



ACTA

SEPTUAGÉSIMO SEXTA SESIÓN ORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

07 DE JULIO DE 2016

En Santiago, a 07 de julio de 2016, a las 16:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la septuagésimo sexta 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 septuagésimo sexta sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot – quien la presidió en ausencia del presidente – y Sr. Darío Ovalle Irrarrázaval; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sra. Marión Cortés Acuña y Sra. María Angélica Ibáñez San Martín; 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 los señores Etiel Moraga Contreras, Adrián Fuentes Campos y Juan Araya Jofré, 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. Cuenta Vicepresidente
3. Temas que requieren acuerdo de directorio
- 3.1 Área de Centros y Evaluadores:
 - a) Recurso de Reposición presentado por CEC Certificación
 - b) Ampliación de alcance de Centros
 - c) Ampliación de alcance de evaluadores
 - d) Revocación de habilitación evaluadores
- 3.2 Competencias Laborales:
 - a) Ampliación de vigencia de perfiles ocupacionales
- 3.3 Institucional:
 - a) Autorización viajes Presidente y Vicepresidente
 - b) Modificación Estructura Orgánica de la Secretaría Ejecutiva
4. Temas estratégicos:
 - 4.1 Resultados Taller de Reflexión Estratégica
 - 4.2 Plan de Trabajo y Presupuesto 2017
5. Varios



DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la septuagésima quinta sesión ordinaria, celebrada con fecha 16 de junio de 2016.

En el segundo punto de la tabla, el vicepresidente da cuenta de las siguientes actividades:

- El 16 de junio se contó con la asistencia de la Subsecretaria de Educación, Sra. Valentina Quiroga, a la septuagésima quinta sesión ordinaria de este directorio, oportunidad en la que se pudo conocer la propuesta de Política de Educación Técnico Profesional impulsada por el gobierno. Los directores valoran la participación de la Subsecretaria y destacan su interés de vincular dicha política con el Sistema de Certificación de Competencias Laborales.
- El 29 de junio, el presidente de ChileValora participó como panelista del seminario en el que se dieron a conocer los resultados de la medición efectuada por el Programa para la Evaluación Internacional de Competencias de Adultos (PIACC), de la OCDE. Esta medición se realiza en varios países, entre ellos Chile, y los documentos que incluyen sus resultados, además de una minuta elaborada por el equipo de ChileValora, fueron enviados a los directores por correo electrónico el 4 de julio recién pasado. Los directores acusan recibo y agradecen la información.
- El 30 de junio se realizó el Taller de Reflexión Estratégica del directorio de ChileValora, cuyos resultados principales se presentarán en la presente sesión por la consultora Symnetics. En el marco de dicha actividad, los directores acordaron modificar la modalidad de trabajo de las sesiones de directorio, a objeto de contar con más tiempo para el análisis y discusión de temas estratégicos. Para estos efectos, se acordó que aquellas materias de acuerdo que son regulares y que han sido sometidas a un proceso riguroso de evaluación por parte del equipo técnico de la secretaría ejecutiva, sólo serán discutidas en la sesión en la medida que algún director haya manifestado observaciones o reparos en forma previa, en base a la información que se publica en la intranet. Esta modalidad supone, por un lado, que la información debe estar disponible con mayor antelación a la realización de la sesión y, por otro, que los directores deben revisarla y formular sus observaciones también en forma previa, a través de una herramienta tecnológica que estará disponible en la misma intranet. La secretaria ejecutiva agrega que para la presente sesión ya se ha puesto en aplicación dicha modalidad, aunque a través de una herramienta tecnológica transitoria que será perfeccionada próximamente. Sobre este tema, la señora Ibáñez realiza 3 observaciones: en primer lugar, manifiesta su preocupación con respecto a si esta modalidad se enmarca dentro de lo permitido legalmente, ya que si no existen observaciones en forma previa por parte de los directores, se interpretará que hay acuerdo. Se explica que la modalidad se ajusta completamente a lo legal y reglamentario, por cuanto el acuerdo siempre se adoptará en el marco de la sesión. La formulación de observaciones en forma previa sólo tiene por objeto identificar los temas que requerirán ser discutidos en la sesión, pero no reemplaza de ningún modo la adopción del acuerdo. En segundo lugar, la señora Ibáñez advierte que esta modalidad requerirá mayor inversión de tiempo, tanto para el equipo de la secretaría ejecutiva, por cuanto la información deberá ser publicada con mayor anticipación, como para el propio directorio, que deberá leer todo antes de la sesión. Se responde que el trabajo del equipo será el mismo, sólo que deberá anticiparse la publicación de la información. Al respecto, los directores estiman que el tiempo razonable de anticipación es una semana y, por tanto, si algún tema no

alcanza a ser publicado en ese período, deberá ser presentado y discutido en la sesión. En relación al tiempo que deben invertir los directores, se recuerda que ello ya es así actualmente y que la intranet se estableció precisamente para que toda la información se encontrara disponible para su revisión con anterioridad a la realización de la sesión. Por último, la señora Ibáñez señala que es necesario definir cuál es el límite entre lo “administrativo” – que se sujetará a esta modalidad - y lo estratégico – que deberá ser discutido en la sesión. Se explica que, en principio, se entenderá que son “administrativos” aquellos temas regulares, que se repiten en todas las sesiones y que han sido objeto de un riguroso proceso de evaluación por parte del equipo técnico, como por ejemplo, las acreditaciones de centros, de perfiles, las habilitaciones de evaluadores, las ampliaciones de alcance, etc. Pero que, incluso en estos temas, siempre se podrá abrir la discusión en la sesión si así lo solicita algún director.

Aclaradas estas observaciones, los directores dan por aprobada la nueva modalidad de trabajo, que se aplicará a partir de la presente sesión.

En el tercer punto de la tabla, habiéndose publicado todos los antecedentes en la intranet con la suficiente antelación, los directores adoptan por unanimidad los siguientes acuerdos:

**“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS VEINTIUNO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:
PRIMERO: DENIÉGUESE** el recurso de reposición interpuesto por la postulante Sociedad McCormick Chile Limitada o CEC Certificaciones, en contra de la Resolución Exenta N° 74 de 2016, que le denegó la acreditación como Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales;

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaria Ejecutiva a formalizar esta decisión y notificarla al solicitante, informando sobre los recursos que proceden respecto de esta denegatoria.”

**“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS VEINTIDÓS DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:
PRMERO: RECHÁCESE** la solicitud de ampliación de alcance presentada por el Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Ecerlab Limitada, para los perfiles de instalador de gas clase 3 e instalador eléctrico clase D.

SEGUNDO: PROCEDA la secretaria ejecutiva a formalizar esta decisión y notificarla al solicitante, informando sobre los recursos que proceden respecto de esta denegatoria.”

**“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS VEINTITRÉS DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:
AMPLÍESE** el alcance de los evaluadores de competencias laborales Pablo Germán Méndez Cabrera, Gabriel Hernán Verdugo Romero, José Antonio Molina Chodil y Verónica Esperanza Jubal Martínez, para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS VEINTICUATRO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: REVÓQUESE por causa de inhabilidad sobreviniente, la habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales, atendido que se ha acreditado que tienen la condición de relatores de Organismos Técnicos de Capacitación:

- Luis Navarrete Soto
- Nélida Poblete Aguilar
- Rafael Pavez Valenzuela
- Fernando Camblor Aróstica



- Rodolfo Castillo Antivilo
- Claudio Antonio Sanhueza Araneda
- Rodrigo Contreras Mundaca
- Ronald Zúñiga Chiguay
- Ramón Carreño Gutiérrez

SEGUNDO: PROCEDA la secretaria ejecutiva a formalizar esta decisión mediante el acto administrativo correspondiente, notificando a los interesados e informando de los recursos que proceden.”

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS VEINTICINCO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre del 2017 la vigencia de los 161 perfiles ocupacionales correspondientes al sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre y de los 7 perfiles del sector Minería Metálica, subsector Minería de oro, plata y otros metales, incluidos en la solicitud presentada por el Organismo Sectorial Minero, atendido que el sector ha iniciado un proceso de actualización de los mismos;

SEGUNDO: INCORPÓRESE la modificación de vigencia en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS VEINTISÉIS DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de Diciembre del 2016 la vigencia de los 15 perfiles ocupacionales correspondientes al sector Transporte y Logística, subsector Logística, incluidos en la solicitud presentada por el Organismo Sectorial respectivo;

SEGUNDO: INCORPÓRESE la modificación de vigencia en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS VEINTISIETE DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: AMPLÍESE transitoriamente, hasta el 31 de Diciembre del 2016, la vigencia de 4 perfiles ocupacionales correspondientes al sector Transporte y Logística, subsector Logística, a la espera de que el Organismo Sectorial respectivo se pronuncie sobre su aplicación al sector portuario;

SEGUNDO: INCORPÓRESE la modificación en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS VEINTIOCHO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: APRUÉBESE la participación de don Etiel Moraga Contreras, en su calidad de Presidente de la Comisión, y de don Arturo Lyon en su calidad de Vicepresidente, en las siguientes actividades a realizarse durante los meses de julio y agosto de 2016, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento: el 15 de julio en la Ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Agrícola ganadero, en la localidad de Pichidegua; el 19 de julio en la Ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Manufactura Metálica, en la localidad de Andacollo; el 22 de julio en la Ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo en la ciudad de Concepción; el 25 de julio en la Ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Elaboración de Alimentos y Bebidas en la ciudad de Rancagua; el 4 de agosto en la Ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Construcción, en la ciudad de Antofagasta; el 8 de agosto en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Construcción, en la ciudad de Talcahuano; y el 11 de agosto en la Ceremonia



de Certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, en Viña del Mar.

SEGUNDO: TÉNGASE PRESENTE que las personas mencionadas 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.”

A solicitud de la señora Ibáñez, se somete a discusión la propuesta de modificación a la estructura orgánica de la Secretaría Ejecutiva de ChileValora.

Se explica que el artículo 8° de la Ley N° 20.267 establece que la Comisión elaborará un reglamento interno que normará lo concerniente al funcionamiento y personal de la Secretaría Ejecutiva. Conforme a ello, en su segunda sesión extraordinaria, del 21 de diciembre de 2009, el directorio aprobó este reglamento interno, definiendo en su Título III una estructura básica de organización institucional y señalando que, en cualquier momento y a propuesta del Secretario Ejecutivo, la Comisión podrá, si la disponibilidad presupuestaria lo permite, ampliar esta estructura básica conforme lo exija el cumplimiento de los fines y objetivos de la Secretaría Ejecutiva.

Conforme a ello, el directorio ha aprobado dos modificaciones a la estructura básica. La primera, el año 2013, tuvo por objeto formalizar la creación de la Subdirección y del Área de Estudios y Cooperación Internacional; y la segunda, el año 2014, formalizó la creación del Área de Relaciones Institucionales y Gestión de Nuevos Negocios.

A siete años de funcionamiento de la institución, se hace necesario actualizar la estructura orgánica de la Secretaría Ejecutiva, a objeto de: i) Formalizar la creación de una Unidad de Auditoría Interna, para dar cumplimiento a la normativa que rige a los órganos del Estado y a las instrucciones de órganos fiscalizadores; ii) Crear la Unidad de Participación Ciudadana, en cumplimiento al Instructivo Presidencial N°7 de 2014; iii) Modificar el nombre del Área de Estudios y Cooperación Internacional, ya que este último tema está siendo gestionado desde el Área de Relaciones Institucionales; y modificar el nombre del área de Relaciones Institucionales, eliminando la expresión “gestión de nuevos negocios”.

Ante la consulta de la señora Ibáñez sobre cuál es el impacto presupuestario de la creación de las dos unidades propuestas, se explica que, para el caso de Auditoría Interna, se procedió a la contratación de una funcionaria que ejercerá el rol. Para el caso de la Unidad de Participación Ciudadana, se explica que será parte de las funciones de la subdirectora, con el apoyo del equipo interno, por lo que no lleva asociado presupuesto. La señora Ibáñez cuestiona que sea procedente asignar la conducción de la unidad a una persona que ya tiene otra función en la institución, pero se explica que ello obedece a la necesidad de cumplir con las condiciones establecidas en el instructivo presidencial, que exige que se trate de una persona de primer nivel jerárquico que se reporte directamente a la jefatura del servicio. ChileValora no cuenta por ahora con disponibilidad presupuestaria que permita contratar a una persona bajo esas condiciones.

Los objetivos, funciones y demás características de las 2 nuevas unidades se detallan en la publicación efectuada en la intranet con la suficiente anticipación.



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

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS VEINTINUEVE DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: APRUÉBESE la modificación de la estructura orgánica interna de la Secretaría Ejecutiva de ChileValora, en los términos presentados en la presente sesión;

SEGUNDO: MODIFÍQUESE en tal sentido el Título III del Reglamento Interno de la Secretaría Ejecutiva;

TERCERO: PUBLÍQUESE el nuevo organigrama institucional en la página web y el sitio de Gobierno Transparente.”

En el cuarto punto de la tabla, se pasa a revisar el primer tema estratégico de esta sesión, correspondiente a los resultados del Taller de Reflexión Estratégica en que participaron miembros del directorio el día jueves 30 de junio del presente año. Se recibe como invitados a los consultores de la empresa Symnetics, Sr. Raúl Frías y Sra. Yael Senerman, quienes explican que los resultados del taller en detalle serán reflejados en un informe que será enviado en los próximos días y que en esta presentación se destacarán solamente los puntos que les parecieron más relevantes, los cuales se resumen a continuación:

1.- Como observaciones complementarias al momento actual que vive el Sistema, en el taller los directores destacaron la necesidad de que ChileValora forme efectivamente parte de las agendas ministeriales, tenga más respaldo político, esté presente en la agenda de productividad y comunique de mejor forma el valor que este servicio genera. La reflexión también estuvo marcada por los resultados publicados recientemente por el PIAAC, al que se hizo referencia en la cuenta de esta sesión.

2.- Se identificaron tres desafíos principales para el Sistema, que son compartidos por otros servicios públicos: empleabilidad para el trabajador, reconocimiento y dignidad, y productividad para la empresa. De estos, derivan tres objetivos intermedios que son específicos para ChileValora:

a) Otorgarle al trabajador la certificación como capital propio en su formación a lo largo de la vida. Para ello, es de vital importancia la calidad del certificado que entrega ChileValora, calidad que debiera devenir en que cuando alguien busca trabajo, su certificación le agregue valor y que eso a su vez tenga impacto en una mejora de los ingresos a percibir. Se identifica también en este sistema una oportunidad para que los trabajadores cesantes aprovechen su periodo de desempleo para capacitarse y certificarse, como parte del capital propio que obtiene el trabajador en su formación a lo largo de su vida.

La secretaria ejecutiva hace el alcance de que le parece más apropiado señalar que lo que hace este servicio es contribuir a la “formación para el trabajo” a lo largo de la vida, ya que el énfasis que se puso durante el taller tiene que ver con ese concepto. Por su parte, la Sra. Ibáñez manifiesta que desde su punto de vista el término “capital” no es el más adecuado para referirse a la formación que recibe el trabajador, por lo que solicita revisarlo.

b) Contar con personal calificado para la empresa, lo que apunta a reducir las asimetrías de información entre el que busca y ofrece trabajo, que la certificación sea valiosa para la

empresa al contratar y que, por tanto, constituya una señal relevante para la empresa sobre las capacidades del trabajador.

c) Contribuir a la formación para el trabajo a lo largo de la vida. Se destacó en el taller que, no obstante no ser ChileValora el ente responsable de la formación, sí puede influir a través de los perfiles ocupacionales que acredita, tanto en la capacitación como en la educación. Para ello, se requiere lograr: i) integración y articulación con las otras partes del Sistema de Formación para el Trabajo; ii) pertinencia de la formación, conforme a los perfiles del sistema; iii) reconocimiento de los oficios y experiencia.

3.- De 12 lineamientos estratégicos que fueron propuestos por la consultora, a partir del trabajo realizado en la primera etapa de su trabajo con ChileValora, el directorio integró y priorizó los 4 siguientes:

- a) Hacer foco en sectores, integrándose con líneas de trabajo de otros organismos del Gobierno.
- b) Fortalecer el rol de los OSCL, reforzando el diálogo social.
- c) Medir resultados y comunicar. Mostrar impacto.
- d) Diseñar puentes entre las personas que no lograron la certificación con organismos de capacitación.

El detalle de cada uno de estos lineamientos se incluirá en el informe que sistematizará los resultados del taller.

4.- El modelo de gestión del directorio ocupó una parte importante de la reflexión. Además de convenir una modalidad que permitirá optimizar el tiempo de las sesiones, que ya se explicó al inicio de la sesión, se destacó la necesidad de que cada director asuma un rol proactivo que supone:

- Ser director activo de ChileValora en sus sectores, lo que implica, por un lado, buscar sinergias para los lineamientos de ChileValora en cada sector, y paralelamente, intervenir en temas de ChileValora que involucren a su sector.
- Compromiso de los directores que representan a ministros, para recoger las posturas de éstos frente a ChileValora, compartir estas inquietudes con el directorio y diseñar planes para atender esas inquietudes.
- Fortalecer la relación con el equipo interno de ChileValora, desarrollando procesos proactivos para participar de instancias de temáticas incumbentes. Esto implica demostrar confianza en las tareas del equipo y aportar con presencia y asesoría específica cuando se requiera.
- Integrar el trabajo de ChileValora con las agendas de los ministerios involucrados y con el sector empresarial, sea tratando temas de interés de los sectores como invitando a personas del sector a reuniones del directorio.
- Asistir a ceremonias de certificación, reuniones de OSCL, reuniones bilaterales por temas específicos, etc.

Se propone, por tanto, adoptar un modelo de elaboración de agenda de directorio, que defina asuntos específicos a tratar, temas estratégicos que se insertan en la agenda e implicancias que éstos puedan conllevar para los sectores involucrados. Todo esto debiera desembocar en un mecanismo que asegure que la agenda del directorio se haga cargo de los desafíos de ChileValora, complementando a su vez los intereses sectoriales.

La Sra. Ibáñez señala que lo anterior podría significar la necesidad de contar con una fuerza de prospección de las necesidades de los sectores. El Sr. Frías explica que el modelo de gestión acordado supone más bien aprovechar la información a la que accede cada director desde el rol que cumple en su respectivo sector. En tal sentido, a modo de



ejemplo, el Sr. Goic señala que un tema que representa particular importancia tanto para el Ministerio del Trabajo como para el SENCE, es cómo aumentar la empleabilidad de las personas, lo cual es sin lugar a dudas uno de los objetivos de ChileValora. Se trata de visualizar cómo la certificación le asegura a una persona que va a entrar antes al mercado laboral, y desde la perspectiva del empleador es cómo se genera la certeza de que la contratación de una persona certificada disminuye los costos de transacción al momento de la contratación. La gran pregunta, en su opinión, es cómo hacer que toda esta temática opere, en una lógica marcada por el “ganar-ganar” de todos los actores sociales involucrados.

Concluyen la presentación los consultores señalando que, tanto los ejes estratégicos como las metas definidas en el Plan de Trabajo de la institución para el año 2017, y que será sancionado en la presente sesión, son coherentes y se hacen cargo de los lineamientos estratégicos priorizados por el directorio.

El Sr. Lyon agradece la presentación, insiste en que se trata de un resumen del trabajo realizado en el taller, por lo es importante destinar tiempo en futuras sesiones a ahondar algunos temas.

Como segundo tema estratégico, se presenta la propuesta de plan de trabajo y presupuesto de ChileValora para el año 2017. Señala la secretaria ejecutiva que, en esta instancia, se requiere una aprobación general, ya que luego el plan de trabajo se va madurando, en el marco del proceso de elaboración del convenio de desempeño que se firma con el Ministerio del Trabajo, y que se acuerda en el mes de diciembre de cada año, una vez que la ley de presupuesto se encuentra aprobada. Sin perjuicio de ello, agrega la secretaria ejecutiva, la señal entregada por el Ministerio de Hacienda para ChileValora es de un presupuesto de continuidad para el año 2017, por lo que, a objeto de cumplir con los plazos que impone el ejercicio presupuestario, el día lunes de esta semana ya se le presentaron a la Ministra del Trabajo los ejes estratégicos y principales metas del plan de trabajo de la institución para el próximo año, haciendo hincapié en que ello quedaba sometido a la ratificación de este directorio. Por tanto, si bien en esta sesión se espera obtener la aprobación general, en caso de ser necesario, en las próximas sesiones se podrán aclarar dudas o hacer observaciones que permitan ir madurando las metas incluidas en el plan.

Dicho esto, se presenta el presupuesto para el año 2017, el que contempla ingresos totales por M\$2.301.439, de los cuales, M\$1.657.087 corresponden a la transferencia de la Subsecretaría del Trabajo, vía Ley de Presupuesto, y M\$644.352 se estima serán recaudados como ingresos propios a través de aranceles (M\$165.352), aportes de los sectores productivos (M\$29.000) y convenio con el Sence (M\$450.000). Este presupuesto es superior en M\$8.951 respecto del año 2015, ya que se incrementa en un 1% la proyección de ingresos por aranceles.

Se informa a continuación al directorio el estado de la ejecución presupuestaria que existe a esta fecha respecto del presupuesto vigente para el año 2016. Respecto de los ingresos, atendido que aún no se han recibido los recursos provenientes de la transferencia de la Subsecretaría del Trabajo ni del convenio con Sence, la ejecución, esto es el porcentaje de recursos que han ingresado a la institución al 30 de junio del presente año, alcanza sólo un 18% correspondiente a los ingresos recibidos por aranceles y aportes de los sectores productivos. El año 2015 a la misma fecha existía un 33% de ejecución. En relación a los gastos, la ejecución al 30 de junio alcanza un 28%, asociado



principalmente a gastos de personal, en bienes y servicios de consumo y adquisición de activos no financieros. El año 2015 a la misma fecha existía un 23% de ejecución, lo que se explica porque este año el personal se incrementó y aumentaron los gastos operacionales con la apertura de la oficina del piso octavo.

Dicho esto, se pasa a presentar el plan de trabajo para el año 2017. Tal como ya se mencionó, el plan considera los cuatro lineamientos estratégicos priorizados por el directorio en su taller de reflexión, agregando un quinto que tiene que ver con fortalecer la gestión interna. Para cada eje estratégico, se proponen las siguientes metas principales:

EJE 1: Desarrollo del mercado de la certificación de competencias laborales, incentivando la demanda por certificación a través de una estrategia de focalización en sectores estratégicos en sintonía con políticas públicas sectoriales, la agenda de competitividad en materia de capital humano (CORFO) y la población objetivo del Programa Más Capaz (Sence) y, aumentando la visibilidad y conocimiento del Sistema.

METAS:

- Aumentar el número de certificaciones a nivel global del Sistema, en acuerdo con SENCE, superando las 100.000 evaluaciones realizadas a diciembre del 2017 y aumentando la cobertura de certificación en los sectores focalizados (considerando que los recursos para la certificación son controlados por SENCE). Ello implica que para el año 2017, deben realizarse 19.500 procesos de evaluación conducentes a certificación, de los cuales, 7.500 corresponderían a mujeres y jóvenes beneficiarios del programa Más Capaz y 12.000 serían trabajadores activos en sectores focalizados y otros. Dado que la meta de certificación no es controlada por ChileValora, pues estos recursos son administrados por Sence, esta proyección se encuentra en proceso de aprobación con el Director Nacional de ese servicio.
- Mantener el trabajo con los 4 sectores focalizados por el Directorio, profundizando la implementación del Sistema, tanto en materia de certificación como en el poblamiento del marco de cualificaciones, difusión y uso de las rutas formativo laborales. Agregando trabajo con sectores con políticas públicas prioritarias, tales como Energía, Turismo, cuidadores (SENADIS), instaladores de gas y electricidad (SEC), instaladores y mantenedores de ascensores (MINVU) y recicladores (Ministerio de Medio Ambiente). Los sectores focalizados en los que se propone profundizar el despliegue del sistema 2016-2017, son: Comercio (Retail y Supermercados), Minería Metálica (Minería del Cobre), Agrícola y Ganadero (Frutícola), Energías Renovables no Convencionales, y Transporte y Logística (Logística y Puertos).
- Garantizar una oferta de certificación para el 100% de perfiles en los sectores focalizados.
- Generar mecanismos de apoyo para el aseguramiento de la calidad de los centros a través de la realización de talleres de formación en esta temática, disponibilidad de materiales de apoyo para que dichas entidades implementen un sistema de aseguramiento de la calidad de sus procesos y, a través del acompañamiento en terreno a los auditores de los centros.
- Avanzar en el poblamiento del Marco de Cualificaciones llegando al 71% de los sectores productivos con rutas formativo laborales identificadas (se incorporan 4 a los 11 que ya cuentan con poblamiento) y al 67 % de los subsectores (se incorporan 10 subsectores a los 24 que ya cuentan con poblamiento).

- Avanzar en el alineamiento de los catálogos sectoriales a las rutas formativas laborales elaboradas llegando al 67% de los subsectores productivos trabajando en este proceso (se sumarán 9 subsectores a los 24 que ya han iniciado el proceso).
- Articulación con la Bolsa Nacional de Empleo para empalmar el registro de personas certificadas de ChileValora, con el propósito de incorporar la información de “certificación” en los antecedentes que se publican en los datos de las personas que buscan empleo a través de dicha plataforma.
- Apalancar nuevos recursos para ampliar el nivel de certificación en los sectores focalizados y aumentar el uso de la franquicia tributaria por parte de las empresas.
- Continuar la implementación del catálogo de competencias transversales para la empleabilidad, incorporándolas en 6 subsectores a los perfiles de sus catálogos y realizando los ajustes necesarios en la metodología de evaluación y certificación de competencias laborales de ChileValora a objeto de fortalecer la evaluación de estas competencias.
- Mejorar la visibilidad y conocimiento del sistema de certificación en trabajadores, líderes de opinión y ciudadanía, aumentando el uso de las diferentes plataformas (WEB, redes sociales, etc.), logrando que el 70% de los eventos públicos clave (ceremonias de certificación, cierre de proyectos, etc.) cuenten con la asistencia de autoridades públicas y privadas, aumentando a 3 las apariciones mensuales en medios masivos e implementando una campaña de marketing institucional.
- Fortalecer el relacionamiento político-público de ChileValora, en concordancia con la etapa de despliegue del sistema.
- Profundizar el actual modelo de homologación de CL con Argentina, monitorear y evaluar su implementación, e iniciar trabajo con 2 países para evaluar factibilidad de implementar el modelo mejorado.
- Difundir, por parte de la Mesa Regional de Competencias Transversales para la Empleabilidad, las buenas prácticas de implementación de dichas competencias en los países integrantes de la Mesa, en el marco del plan de trabajo de dicha instancia.
- Avanzar en el fortalecimiento del Sistema y/o equipo técnico de ChileValora, con iniciativas de cooperación Internacional bilateral o multilateral (asistencia técnica desde/hacia otros países, pasantías, etc.) para compartir aprendizajes y buenas prácticas.

EJE 2: Fortalecimiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) como instancias privilegiadas de diálogo social tripartito, sello distintivo y transversal del quehacer institucional, para la activación de la demanda por certificación y asegurar la pertinencia del catálogo de competencias, perfiles y rutas formativas a las demandas del mundo productivo.

METAS:

- Diseñar e implementar un plan de desarrollo estratégico con los Organismos Sectoriales de los Sectores Focalizados, que permita activar la demanda por certificación a través de la incorporación de aliados estratégicos y empresas líderes en materia de certificación.
- Realizar un Seminario sobre los Organismos Sectoriales y su aporte a la formación del capital humano y competitividad del país, que permita posicionarlos como «la

instancia sectorial» para abordar estos temas en un marco de diálogo social tripartito.

- Fortalecer al 100% de los OSCL de los sectores focalizados en sus competencias técnicas para alinear su catálogo a sus MCC, asegurando la pertinencia con las demandas del mercado productivo.
- Continuar realizando el módulo sobre ChileValora, en al menos 6 escuelas sindicales, que permita promover y difundir la certificación de competencias laborales a nivel regional y para nuevos líderes sindicales, en el marco del plan de trabajo acordado con el Departamento de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo y la Dirección del Trabajo.

EJE 3: Avance en la integración del sistema de certificación con el de capacitación laboral y de educación técnico profesional, a través de planes formativos y rutas formativos laborales alineadas a las demandas del mercado laboral y la articulación con la política de formación técnico profesional que impulsa el Mineduc en torno al marco de cualificaciones y los CFT públicos.

METAS:

- Avanzar en la homologación de los niveles del Marco de Cualificaciones de ChileValora y el Marco Nacional de Cualificaciones de la ETP del MINEDUC, de acuerdo a los avances que sean alcanzados el 2016. *En este punto, el señor Goic sugiere que la meta quede condicionada a que el Marco de la ETP efectivamente llegue a aprobarse, por lo que sugiere ajustar su redacción. Se aprueba.*
- Diseño de mecanismos para el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP) para personas certificadas que ingresan a una carrera técnica de nivel superior en 2 CFT públicos e implementación de un programa piloto de RAP, a partir de lo avanzado el 2016 con la Secretaría Ejecutiva de Educación Técnico Profesional del Mineduc. *En la misma lógica anterior, se acuerda ajustar la redacción de la meta a objeto que quede condicionada a la efectiva instalación y puesta en marcha de 2 CFT Públicos.*
- Promover procesos de evaluación y certificación de competencias laborales con egresados de 2 liceos técnico profesionales como medio para avanzar en la integración de ambos sistemas.
- Entregar a SENCE 100 planes formativos basados en los perfiles nuevos o actualizados del catálogo nacional de competencias, para el cierre de brechas y el programa Más Capaz. *El señor Goic solicita que no se mantenga la meta de entregar 100 planes, sino que el foco esté en las unidades de competencia laboral más que en los perfiles ocupacionales, pues eso permite más flexibilidad en los procesos de cierre de brechas que se vayan detectando en la certificación. Se ajustará la redacción en tal sentido.*

EJE 4: Evaluación de resultados e impactos del sistema con el propósito de identificar las consecuencias de la certificación en la vida de las personas certificadas y el sistema de formación para el trabajo, a 8 años de operación, destacando el valor de la certificación y el diálogo social para el desarrollo del Capital Humano y Social del país.

METAS:



- Un estudio de evaluación de resultados del sistema en sectores focalizados, de carácter no experimental, que complemente el trabajo ya iniciado de levantamiento de línea base para la futura evaluación de impacto.
- El 70% de las personas atendidas por los canales remotos y presenciales se declaran satisfechas por la calidad y oportunidad de las respuestas de la Unidad de Atención Ciudadana de ChileValora, lo que representa un incremento de un 40% en el nivel de satisfacción respecto de la medición anterior.
- Estudio que analice el diseño y el actual sistema de financiamiento del Sistema de forma de facilitar el desarrollo de un sistema integrado de formación para el trabajo que facilite trayectorias formativo-laborales.
- Evaluación de la implementación de la plataforma 2.0, propuesta de optimización y disminución a diciembre del 2017 del 30% de solicitudes de apoyo y soporte relacionados con el uso de la plataforma 2.0 de parte de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias, como usuarios de la plataforma.

EJE 5: Fortalecer la gestión institucional para el logro de los objetivos estratégicos, mejorando las capacidades técnicas, de gestión y administrativas de jefaturas intermedias y equipos profesionales de la organización. Las metas según cada área son las siguientes:

- **Metas DAF:**
 - Diseñar e iniciar la implementación de la política de Desarrollo de Personas según los lineamientos gubernamentales del Servicio Civil.
 - Evaluar el clima laboral y diseñar planes de mejora.
 - Simplificar y estandarizar los procesos de gestión y reporte presupuestario
- **Metas Auditoría Interna:**
 - Dar cumplimiento íntegro a los 3 ejes fundamentales de la Auditoría Interna, esto es; Auditoría Gubernamental, Auditoría Ministerial y Auditoría Institucional, enfocado principalmente en agregar valor a la Institución a través de auditorías enmarcadas en el cumplimiento de los lineamientos estratégicos de ChileValora.
- **Metas Planificación y Control Gestión:**
 - Simplificar y estandarizar el proceso de reporte sobre el cumplimiento de metas.
 - Mejorar el control para el adelantamiento del cumplimiento de Metas Institucionales.
 - Mejorar la capacidad institucional para controlar e informar el avance de los convenios con transferencia de recursos.
- **Meta Fiscalía:**
 - Implementar, un sistema de gestión que permita disminuir e identificar con claridad por parte de todos los usuarios internos, los tiempos de respuesta asociados a sus solicitudes.

Cada una de estas metas se expresará en indicadores y medios de verificación, que permitirán realizar el control de gestión periódico. Concluye la secretaria ejecutiva destacando que este plan de trabajo es el resultado de un proceso de planificación interno que comenzó en el mes de junio, en el cual participaron todas las áreas de la institución y

en el que, a diferencia de años anteriores, en que se definían componentes por área de trabajo, se decidió definir ejes estratégicos transversales que aúnan los objetivos institucionales con los de cada equipo.

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

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS TREINTA DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS: APRUÉBESE el Plan de Trabajo para ChileValora correspondiente al año 2017 y el Proyecto de Presupuesto asociado por un monto de M\$2.301.439, conforme a la información entregada y al detalle contenido en los documentos publicados en la intranet del directorio”.

En el punto Varios de la tabla, se entrega en carpeta a los directores el detalle de las actividades de relacionamiento institucional realizadas en el período.

Habiéndose tratado los temas en tabla y adoptado los acuerdos ya señalados, se da término a la septuagésimo sexta sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe.

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:

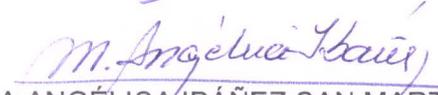

ARTURO LYON PAROT


MARIÓN CORTÉS ACUÑA


DIRECTOR NACIONAL


PEDRO GOIC BOROJEVIC


DARÍO OVALLE IRARRÁZAVAL


MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN


SECRETARÍA EJECUTIVA


XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaría Ejecutiva
Ministro de Fe