



ACTA

OCTOGÉSIMA TERCERA SESIÓN ORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

23 DE MARZO DE 2017

En Santiago, a 23 de marzo de 2017, a las 16:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la octogésima tercera 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 octogésima tercera 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. María Angélica Ibáñez San Martín; en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot, Sr. Juan Araya Jofré y Sr. Darío Ovalle Irrázaval; en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sr. Adrián Fuentes Campos; y en representación de la Ministra de Educación, Sra. Marcela Arellano Ogaz.

No asistió a esta sesión el Sr. Pedro Goic Borojevic, quien justificó 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

Primera Parte:

1. Aprobación acta anterior
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Temas que requieren acuerdo de Directorio
- 3.1 Área de Centros y Evaluadores:
 - a) Habilitación de evaluadores
 - b) Ampliación de alcance de evaluadores
 - c) Rectificación de acuerdo N°494 sobre actualización de alcance de evaluadores
 - d) Acreditación de un Centro
 - e) Renovación de acreditación de Centros
 - f) Rectificación de alcance de acreditación de un Centro
 - g) Sexta convocatoria para la acreditación de Centros
- 3.2 Área de Competencias Laborales:
 - a) Solicitudes de acreditación perfiles ocupacionales
- 3.3 Institucional:
 - a) Autorización viajes Presidente y Vicepresidente
5. Varios



Segunda Parte:

- Bienvenida a la Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Presentación “Principales resultados y desafíos del Sistema a 7 años de la implementación de la Política Pública”.
- Espacio de diálogo

DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la octogésima segunda sesión ordinaria, celebrada con fecha 26 de enero de 2017.

En el segundo punto de la tabla, se entrega en carpeta a los directores la cuenta de las actividades realizadas en el período por el presidente y vicepresidente.

En el tercer punto de la tabla, se pasa a revisar los temas que requieren acuerdo. Habiéndose publicado en la intranet todos los antecedentes con la suficiente antelación, los directores adoptan los siguientes acuerdos, todos ellos por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CATORCE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que se ha acreditado que 13 postulantes han cumplido con los requisitos para obtener la habilitación como evaluadores de competencias laborales:

HABILÍTESE como evaluadores de competencias laborales a las siguientes personas: Alan Neil Fernández González, Alex Leonardo Valenzuela Quevedo, Aníbal Isaías Constela Rubilar, Cristián Eduardo Jara González, Francisco Javier Molina Molina, Jaime Humberto Droguett Montino, Manuel Enrique Palma Ramírez, Oscar Eduardo Albornoz Duarte, Pablo Leonidas Sepúlveda Bravo, Raúl Eduardo Olivos Gutiérrez, Ricardo Hilario Riquelme Torres, Rodrigo Eduardo Silva Lorca y Rommy Ignacia Bravo Drews; para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud publicada oportunamente en la intranet.”

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS QUINCE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que se ha acreditado el cumplimiento de los requisitos para ampliar el alcance de la habilitación de 10 evaluadores de competencias laborales:

AMPLÍESE el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales: Alejandro Antonio Gutiérrez Alday, Enrique Gaspar Pino Soto, Romina Andrea Zavala Reyes, Francisco Javier Miranda Vigorena, Paulina Claudia Hurtado Aranda, María José Morales Monroi, Erika Alejandra Beltrán Muñoz, Paulina de Lourdes Pinto Espinoza, María Magdalena Véliz Aliaga y Sebastián Ignacio Ortíz Vivanco; para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

A solicitud de los directores, se pasa a explicar en detalle el siguiente tema de acuerdo. Se explica que en la sesión octogésima primera ordinaria, del mes de diciembre de 2016, el directorio aprobó mediante el acuerdo N° 494, la acreditación de 32 perfiles ocupacionales correspondientes al Subsector Vitivinícola, 11 de ellos nuevos y 21 ya existentes que fueron actualizados. En la misma oportunidad y como consecuencia de la actualización de los 21 perfiles, se actualizó el alcance de un centro acreditado y de 27 evaluadores habilitados, ya que el OSCL declaró que el proceso de actualización de estos perfiles no implicaba un cambio relevante en las funciones descritas en ellos. Sin embargo, en un análisis técnico posterior, se advirtió que, de los 21 perfiles actualizados, 4 fueron resultado de la fusión de 11 perfiles originales, respecto de los cuales no era posible conceder una actualización de



alcance sin antes verificar que los evaluadores que se encuentran habilitados en uno o varios de los perfiles fusionados, cumplen efectivamente con los requisitos de experiencia y conocimientos necesarios para evaluar los 4 perfiles que resultaron de la fusión. Realizada esta verificación, se concluye que estos 21 evaluadores deberán acreditar su experiencia y conocimientos técnicos relacionados con los 4 perfiles actualizados producto de la fusión, en un proceso regular de ampliación de alcance, de manera de asegurar la calidad de los procesos de evaluación que ellos realicen. Por tanto, se hace necesario rectificar el acuerdo adoptado en el mes de diciembre, para estos 21 evaluadores, eliminando de su alcance de habilitación los 4 perfiles que fueron resultado de la fusión.

El señor Lyon manifiesta su acuerdo con la solicitud, pero solicita que se indique qué medidas se adoptarán para evitar situaciones similares en el futuro, ya que la actualización de perfiles de estas características, pasará a ser cada vez más frecuente. Se explica que se están realizando las coordinaciones internas necesarias a objeto que el análisis técnico de las posibles implicancias que la actualización de perfiles puede tener en el alcance de centros y evaluadores, se realice en etapas tempranas del desarrollo de los proyectos. En este sentido, a partir de las próximas convocatorias de proyectos de competencia, se solicitará a las consultoras ejecutoras de los mismos, que entreguen como producto el análisis de impacto en centros y evaluadores en aquellos perfiles que serán actualizados en el marco del proyecto.

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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS DIECISÉIS DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Rectifíquese el acuerdo N°494 del año 2016, para los siguientes 21 evaluadores de competencias laborales: Carlos Fabián Díaz Muñoz, Carolina Andrea Sandoval Meneses, Carolina Mateluna Pérez, Claudia Lorena Vicencio Castillo, Cristian Andrés Fonseca Valenzuela, Daniel Ignacio Verdugo Delon, Daniel Orlando Marambio Adasme, Daniela Alejandra Rocío Vera Cartagena, David Iván Mella Osorio, Gabriela Paz Cabrera Muñoz, María Magdalena Véliz Aliaga, María Natalia Claro Acosta, Paula Martínez Osorio, Pedro Chávez Vergara, Rocío Farah Olave Ríos, Rodrigo Alfredo Jara González, Servet Martínez Salazar, Tomás Monsalve Armijo, Verónica Canales Masot, Viviana Armijo Uribe y Viviana del Carmen Villalón Cancino; eliminando de su alcance de habilitación los siguientes 4 perfiles ocupacionales: laboratorista enológico, supervisor de procesos, operador de línea de envasado de vinos, operador de línea de embalaje y paletizado de envases de vinos, correspondientes al sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Vitivinícola”.

Se continúa con los temas de acuerdo.

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS DIECISIETE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que el Instituto Nacional de Certificación de Personas S.P.A., o INACEP SpA, solicitó la acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 28 perfiles ocupacionales y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para 25 de ellos:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de acreditación del postulante INACEP SpA., en los siguientes 25 perfiles ocupacionales: rigger, operador grúa torre, correspondientes al subsector Edificación; operario de artefactos de gas, del subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización; maestro de cocina, auxiliar de línea de servicios de casino, operador de servicios de alimentación, manipulador de alimentos, del subsector Gastronomía; jefe de turno procesamiento de concentrado, operador de equipos de conducción de relaves, depositación y recuperación de agua, operador equipos flotación,



mantenedor mecánico avanzado planta, mantenedor mecánico avanzado equipos móviles, mantenedor mecánico base equipos móviles, mantenedor mecánico base * planta, controlador proceso de filtrado, controlador proceso molienda convencional, operador equipos molienda, controlador planta de chancado, operador equipos de chancado, operador de espesadores, operador de equipos móviles, controlador proceso de conducción de relaves y recuperación de agua, controlador proceso flotación en columnas y celdas, operador de equipos de filtrado y operador grúa telescópica, correspondientes al subsector Minería del Cobre.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaría Ejecutiva a formalizar la acreditación mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del anexo de acta de compromiso establecida en las bases de la convocatoria.

TERCERO: INGRÉSESE al postulante al Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencia Laborales, una vez que se acredite por parte de éste el pago del arancel de mantención correspondiente al primer año de acreditación y la publicación en extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede.

CUARTO: DENIÉGUESE la acreditación al Centro antes individualizado respecto de los 3 perfiles ocupacionales que se indican a continuación: Instalador de Gas Clase 3, Instalador Eléctrico Clase D e Inspector de Gas.

QUINTO: PROCEDA la Secretaría Ejecutiva a formalizar esta decisión mediante el acto administrativo correspondiente, informando al postulante de los recursos y plazos que proceden en contra de esta resolución.”

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS DIECIOCHO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que el Centro Servicios Integrales Ltda., solicitó la renovación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales por un nuevo período de 3 años y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para ello:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de renovación de acreditación como Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del postulante Servicios Integrales Ltda., por un nuevo período de 3 años, esto es, desde el 17 de abril de 2017 al 17 de abril de 2020, en los siguientes perfiles ocupacionales: inspector institución educacional, asistente de aula, auxiliar de servicios menores, en el subsector educación preescolar y escolar; facilitador de capacitación, en el subsector capacitación laboral; manipulador/a del programa de alimentación escolar, manipulador de alimentos, correspondientes al subsector gastronomía.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaría Ejecutiva a formalizar la renovación mediante el acto administrativo correspondiente, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del acta de compromiso establecida en las bases de renovación de acreditación.

TERCERO: INGRÉSESE la nueva vigencia de la acreditación del postulante en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencia Laborales, una vez que se acredite por parte de éste el pago del arancel de mantención correspondiente al primer año de acreditación y la publicación en extracto del acto administrativo respectivo.”

A solicitud de los directores, se pasa a explicar el siguiente tema de acuerdo. El Centro EVACERCOM Ltda., solicitó la renovación de su acreditación por un nuevo período de 3 años, en 25 perfiles ocupacionales. De acuerdo a lo establecido en el Procedimiento para la Renovación de la Acreditación, podrá renovarse la acreditación de aquellos Centros que cumplan todos los requisitos establecidos en dicho procedimiento y que una vez realizado el proceso de evaluación, alcancen a lo menos, un 60% del puntaje máximo en cada uno de los criterios sometidos a evaluación, para garantizar estándares de calidad suficientes en la operación del Sistema. Realizada la evaluación de la solicitud de renovación



presentada por el centro EVACERCOM Ltda., cuyo informe detallado fue publicado en la intranet, se advierte que obtuvo porcentajes de logro inferiores al mínimo del 60% en dos criterios de evaluación: el de competencia, imparcialidad y procesos operacionales y el de calidad del proceso de postulación. Ello obedece principalmente a que la entidad no logró subsanar debilidades que le han sido sistemáticamente reportadas, tanto en los procesos de supervisión realizados durante su primer periodo de acreditación, como en el proceso de evaluación de su solicitud de renovación. Por lo tanto, no cumple con los requisitos necesarios para que la Comisión conceda la renovación de la acreditación.

Ante la consulta del señor Fuentes, respecto a cuál será el impacto de la no renovación de este Centro, que muestra altos índices de certificación, se explica que no es proveedor único en ninguno de los perfiles y subsectores en los que se encuentra acreditado, en los cuales existe una variada oferta de entidades certificadoras, por lo que la renovación no debería generar mayor impacto en los índices de certificación.

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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS DIECINUEVE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que el Centro EVACERCOM Ltda., solicitó la renovación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales por un nuevo período de 3 años y no logró acreditar el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para ello:

PRIMERO: DENIÉGUESE la solicitud de renovación de la acreditación como Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del postulante EVACERCOM Ltda.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaria Ejecutiva a formalizar la renovación mediante el acto administrativo correspondiente.

TERCERO: NOTIFÍQUESE al postulante mediante carta certificada, informando de los recursos y plazos que proceden en contra de esta resolución.”

En el siguiente tema de acuerdo, se explica que, en la sesión octogésima ordinaria del mes de noviembre de 2016, mediante acuerdo N° 474, el directorio aprobó la acreditación como Centro de la Universidad Católica de Temuco. La solicitud de acreditación del Centro consideraba 24 perfiles: 7 del subsector Municipal, 10 del Subsector Edificación, 5 perfiles del subsector Educación Preescolar y Escolar, y 2 del subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización. Respecto del perfil de Instalador de Gas Clase 3, el informe de evaluación publicado como anexo en la intranet, señalaba que las instalaciones presentadas por la Universidad Católica de Temuco no fueron aprobadas por la SEC, razón por la cual se recomendaba rechazar la acreditación en ese perfil. Sin embargo, ello no fue señalado en la presentación publicada, lo que provocó que la acreditación fuera formalizada por los 24 perfiles originalmente solicitados, incluyendo aquél que debió haber sido rechazado. Lo anterior hace necesario rectificar el acuerdo adoptado, para aclarar que la acreditación fue aprobada respecto de 23 perfiles y rechazada respecto del perfil de Instalador de Gas Clase 3.

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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS VEINTE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

RECTIFÍQUESE el acuerdo N° 474 de 2016, de la siguiente forma:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de acreditación del postulante Universidad Católica de Temuco, en los siguientes 23 perfiles ocupacionales: en el Subsector Municipal, los perfiles de encargado(a) de aseo y ornato, encargado(a) de oficina de partes e



informaciones, inspector(a) de rentas y patentes municipal, encargado(a) de seguridad ciudadana, encargado(a) de deporte, inspector(a) de tránsito, encargado(a) de cajero(a) municipal; en el subsector Edificación, los perfiles de ceramista de obra de la construcción, trazador, pañolero, vibradorista, yesero, gasfiter, pintor, hojalatero, enfierrador, operador de montacargas; en el subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización, en el perfil de instalador eléctrico clase D; en el subsector Educación Preescolar y Escolar, los perfiles de inspector de institución educacional, inspector de internado, secretario(a) educacional, encargado del C.R.A. y asistente de aula.

SEGUNDO: DENIÉGUESE la acreditación al Centro antes individualizado respecto del perfil ocupacional de Instalador de Gas Clase 3.

TERCERO: PROCEDA la Secretaria Ejecutiva a formalizar esta decisión mediante el acto administrativo correspondiente, informando al postulante de los recursos y plazos que proceden en contra de la parte denegatoria de esta resolución.”

Se continúa con los siguientes temas de acuerdo.

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS VEINTIUNO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que, conforme a la reglamentación vigente, corresponde el 2017 realizar la sexta convocatoria a la acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales:

PRIMERO: APRUÉBENSE los siguientes focos estratégicos de la convocatoria:

- Aumentar la cobertura de certificación a través de la incorporación de nuevos centros al Sistema en sectores/subsectores donde no existe oferta o bien existe un oferente único.
- Poner especial atención en los sectores y subsectores que son parte de la propuesta de focalización 2017 aprobada por el directorio y aquellos que se alineen con políticas públicas de interés.

SEGUNDO: APRUÉBESE el siguiente porcentaje de corte técnico para la sexta convocatoria a la acreditación de Centros: podrán ser acreditados aquellos postulantes que cumplan todos los requisitos de la convocatoria, y que una vez realizado el proceso de evaluación, alcancen a lo menos el 60% (sesenta por ciento) del puntaje máximo en cada uno de los criterios sometidos a evaluación y un puntaje global general mínimo de 60%.”

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS VEINTIDÓS DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que los Organismos Sectoriales de la Minería y de la Construcción han solicitado conjuntamente la acreditación de 3 nuevos perfiles ocupacionales:

PRIMERO: ACREDÍTENSE hasta el 31 de enero de 2021 los siguientes tres perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre, y al sector Construcción, subsector Montaje Industrial: rigger en alta, rigger en media y rigger en baja; conforme a la solicitud presentada por los Organismos Sectoriales mencionados.

SEGUNDO: INCORPÓRENSE en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS VEINTITRÉS DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que el Organismo Sectorial de Supermercados ha solicitado la acreditación de 2 nuevos perfiles ocupacionales y la actualización de 3 ya existentes; y que ha declarado que los ajustes realizados a los perfiles actualizados no implican un cambio sustancial a las funciones laborales descritas en los mismos, solicitando, por tanto, mantenerlos dentro del alcance de los Centros acreditados y evaluadores habilitados, sin necesidad de someterlos a una nueva evaluación:



PRIMERO: ACREDITENSE, hasta el 31 de diciembre de 2021, los siguientes dos perfiles ocupacionales que fueron levantados, pertenecientes al sector Comercio, subsector Supermercados: encargado de compras y jefe de personas.

SEGUNDO: ACREDITENSE, hasta el 31 de diciembre de 2021, los siguientes tres perfiles ocupacionales que fueron actualizados, pertenecientes al sector Comercio, subsector Supermercados: maestro panadero, maestro pastelero y operador de carnicería;

TERCERO: ACTUALÍCESE el alcance de los Centros Bureau Veritas Certificación Chile S.A. y Certifica CL, incluyendo en él la nueva versión de los perfiles ocupacionales del subsector Supermercados cuya actualización fue aprobada precedentemente.

CUARTO: ACTUALÍCESE el alcance de habilitación de los siguientes 23 evaluadores de competencias laborales: Camila Riffo Astorga, Christian López Bazaul, Erika Alejandra Beltrán Muñoz, Fabiola Parra Vega, Fredic Roberto Droguett Larrocea, Israel Rozas Carreño, Juan Francisco Rodríguez Sepúlveda, Juan Manuel López Tapia, María Alicia Morales Tapia, María José Morales Monroi, Marlene Alejandra Castro Abarca, Romina Andrea Zavala Reyes, Verónica Esperanza Jubal Martínez, José Luis Dagoberto Donoso Muñoz, José Antonio Molina Chodil, Raúl Bernardo Pérez, Paulina de Lourdes Pinto Espinoza, Alejandro Barzana Pérez, Sergio William Fuentes Rodríguez, Cristina Pino Quintana, Francisco Javier Olave Bugini, Natalia Belén Pinilla Sandoval y Ximena Jara Vidal; incluyendo en el alcance la nueva versión de los perfiles ocupacionales del subsector Supermercados cuya actualización fue aprobada precedentemente.

QUINTO: INCORPÓRENSE estos acuerdos en el Registro de Unidades de Competencias Laborales, en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación, y en el Listado de Evaluadores habilitados, según corresponda.”

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS VEINTICUATRO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que el Organismo Sectorial de Recicladores ha solicitado la acreditación de 4 nuevos perfiles ocupacionales:

PRIMERO: ACREDITENSE hasta el 31 de marzo de 2019 los siguientes cuatro perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Servicios, subsector Servicios de Reciclaje y Eliminación de Residuos: reciclador de base, reciclador avanzado, almacenador y administrador de procesos de recolección y acopio de materiales reciclables; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Recicladores.

SEGUNDO: INCORPÓRENSE en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS VEINTICINCO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

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 marzo y abril de 2017, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento: el 31 de marzo, en la ceremonia de certificación de trabajadores del Sector Comercio, en la ciudad de Valparaíso, Región de Valparaíso; el 31 de marzo, en la ceremonia de certificación de trabajadores del Sector Minería Metálica, en la ciudad de La Serena, Región de Coquimbo; y el 5 de abril, en la ceremonia de certificación de trabajadores del Sector Minería Metálica, en la ciudad de Calama, Región de Antofagasta.

SEGUNDO: TENGASE 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.”



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, y el de las próximas actividades programadas.

En la segunda parte de esta sesión, el presidente da una cordial bienvenida a la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sra. Alejandra Krauss, manifestándole que su presencia en este servicio público y particularmente ante este órgano colegiado, permite cumplir el anhelo de compartir directamente con la autoridad ministerial los logros y desafíos de este Sistema.

Luego de una breve presentación personal de los directores, la secretaria ejecutiva de ChileValora realiza una presentación institucional, cuyos puntos principales se resumen a continuación.

1.- Contexto

La importancia de la certificación de competencias debe ser analizada en un contexto país caracterizado por: un bajo nivel de productividad que es, en parte, consecuencia de las bajas competencias laborales que tienen amplios sectores de la fuerza de trabajo; un bajo desempeño en PIACC, que se ha mantenido constante en los últimos 17 años; un 32% de la población entre 20 y 65 años no tiene educación media completa, según la encuesta Casen 2015; el 35% de los estudiantes chilenos no ha desarrollado las competencias mínimas en ciencias, según la evaluación PISA 2015; en Chile, sólo 1 de cada 4 trabajadores recibió algún tipo de capacitación en dos años (Encla, 2014). En promedio, en la OCDE estas cifras están por encima del 50%; las empresas no cuentan con una fuerza de trabajo que tenga las competencias necesarias para mejorar su producción o embarcarse en proyectos innovadores, según Índice WEF 2014.

Adicionalmente, se advierte una brecha entre formación y mercado del trabajo, provocada, entre otros factores, por los rápidos cambios en el mercado del trabajo; perfiles de formación con alta matrícula y baja demanda; carencia de alrededor de 600 mil técnicos en Chile; inexistencia de mecanismos que establezcan trayectorias formativo-laborales que integren educación formal, experiencia laboral y/o capacitación.

En ese contexto, ChileValora es un servicio público, creado por la Ley N° 20.267 del año 2008, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y que lleva 7 años reconociendo la importancia de los oficios. Está constituido por un directorio, integrado en forma tripartita, paritaria y resolutive, y una secretaría ejecutiva.

El principal elemento diferenciador de ChileValora es el diálogo social, que se ha ido tejiendo a través de un proceso gradual de construcción de confianzas, basado en un alto compromiso de los miembros del directorio y de una alta convergencia con la Secretaría Ejecutiva. Ello ha permitido mostrar 505 acuerdos aprobados por unanimidad; 83 sesiones ordinarias y 30 extraordinarias; una alternancia sin conflictos en la presidencia y vicepresidencia, todo lo cual le ha dado gobernabilidad y legitimidad al sistema de certificación.



2.- Cómo funciona el Sistema.

El propósito del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales es reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, así como favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización.

ChileValora es el órgano regulador, que define las políticas, coordina y fija los estándares de calidad del Sistema, pero su funcionamiento se da a través de dos mecanismos principales: la participación de los sectores productivos a través de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, y los Centros que evalúan y certifican las competencias de las personas que lo solicitan.

Los Organismos Sectoriales son mesas de trabajo tripartitas, que se constituyen en cada sector productivo y cuyas tareas principales son priorizar y validar perfiles ocupacionales con base en la cadena del valor del sector; traducir dichos perfiles en planes formativos, que luego se entregan a Sence para hacer más pertinente la oferta de capacitación; e identificar rutas formativo laborales que le permitan al trabajador visualizar hacia dónde puede seguir su movilidad, tanto en el mundo laboral como en el plano formativo.

Por otra parte, ChileValora acredita y supervisa a los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, cuyas tareas principales son: evaluar a las personas según los perfiles que demanda cada sector productivo; certificar a las personas que resultan competentes; entregar un informe a las que no resultan competentes, donde se les indica cuáles son sus brechas de competencia, de manera tal que puedan ser enviados al sistema de capacitación o a procesos de capacitación interna en la empresa, que les permita llegar al estándar sectorial y obtener finalmente la certificación.

La certificación se traduce en importantes beneficios. Para las personas conlleva orgullo, reconocimiento y satisfacción personal, mejora su empleabilidad y movilidad laboral y otorga la posibilidad de orientar mejor una trayectoria formativa. Para las empresas, permite contar con trabajadores calificados, aumenta la productividad y competitividad, se optimiza la gestión de recursos humanos y se rentabiliza la inversión en capacitación. Para el país, la certificación implica una reducción de brechas en capital humano, con el consiguiente aumento de la productividad.

3.- Principales Resultados:

Actualmente, ChileValora trabaja con 21 sectores y 50 subsectores productivos, que equivalen al 90% de los sectores definidos por el INE. Además, trabaja con 14 de las 17 actividades económicas que identifica el Banco Central y que representan el 88% del PIB. En materia del Catálogo, tiene presencia en 28 de las 50 ocupaciones con mayor empleo en el país, las que equivalen al 65% del empleo según estudio CASEN de 2015.

En estos 7 años de operación, se han conformado 52 Organismos Sectoriales tripartitos, el catálogo nacional tiene 864 perfiles ocupacionales, los que agrupan a un total de 2.192 unidades de competencias laborales. Se cuenta, además, con un marco de cualificaciones que establece los niveles de aprendizaje y define la ruta formativo laboral de cada perfil. Se han entregado a Sence más de 426 planes formativos, se han elaborado 102 rutas formativo laborales y se cuenta con un catálogo de competencias transversales, consensuado entre ambas instituciones, que define 6 competencias conductuales prioritarias para predecir un buen desempeño laboral.



Hoy existen 34 Centros acreditados, entre ellos, 7 universidades; y se han celebrado 72 convenios con instituciones públicas que permiten apalancar la certificación con otras políticas públicas.

Por último, entre el año 2002 y el 2016, se han llevado a cabo 88.502 procesos de evaluación conducentes a certificación. En ellos, 9 de cada 10 postulantes son declarados competentes y obtienen la certificación.

4.- Los desafíos:

Concluye la secretaria ejecutiva, señalando los principales desafíos que presenta el Sistema y que han sido aprobados por el directorio como ejes estratégicos:

- Mantener foco en sectores prioritarios para desplegar la certificación.
- Mantener integración con líneas de trabajo de otros organismos del Gobierno (CORFO, SENCE, MINEDUC, entre los principales).
- Fortalecer el rol de los OSCL, reforzando el diálogo social como el “corazón” del Sistema.
- Seguir avanzando en promover la integración del sistema de certificación con el de capacitación laboral y de educación técnico profesional.
- Medir resultados y comunicar más y mejor.
- Diseñar puentes con la capacitación para permitir el cierre de brechas de las personas que no logren la certificación.

La meta de certificación global del sistema apunta a alcanzar las 100.000 evaluaciones a diciembre del 2017. Para ello, se profundizará un programa de despliegue nacional y regional de la certificación en 5 sectores productivos focalizados por el Directorio: Comercio, Minería del Cobre, Turismo, Transporte y Logística, y Frutícola, manteniendo además una activa articulación con políticas públicas prioritarias, a través de un programa de trabajo entre ChileValora, organismos públicos competentes y sus OSCL respectivos. En esa línea, ya se está realizando un trabajo coordinado en los sectores de energías renovables no convencionales, instaladores de gas, cuidadores, recicladores, industria láctea, prevencionistas de riegos, mantenedores de ascensores, varios de los cuales cuentan con normativas que establecen la certificación de competencias como condición necesaria para poder operar en el mercado.

Concluye la presentación de la secretaria ejecutiva y se ofrece la palabra a la Ministra del Trabajo.

La autoridad ministerial agradece la invitación y realiza un reconocimiento al compromiso, visión y capacidad profesional de la secretaria ejecutiva de ChileValora, cuyo liderazgo, en conjunto con el compromiso del directorio, han permitido hacer crecer este Sistema. Dicho esto, señala que, a su juicio, el principal desafío es identificar qué hace falta para que más personas conozcan el Sistema, y cuáles son las herramientas necesarias para su desarrollo. Anuncia su compromiso y voluntad política de aportar para que, dentro de los tiempos acotados que tiene el actual gobierno, se logre difundir a ChileValora como parte de una política pública mayor del sector Trabajo.



El señor Araya señala que, desde su experiencia, ChileValora es muy conocido y valorado fuera del ámbito gubernamental. De hecho, en el sector del transporte de carga, son los propios dueños de camiones los que están solicitando la certificación a sus trabajadores.

Por su parte, el señor Lyon opina que, a su juicio, lo más importante es la valoración que el mundo empresarial tenga de la certificación. Desde su experiencia en el sector de la manufactura metalmecánica, que desde hace más de 30 años contempla la certificación de los soldadores, a través de INDURA, como requisito necesario para operar en el mercado, si el sector productivo considera que la certificación es necesaria y la valora, se afianzará como mecanismo confiable de reconocimiento de competencias.

La Ministra agrega que una herramienta útil en ese sentido, es que las bases de las licitaciones de mercado público, comiencen a otorgar puntaje adicional a los proveedores que tienen a sus trabajadores certificados. La Fiscal de ChileValora agrega que ya hay una primera experiencia en tal sentido, con la Junaeb, que al licitar el programa de alimentación escolar para el período 2017-2019, incluyó en sus bases la necesidad de que las empresas contaran con manipuladoras de alimentos certificadas en este Sistema. A ello, se agregan las políticas públicas que han incluido en su normativa, la certificación como condición necesaria para operar en el mercado, por ejemplo, la nueva regulación de instalación y mantención de ascensores y la Ley de Gestión de Residuos y Responsabilidad Compartida del Productor.

El señor Moraga se centra en la responsabilidad de los propios actores relevantes y de las instituciones, específicamente los miembros de este directorio, que además de su compromiso personal e incuestionable con esta política pública, deben desplegar una estrategia para que este tema sea valorado por las organizaciones sindicales, empresariales y por las propias instituciones de gobierno a las que representan. Ello también incluye al mundo político, el parlamentario, los alcaldes y autoridades comunales, que muchas veces desconocen la existencia y beneficios de este Sistema. Ello está directamente relacionado con la visión de aquello que se ha denominado formación para el trabajo y que supone una relación virtuosa entre la capacitación laboral, la certificación de competencias y la educación técnico profesional, en la que todos los entes responsables trabajen coordinadamente.

Por su parte, la señora Arellano señala que, si bien efectivamente quedan 10 meses de gobierno, ello coincide con una coyuntura interesante que puede constituir una oportunidad para este sistema, y que es la Comisión de Productividad, mandatada por la Presidenta de la República para hacer una propuesta en temas de desarrollo de capital humano. Su opinión es que no se ha logrado que ChileValora tenga legitimidad dentro del mismo Estado y que, cada vez que hay un cambio de gobierno, hay que comenzar desde cero, validando, explicando, justificando la necesidad de la certificación. Ello obedece a que, a la estructura más formal del Estado, le cuesta entender la lógica de este tipo de instituciones, que siendo públicas y teniendo financiamiento público, son más pequeñas y tienen autonomía en sus programas. A su juicio, la Comisión de Productividad es el espacio para dar esa discusión y formular recomendaciones para futuros gobiernos, igual que en lo relativo a la estrategia de desarrollo de la educación técnico profesional. Agrega que el diálogo social es el sello distintivo de este Sistema, que sirvió de modelo y se plasmó en la ley que crea los CFT estatales como un modelo de gestión, por lo cual todos los directorios de estas instituciones serán tripartitos. También destaca el trabajo realizado desde el Mineduc con los asistentes de la educación, en el contexto del proceso de desmunicipalización de la educación. Luego de levantar los perfiles ocupacionales, son los propios trabajadores los que están impulsando



una normativa que permitirá una carrera funcionaria y una política de estímulos basada en la certificación de competencias. Ello podría perfectamente traducirse, en el corto plazo y con los recursos existentes, en un programa potente de certificación de asistentes de la educación, que permita fortalecer las capacidades de los trabajadores municipales y acompañar el proceso de desmunicipalización. Concluye la señora Arellano declarando la necesidad de identificar un mecanismo de financiamiento, sea a través de Sence o de otro organismo, que permita certificar a los jóvenes de los liceos técnicos que están en formación dual, que cumplen con todas las condiciones para lograr una certificación de competencias, pero no cuentan con un mecanismo de financiamiento que se ajuste a esa realidad.

A su turno, el señor Ovalle, señala que el sector productivo de la Construcción, a pesar de ser activo en políticas de empleo, ha estado muy poco comprometido con la certificación de competencias por distintas razones. Aunque se están haciendo esfuerzos por revertir esa situación, de manera coordinada entre ChileValora y la OTIC de la Construcción, una parte del problema tiene que ver con que la Ley de ChileValora tiene deficiencias estructurales que desmotivan a algunos actores y obstaculizan su funcionamiento. La secretaria ejecutiva agrega sobre este punto que ChileValora elaboró una propuesta de modificación de la Ley 20.267 y ésta fue presentada a todos los ministros del trabajo del gobierno anterior. A su vez, en el primer año de gobierno de la Presidenta Bachelet, se presentó a la Ministra Javiera Blanco, una propuesta de modificación legal que, bajo la forma de una “ley corta”, intentaba corregir los principales problemas de la actual normativa. Luego el tema fue conversado con el Subsecretario Díaz, con la esperanza que pudiera ser considerada luego de concluida la tramitación de la reforma laboral, pero hasta ahora no ha sido priorizada dentro de la agenda legislativa del Ministerio. La Ministra solicita que se le haga llegar la propuesta de modificación legal, para su estudio y análisis.

Haciéndose parte también de la pregunta de la Ministra respecto a qué más se puede hacer para que el sistema se despliegue y sea conocido, la secretaria ejecutiva relata que a mediados del año 2016, el directorio de ChileValora realizó un proceso de reflexión estratégica que concluyó, entre otros aspectos, que uno de los obstáculos que se ha debido enfrentar es que el sistema de certificación nunca ha estado realmente en la agenda política del Ministerio del Trabajo, porque siempre ha habido otros temas de importancia país que la han capturado. Es sabido que, si un tema no está en la agenda ministerial, tampoco está en la cuenta presidencial del 21 de mayo, y termina teniendo poca prioridad presupuestaria y de gestión. Teniendo muy claro que es difícil que ello cambie en este último año de gobierno, existen a su juicio una serie de medidas concretas que sí podrían aportar. Primero, que a pesar de la restricción presupuestaria que está enfrentando SENCE para el programa Más Capaz, los recursos que están comprometidos en el presupuesto para certificación y los recursos que están comprometidos para becas laborales este año, no se reduzcan, porque si ello sucede, no se va a poder cumplir la meta de certificación de este año. Ya existe un compromiso ante la Comisión Mixta de Presupuestos de que este año se certifiquen cerca de 16.000 personas para poder cerrar esta administración con 100.000 personas que hayan pasado por este proceso. Lo segundo, aprovechar estos dos espacios que existen hoy y que son gravitantes, uno es la Comisión de Productividad y otro es el Consejo Asesor Técnico Profesional que constituyó la Ministra de Educación. La voz del Ministerio del Trabajo en las discusiones que en esos espacios se den respecto del rol, las dificultades y la forma cómo ChileValora puede ser una herramienta en favor del sistema de formación para el trabajo, es muy importante. Por ello, se aspira a que quienes representan al Ministerio en esas instancias, se mantengan coordinados con ChileValora y lleven la voz institucional a ese debate, porque de lo contrario se produce un divorcio entre lo que el Ministerio dice y lo que finalmente se discute en esta mesa. A veces se toman

decisiones o se publican informes que realmente no representan la realidad de este sistema o que tienen visiones sesgadas respecto de lo que se ha hecho y la potencialidad que tiene. Ello, agrega la secretaria ejecutiva, no significa que se carezca de autocrítica, al contrario, existe conciencia de que el sistema no tiene las coberturas esperadas, que no ha logrado posicionamiento, pero eso tiene contextos que lo explican y también probablemente fallas en la gestión, que habrá que reconocer y mejorar. Concluye la secretaria ejecutiva señalando que, si este gobierno deja instalado este sistema en las propuestas de la Comisión de Productividad y en la agenda de la Comisión de Educación Técnico Profesional, puede generar para ChileValora un escenario favorable y muy distinto al que ha tenido hasta hoy.

La Ministra agradece todas las intervenciones y se compromete a incluir a ChileValora en el informe de gestión del sector Trabajo que se remitirá a la Presidencia de la República para la preparación de la cuenta presidencial, aunque no depende de ella que el tema sea finalmente considerado en el discurso. El presidente y los directores presentes agradecen la participación de la Ministra en la sesión.

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

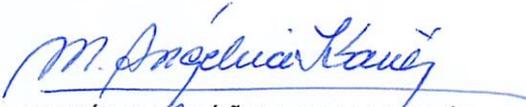
Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



ETHEL MORAGA CONTRERAS



ARTURO LYON PAROT



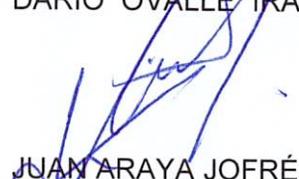
MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN



DARÍO OVALLE IRARÁZAVAL



ADRIÁN FUENTES CAMPOS



JUAN ARAYA JOFRÉ



MARCELA ARELLANO OGAZ



MARIÓN CORTÉS ACUÑA



XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe