la importancia de las competencias conductuales, socioemocionales o de empleabilidad; que si bien este tipo de competencias se define en el individuo fundamentalmente en los primeros años de vida, es posible trabajar o intervenir sobre ellas durante la etapa adulta, lo que requiere identificar y priorizar cuál será el grupo acotado de competencias sobre las que se decidirá trabajar desde las políticas públicas; que existe un escaso consenso sobre cuáles son las habilidades específicas que debieran adquirirse para tener éxito en el mercado laboral; que no se cuenta con una única denominación y definición de este tipo de competencias "no técnicas", utilizando las expresiones blandas, socioemocionales, transversales, conductuales, entre sus denominaciones más frecuentes; que no existe un marco simple, coherente y organizado sobre competencias socio-emocionales; que la diversidad de definiciones al interior y entre disciplinas ha generado dificultades de medición y de inversión en el desarrollo de estas habilidades.
- Se realizaron entrevistas con representantes de trabajadores y empleadores participantes de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, quienes coincidieron en que las competencias conductuales son necesarias para mejorar las oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo en el mundo del trabajo, pero que, sin embargo, parecen no ser consideradas en los procesos de selección, evaluación de desempeño, ni en los planes de capacitación del personal.
- Se conversó con representantes de centros formadores, principalmente con los OTEC del Registro Especial de Sence, quienes coincidieron en: la centralidad de estas competencias para mejorar las condiciones con las que una persona puede acceder a un empleo y progresar en él; que estas competencias juegan un rol importante en la probabilidad de que los estudiantes no deserten y completen sus cursos; el reconocimiento de que los alumnos llegan con un muy bajo nivel en matemáticas y lecto-escritura, lo que dificulta la formación de competencias de empleabilidad.
- Por último, se revisó la evidencia de los países referentes que tienen Marcos de Cualificaciones, principalmente Australia, Reino Unido, Estados Unidos, Canadá y Noruega, detectando que en todos ellos se hace mención a un conjunto de competencias de empleabilidad, pero en la mayoría de los casos éstas no están descritas en la gradualidad del Marco de Cualificación, sino que es una construcción paralela al marco, cuyo contexto de aplicación no es sólo el puesto de trabajo sino que también la vida personal, comunitaria y la educación a lo largo de la vida.

**3.- Criterios de selección de competencias para el Catálogo.** Con toda la información obtenida en la primera etapa, se propusieron cuatro criterios para elegir las competencias conductuales que formarían parte del catálogo: existencia de evidencia internacional sobre la relación entre las competencias y el desempeño en la vida adulta; prioridad en marcos de competencias locales desarrollados con la participación del sector productivo (trabajadores y empleadores); prioridad en estudios recientes que sistematizan la opinión de representantes del sector productivo; y simplicidad, en tanto apuntar a un marco acotado para facilitar su comunicación y uso por parte de los distintos actores que participan de los sistemas de formación.

**4.- Propuesta de Competencias Conductuales y de Empleabilidad.** La siguiente etapa consistió en identificar competencias conductuales que cumplieran con todos los criterios de selección antes señalados. En base a ello, se elaboró una propuesta que considera



cuatro ámbitos: un primer ámbito de Competencias Básicas, que incluye las competencias de matemáticas y lenguaje; un segundo ámbito de Competencias Sociales, que incluye las competencias de comunicación y la de trabajo en equipo; un tercer ámbito de Competencias de Pensamiento, que incluye las competencias de resolución de problemas y la de motivación por aprender; y un cuarto ámbito de Competencias Personales, que incluye las competencias de efectividad personal y la de seguridad y auto-cuidado. Cada una de las competencias tiene una descripción y se desglosa en indicadores que permiten su medición. Por último, los indicadores de cada competencia se describen para los tres primeros niveles del Marco de Cualificaciones. Se entrega en carpeta a los directores un ejemplo que desglosa todos los componentes antes señalados.

En mérito a toda la información recogida, la propuesta de la consultora es designar este tipo de competencias, que actualmente se denominan como conductuales, como "Competencias para la Vida, el Trabajo y la Ciudadanía".

**5.- Validación del catálogo.** La última parte del estudio, consiste en someter a validación la propuesta de catálogo antes descrita. Para estos efectos, se han definido cuatro etapas. En primer lugar, ya se están realizando una serie de talleres de trabajo con los equipos técnicos del Ministerio de Educación, Sence y ChileValora. Las conclusiones de esos talleres serán incorporadas en una nueva versión del documento, que, en una segunda etapa, será sometido a validación de una mesa de trabajo conjunta de ChileValora, Sence y el Ministerio de Educación, y a revisión de Eurosocial. En una tercera etapa, se realizarán talleres de trabajo con los integrantes los OSCL, representantes de los OTEC del Registro Especial y los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias. Esta etapa concluye con la ratificación del catálogo por parte de ChileValora, lo que supone desarrollar un proceso de validación a nivel nacional, ya que deberá trabajarse con cada uno de los OSCL a objeto que realicen un trabajo de integración y adaptación de las competencias conductuales en sus perfiles ocupacionales. Finalmente, se considera una etapa de aprobación final del catálogo por parte del directorio de ChileValora, el Director Nacional de Sence y el Ministerio de Educación, a través de los mecanismos e instancias que cada una de esta entidades disponga para tal efecto. En el caso de ChileValora, se realizará en el marco de una sesión de directorio.

Se ofrece la palabra a los directores.

Los señores Lyon y Ovalle valoran el trabajo realizado y coinciden en la centralidad que tienen las competencias conductuales en el desempeño laboral, siendo incluso más importantes que las competencias técnicas, pues de nada sirve el conocimiento si el trabajador no desarrolla conductas como la responsabilidad, el compromiso con la tarea y el respeto por el trabajo de los demás.

Por su parte, el señor Moraga manifiesta que comparte la relevancia de las competencias conductuales, pero que es fundamental no olvidar que la calidad del trabajo sigue dependiendo de las habilidades técnicas que tenga un trabajador y que el "saber hacer" es el objetivo de este Sistema. Por ello, siendo muy valioso incorporar a los procesos de evaluación una mirada a las habilidades transversales, no hay que descuidar el ámbito de los conocimientos técnicos.

El señor Goic agrega que si bien se trata de competencias que se evalúan en el trabajador, es importante tener presente que ellas se desarrollan en un ambiente laboral determinado y no siempre los empleadores – reconocido por ellos mismos en



conversaciones que ha tenido la oportunidad de sostener - generan las condiciones para que ello suceda, pues se privilegia la orientación al resultado y al cumplimiento de las metas, por sobre el respeto por la jornada laboral o el tiempo libre de los trabajadores, por ejemplo. Por otro lado, el señor Goic solicita que se piense en una estrategia que no suponga tener que validar la propuesta con cada uno de los OSCL del Sistema, pues ello demandaría un tiempo excesivo, lo que atenta contra la eficacia del proceso y el cumplimiento del objetivo que se quiere lograr. Idealmente debería ser una muestra representativa, que resguarde el tripartismo, pero que no retrase innecesariamente el proceso.

La señora Zurita opina que, más allá del nombre que se utilice para designarlas, este tipo de competencias se desarrollan en distintos ámbitos de la vida humana, pero que de todos ellos, el principal es el lugar de trabajo y, por lo tanto, están determinadas por las relaciones que se dan dentro de él, con los compañeros, con los jefes y subordinados. Por ello, valora que este estudio se esté realizando en el seno de una institución que permite conversar el tema entre empleadores, trabajadores y el sector público, pues todos ellos tienen un rol que cumplir en la definición de la forma a través de la cual las competencias conductuales se incorporan en la evaluación del desempeño de un trabajador, pero más que nada, de la forma de potenciar una relación trabajador-empresario que favorezca su desarrollo, con objetivos y metas claras.

Por último, la señora Cortés, señala que, en su opinión, más que en la certificación, una primera mirada de este tipo de competencias debe darse en el ámbito de la formación y los resultados de este estudio deberían permitir ampliar la mirada de lo que actualmente se está considerando en los programas de formación para el trabajo, que muchas veces incluyen habilidades relacionales, pero dejan fuera competencias básicas como lenguaje y matemática, las que, tal como se ha señalado en esta sesión, tienen un enorme impacto en la empleabilidad de los trabajadores. Ello tiene directa relación con la necesidad de nivelar estudios en el mundo del trabajo, pues a pesar de la imagen de ser un país muy escolarizado, Chile tiene un alto porcentaje de personas que no han terminado el cuarto año medio.

Se agradece la presentación de la señora Peirano.

**En el punto Varios de la tabla**, se entrega en carpeta a los directores el detalle de las actividades de difusión y relacionamiento institucional realizadas en el periodo, esperando que, atendida su relevancia, puedan ser revisadas en detalle en la próxima sesión. Por de pronto, se informa a los directores que, en los próximos días, estarán disponibles en la intranet los informes y presentaciones relacionados con los viajes internacionales realizados en el mes de octubre, específicamente la participación en el Seminario "Reconocimiento y certificación de competencias laborales. Un desafío para la formación a lo largo de la vida", organizado por Infotep en República Dominicana; el viaje de estudios realizado a las dependencias de Polê Emploi de Paris y Toulouse, organizado por el Programa Eurosocietal; y el Seminario "Las Competencias Transversales y Socioemocionales: un nuevo eje de las Políticas de Inclusión", realizado en Madrid, también organizado por Eurosocietal.

Asimismo, se informa que, a través de la herramienta de convenio marco del sistema de compras públicas, se ha contratado una consultoría a la empresa Symnetics, para la realización de un taller que permita identificar los logros del Sistema y los desafíos que debe enfrentar para lograr un mayor despliegue en el futuro. Previo a este taller, la

empresa realizará una serie de entrevistas a los miembros del directorio y otros actores vinculados con el Sistema Nacional, a efectos de levantar información que servirá de insumo para la discusión. Por lo tanto, en los próximos días, la secretaria ejecutiva iniciará las coordinaciones necesarias con los directores para agendar reuniones con la consultora, para lo cual les solicita su mayor disponibilidad.

Habiéndose tratado todos los temas en tabla, se da término a la sexagésima octava sesión ordinaria 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

DARÍO OVALLE IRARRÁZAVAL

ROSSANA ZURITA BENAVIDES

MARIÓN CORTÉS ACUÑA



PEDRO GOLC BOROEVIC



XIMENA CONCHA BAÑADOS  
Secretaria Ejecutiva  
Ministro de Fe