



ACTA

OCTOGÉSIMA SEXTA SESIÓN ORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

22 DE JUNIO DE 2017

En Santiago, a 22 de junio de 2017, a las 15:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la octogésima 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 octogésima sexta sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Etiel Moraga Contreras – quien la presidió – 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; 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, la Sra. Marión Cortés Acuña y el Sr. 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. Tema Estratégico: Conversación con el Vicepresidente Ejecutivo de CORFO, sobre el Sistema Nacional de Competencias Laborales y su aporte a la formación de capital humano en el país.
2. Aprobación acta anterior
3. Cuenta Presidente y Vicepresidente
4. Temas que requieren acuerdo de Directorio
- 4.1 Área de Centros y Evaluadores:
 - a) Habilitación de evaluadores
 - b) Ampliación de alcance de evaluadores
 - d) Ampliación de alcance de Centro MG
 - e) Recurso de reposición interpuesto por Centro EVACERCOM
- 4.2 Área de Competencias Laborales:
 - a) Solicitud Ampliación Vigencia 10 perfiles subsector Panadero
 - b) Solicitud Ampliación Vigencia 4 perfiles subsector Instalaciones Eléctricas de Gasfitería y Climatización



- c) Aprobación de conformación y re conformación de OSCL en el marco de la VII Convocatoria de Proyectos.
- 4.3 Institucional:
- a) Autorización viajes Presidente y Vicepresidente
 - b) Autorización viaje Secretaria Ejecutiva a 43ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor.
5. Varios

DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se pasa a revisar el tema estratégico de la presente sesión. El presidente da la bienvenida al vicepresidente ejecutivo de CORFO, Sr. Eduardo Bitrán y explica que, a la luz de lo que ha sido su participación en el Consejo Asesor de la Educación Técnico Profesional, se estimó pertinente invitarlo a esta instancia tripartita para conocer de primera fuente su opinión sobre el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y su aporte a la formación de capital humano en el país.

El Sr. Bitrán agradece la invitación, particularmente porque le permite transmitir su experiencia en un tema con el que ha estado profesionalmente involucrado desde sus orígenes. Explica que el tema de las competencias laborales en Chile surge en el año 1996, con un objetivo más bien acotado: existía la percepción entre un grupo de ejecutivos de Corfo de la época, apoyada por un estudio realizado por la consultora Asesorías para el Desarrollo, de que había muchos trabajadores atrapados en empresas de muy baja productividad, que habían aprendido su oficio a través de la experiencia laboral, pero que no se atrevían a buscar otras posibilidades porque no tenían educación formal. Por lo tanto, la motivación inicial fue generar un mecanismo para reconocer esa experiencia laboral y transformarla en una poderosa señal hacia el mercado, que le diera movilidad al trabajador.

Al año siguiente, en 1997, bajo su conducción en Fundación Chile, se instaló un piloto con financiamiento del Fondo Monetario de Inversiones del BID, que permitió identificar una relación más virtuosa que la inicialmente proyectada, en el sentido de que este mecanismo de reconocimiento de la experiencia laboral, era “ganar-ganar”, en tanto era bueno para los trabajadores pero también para las empresas que querían desarrollarse y crecer, porque les permitía enfocar mejor sus esfuerzos de capacitación en base a lo que eran efectivamente las brechas de competencia, ello aumentaba la productividad y, en la medida que eso se transformaba en certificados para las personas, generaba un aumento de la autoestima de los trabajadores y un mayor valor que se podía demostrar en el mercado. Adicionalmente, podía tener también beneficios en el sistema de intermediación laboral, en tanto reducía la asimetría de información y hacía más expedito el proceso de recolocación de las personas con competencias, mientras que a las empresas les facilitaba el proceso de adquirirlas.

Con posterioridad, a través del programa ChileCalifica y con un crédito del Banco Mundial, la iniciativa fue adquiriendo relevancia y se vio la necesidad de formalizarla, generando por ley un espacio tripartito, legitimado, no conflictivo, que velara por el desarrollo de competencias laborales, de acuerdo a los requerimientos del sector productivo. Así nace ChileValora.



Pero, para lograr el objetivo planteado, se requería que se dieran varias condiciones. En primer lugar, luego de conocida la experiencia mexicana del CONOCER, en donde se acumulaban una gran cantidad de estándares que no se usaban, se vio la importancia de que los perfiles respondieran a una verdadera necesidad del sector productivo y que, por tanto, se garantizara su usabilidad en la certificación.

Por otro lado, la apuesta era que el Sistema de Competencias Laborales tuviera un gran impacto en el aseguramiento de la calidad de la capacitación, pero eso requería un cambio muy profundo en el SENCE y en las OTEC, por cuanto implicaba que el proceso de acreditación de capacitación no fuera sólo de carácter administrativo, sino que empezara de verdad a tener un enfoque basado en competencias para exigir la adecuación del currículum a éstas e, idealmente, incorporar algunos elementos de empleabilidad que son complementarios a la formación de competencias. Eso lamentablemente nunca ocurrió y el SENCE sigue hoy día con un esquema bastante administrativo de acreditación de la capacitación, por lo tanto, el impacto, la retroalimentación que generaba el Sistema de competencias hacia la capacitación se vio seriamente afectada.

En tercer lugar, se esperaba que las competencias laborales fueran la base para generar un Marco de Cualificaciones en el mundo educacional, que cubriera al menos los Liceos Técnico Profesionales y los primeros niveles de la educación terciaria hasta las Ingenierías de Ejecución. Entonces, había que complementar las competencias con elementos formativos para transformarlos en Marco de Cualificaciones. El problema en ello es que el sistema de acreditación en Chile tiene un gran sesgo universitario y una incapacidad de comprender el mundo de lo Técnico Profesional. Además, por el tema de la gratuidad, que surge ya en los últimos cuatro años, el énfasis se puso más en la acreditación de instituciones que de carreras, porque había que definir qué instituciones eran susceptibles de acceder a la gratuidad. Por tanto, el esfuerzo de generar marcos de cualificaciones y a partir de ello modificar la acreditación de carreras técnicas, con un enfoque vinculado al Marco, pero también con resultados de empleabilidad, no se hizo en los últimos 10 años. En este aspecto, en acuerdo con el Ministerio de Educación, ChileValora y Corfo, se han empezado a poblar los marcos de cualificaciones en tres o cuatro áreas productivas relevantes.

Por lo tanto, a juicio del señor Bitrán, con todo lo positivo que ha ocurrido en ChileValora, el impacto es mucho menor al esperado, porque no se generó la retroalimentación al sistema de capacitación y porque no se ha respondido la pregunta de cómo incidimos en la formación a través de marcos de cualificaciones que realmente se usen.

Concluye su presentación el señor Bitrán, agregando que la OCDE ha señalado en los últimos estudios que ha realizado sobre Chile, que los *skills* – habilidades, en inglés - es un tema clave para el desarrollo del capital humano, porque actualmente existe un desajuste con las necesidades del sector productivo, en un contexto mundial de revolución tecnológica digital, que puede dejar obsoletas a miles de empresas y trabajadores. Corfo está adelantando algunas acciones en este sentido, ya que el tema digital requiere formas de verificar las competencias que son distintas a las tradicionales. Entonces, se está desarrollando un programa muy fuerte de reentrenamiento en el tema digital, con resultados muy interesantes, pero en el que no se puede usar el certificado de ChileValora porque no estaría adaptado al mundo digital y se ha optado por una certificación internacional de muy bajo costo.



Se ofrece la palabra a los directores.

El señor Lyon agradece la presencia del señor Bitrán en esta sesión, con el que pudo compartir la experiencia de la etapa demostrativa de este Sistema, cuando era presidente de ASIMET y le tocó participar activamente en la certificación de los trabajadores del sector. Señala que, así como él, los empresarios se involucraron y comprometieron con esta política pública, pero lamentablemente, a su juicio, la ley que crea ChileValora tiene una serie de deficiencias estructurales que han desincentivado la participación del sector empresarial y que, además, han debilitado la posibilidad de despliegue del sistema, como, por ejemplo, la estructura de financiamiento de la institución, que la obliga a generar un 51% de su presupuesto anual. A pesar de las condiciones adversas, se ha hecho un trabajo de un tremendo valor, por un equipo que se caracteriza por su compromiso y profesionalismo. Por eso, agrega, le molesta profundamente que algunos informes emitidos por distintas instancias, entre ellas, Fundación Chile, señalen que este sistema no ha tenido impacto en la empleabilidad de los trabajadores y en otros factores que aún no se pueden medir y que, tal como ya se mencionó, no dependen sólo de ChileValora, sino que requieren de un sistema articulado entre la formación y la capacitación. Por otro lado, no reconocen el valioso aporte que se realiza en los organismos sectoriales, instancias tripartitas que conectan las necesidades del sector productivo con el mundo del trabajo.

El señor Araya enfatiza lo anterior, señalando que el mayor valor de este sistema es el tripartismo, que funciona en un clima de acuerdos y colaboración, más allá de las diferencias propias de cada sector.

El señor Bitrán reconoce que el capital social generado por este sistema es enorme, particularmente si se piensa que ha logrado mantenerse en un contexto país cruzado por la desconfianza en todos los niveles. Ahora bien, pensando en las oportunidades que se pueden abordar, comenta que Corfo cuenta con una serie de programas estratégicos sectoriales, dirigidos a cerrar brechas de capital humano en algunos sectores estratégicos y que han tenido un gran impacto en empleabilidad y remuneraciones. La pregunta es cómo trabajar más estrechamente con ChileValora para que estos programas consideren la certificación. Por ejemplo, se acaba de crear en Corfo el Comité de Transformación Digital, el que debería tener un contacto permanente con ChileValora.

El señor Moraga opina que la clave está en la articulación de los tres componentes de la formación para el trabajo: la educación técnico profesional, la capacitación y la certificación de competencias. Sin esta concatenación virtuosa, es muy difícil lograr los resultados esperados.

Por su parte, el señor Goic, señala que el aseguramiento de la calidad de la capacitación requiere la utilización de una serie de herramientas, entre ellas, la certificación de competencias, pero también la pertinencia de la capacitación con los perfiles laborales y, en tal sentido, Sence y ChileValora han avanzado en el diseño de planes formativos y la traducción de estos en módulos, lo que ha permitido, primero, estandarizar, pues ya no es la OTEC la que propone, y segundo, contar con una oferta alineada con las necesidades de cierre de brechas.



El señor Bitrán ofrece generar una instancia de coordinación con ChileValora, Mineduc y Sence, a partir de los programas estratégicos sectoriales de Corfo, que identifique acciones articuladas y conjuntas para relevar la certificación.

Se agradece y despide al señor Bitrán.

En el segundo punto de la tabla, se aprueba el acta de la octogésima quinta sesión ordinaria, celebrada con fecha 25 de mayo de 2017, con una modificación meramente formal que se incorpora en el acto.

En el tercer 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 cuarto punto de la tabla, se pasa a revisar los temas que requieren acuerdo. El señor Arturo Lyon solicita dejar constancia en acta que se inhabilita para la decisión sobre la conformación del Organismo Sectorial del subsector Metalúrgico Metalmecánico del sector Manufactura Metálica, debido a su vinculación con la Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas – ASIMET, entidad que lidera dicho Organismo Sectorial. Se anota.

Habiéndose publicado en la intranet todos los antecedentes con la suficiente antelación, los directores adoptan los siguientes acuerdos por unanimidad, salvo el acuerdo número quinientos cuarenta y seis, que se adopta con el voto de minoría del señor Goic - según se indicará - y el acuerdo número quinientos cuarenta y ocho, que se adopta con la abstención del señor Lyon por las razones ya indicadas:

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CUARENTA Y DOS DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que se ha acreditado que 17 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: Arturo Gabriel Sanhueza Jorquera, Daniela Andrea Maldonado Venegas, Jeanette Jacqueline Alvarado Vilches, José Alfredo Paris Olate, Mario Antonio Norambuena Gajardo, Mónica del Rosario Baeza Viera, Nelson Enrique Jeldes Videla, Oscar Idilio Salazar Ortega, Cinthya Jazmine Delaveau Romero, Elvis Andrés Espinoza Gutiérrez, Erwin Patricio Paredes Araneda, Franklin Gabriel Bravo Lagos, Genoveva Alejandra Reuca Neculmán, Gonzalo Andrés Valenzuela Troncoso, María Isabel Valdivieso Aguilera, María Isolda Vidal Álvarez y Pamela Angélica Haydee Valdés Contreras; para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud publicada oportunamente en la intranet.”

En el siguiente tema de acuerdo, relativo a la ampliación de alcance de evaluadores, el señor Goic señala que, no obstante estar de acuerdo con la solicitud, le llama la atención que algunos evaluadores superan con creces los 30 perfiles en su habilitación, incluso hay uno que supera los 40 perfiles en el sector minero, lo que, a su juicio, merece un análisis, tanto por concentración como por calidad de la prestación. Por lo que solicita al equipo que se revise la justificación y se vea en cuántos de los perfiles se están realmente prestando servicios de evaluación. Se aprueba.



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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CUARENTA Y TRES DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que se ha acreditado el cumplimiento de los requisitos para ampliar el alcance de la habilitación de 15 evaluadores de competencias laborales:

AMPLÍESE el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales: Arturo Emanuel Tejada Beas, Daniel Andrés Abarca Vásquez, Félix Concha Bayer, Germán Enrique Contreras Castillo, Hernán Vladimir Tapia González, Jorge Antonio Collado Órdenes, José Miguel Carreño Díaz, José Luis Dagoberto Donoso Muñoz, Luis Alfonso Tapia Lira, María Alicia Morales Tapia, Michelle Agustina Sáez Sepúlveda, Oscar Daniel Toledo Miranda, Raúl Bernardo Pérez, Ricardo Alejandro Aguilar Pavéz y Sidney Klever Andrés Arias Fuentealba; para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

Se continúa con los temas de acuerdo.

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CUARENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que el centro MG Certifica Limitada solicitó la ampliación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 8 perfiles ocupacionales y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para ello:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de ampliación de la acreditación del centro MG Certifica Limitada en los siguientes perfiles ocupacionales, todos ellos del sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre: operador base de fortificación mina subterránea, operador manipulador telescópico, mantenedor eléctrico avanzado planta, mantenedor líneas de media y alta tensión avanzado, mantenedor instrumentista avanzado, mantenedor eléctrico especialista planta, mantenedor líneas de media y alta tensión especialista y mantenedor instrumentista especialista.

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

TERCERO: MODIFÍQUESE el alcance del centro en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencia Laborales, una vez que se acredite la publicación del extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede.”

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CUARENTA Y CINCO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que Evacercom Limitada presentó un recurso de reposición en contra de la Resolución Exenta N° 52 de 3 de abril de 2017, que le denegó la renovación de su acreditación y que el informe que respecto de dicho recurso efectuó la secretaria ejecutiva concluye que el centro no aporta antecedentes en su recurso que permitan modificar la decisión:

PRIMERO: RECHÁCESE el recurso de reposición presentado por Evacercom Limitada en contra de la Resolución Exenta N° 52 de 3 de abril de 2017, por la cual se le denegó la renovación de acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales.



SEGUNDO: PROCEDA la Secretaría Ejecutiva a formalizar esta decisión y notificarla al solicitante, informando sobre los recursos legales que proceden a su respecto.”

En el siguiente tema de acuerdo, se explica que en el catálogo de competencias laborales de ChileValora existen 10 perfiles ocupacionales correspondientes al Subsector Panadero del Sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, cuya vigencia fue ampliada transitoriamente hasta el 31 de diciembre de 2016 y luego nuevamente hasta el 30 de junio del presente año, por lo que se encuentran próximos a vencer.

Se informa que, durante el mes de diciembre del 2016, ChileValora sostuvo reuniones con representantes de la Asociación Gremial de Industriales del Pan de Santiago - INDUPAN, quienes asumieron como compromiso la tarea de reconfigurar el Organismo Sectorial Panadero y evaluar la factibilidad de establecer un nuevo centro de Evaluación y Certificación, o bien, buscar en los centros existentes interés por ampliar alcance; dicho acuerdo no ha sido posible materializarlo en lo que va del año, dados los cambios internos de la asociación gremial, los cuales han retrasado las acciones programadas. Sin embargo, en la última reunión que se sostuvo con Cristina Pino, encargada de la OTIC de INDUPAN y Rafael Urra, Director Ejecutivo de INDUPAN, se informó que la reconfiguración está programada para el mes de agosto, por lo que, mediante carta fechada el 12 de junio, dicha asociación ha solicitado una nueva ampliación transitoria por un año y medio.

Como antecedente adicional, se agrega que actualmente no existen centros de evaluación y certificación de competencias que posean dentro de su alcance los perfiles del subsector Panadero. En cuanto a los evaluadores, figuran 23 personas habilitadas para evaluar perfiles del subsector Panadero.

Hace uso de la palabra el señor Goic, quien señala que, siendo ésta la tercera solicitud de ampliación transitoria respecto de estos perfiles, queda de manifiesto que no existe un compromiso real del sector productivo para reconfigurar el Organismo Sectorial y defender la necesidad de mantener los perfiles en el catálogo, por lo que es partidario de rechazar la solicitud. A ello se suma la inexistencia de un centro que pueda dar usabilidad a esos perfiles a través de la certificación. Agrega que sería una señal dura para el sector, pero también para el sistema en general, que debe propender a mantener en su catálogo perfiles ocupacionales que realmente sean certificables.

El señor Ovalle coincide con la necesidad de dar una señal, pero propone otorgar una última ampliación transitoria por un tiempo acotado y menor al solicitado, indicando expresamente que, si dentro de ese plazo, el OSCL no logra reconfigurarse y pronunciarse sobre el destino de los perfiles, estos serán eliminados del catálogo.

Sometido el punto a votación, se adopta el siguiente acuerdo, con los votos a favor de la señora Ibáñez y los señores Moraga, Lyon, Araya y Ovalle; y con el voto en contra del señor Goic, por las razones ya expuestas:

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CUARENTA Y SEIS DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 30 de octubre de 2017, la vigencia de los siguientes diez perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Panadero:



administrador de panadería/pastelería, jefe de producción, encargado de bodega, jefe de sala de ventas, cajero de panadería/pastelería, analista de control de calidad, auxiliar de aseo de panadería/pastelería, despachador, ayudante de repartidor y repartidor.

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

TERCERO: NOTIFIQUESE a la Asociación Gremial de Industriales del Pan de Santiago de esta decisión, indicando expresamente que, si en el nuevo período de vigencia, el OSCL no logra reconfirmarse y formalizar su decisión respecto de los perfiles ya individualizados, estos serán eliminados del catálogo.”

Se continúa con los temas de acuerdo.

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CUARENTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que el Organismo Sectorial de Climatización ha solicitado ampliar la vigencia de 4 perfiles del sector Construcción, para asegurar su permanencia en el catálogo y de esa manera posibilitar la correcta acreditación de las nuevas versiones de los perfiles durante el segundo semestre del presente año:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de marzo de 2018, la vigencia de los siguientes cuatro perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización: instalador y mantenedor de sistemas de climatización comercial, instalador y mantenedor de sistemas de climatización industrial, instalador y mantenedor de sistemas de refrigeración comercial e instalador y mantenedor de sistemas de refrigeración industrial; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Competencias Laborales de Climatización.

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

En el siguiente tema de acuerdo, se explica que el año 2016 se realizó la séptima convocatoria a presentar anteproyectos de competencias laborales, en cuyo marco la Secretaría Ejecutiva aprobó la ejecución de diez anteproyectos de distintos sectores productivos. Por su parte, el artículo 8 del reglamento que regula el desarrollo de los proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de los organismos sectoriales, le otorga al directorio de ChileValora la facultad de aprobar la composición del OSCL, velando por su adecuada representatividad y tripartismo. Corresponde, por tanto, que el directorio se pronuncie respecto de la composición de los OSCL que surgen como consecuencia de los anteproyectos aprobados.

Hace presente la secretaria ejecutiva que la información de la composición de los OSCL fue publicada en la intranet para conocimiento de todos los directores, antes de la sesión, y adicionalmente, fue remitida con mayor antelación al Presidente y Vicepresidente para que pudieran evaluarla con mayor tiempo y solicitar información complementaria, de estimarlo necesario, sobre otras organizaciones gremiales o sindicales que pudieran ser convocadas a integrar esta instancia tripartita.

También se explica que, si bien son diez anteproyectos aprobados, los OSCL que se presentan a aprobación son ocho, ya que dos de los diez anteproyectos fueron presentados en el sector Minero.



El director Sr. Moraga, señala que, sin perjuicio de estar de acuerdo con la solicitud de aprobación, es necesario realizar esfuerzos adicionales en el OSCL del sector Turismo, para garantizar la adecuada representación de los trabajadores y que, en tal sentido, en su calidad de representante de la CUT, está adelantando algunas acciones.

Por su parte, el señor Goic, sugiere precisar el nombre del OSCL de Agua, ya que el proyecto se refiere particularmente a agua potable y servicios sanitarios. Se estudiará una alternativa de denominación.

Por último, el señor Lyon, consulta por qué el proyecto del sector Minero figura sin monto adjudicado. Se le explica que dicho proyecto aún no ha sido licitado para su ejecución, sin perjuicio de lo cual los convenios con los proponentes ya se encuentran firmados y el OSCL conformado y en funcionamiento.

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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CUARENTA Y OCHO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

APRUÉBESE la conformación y/o reconfiguración, según corresponda, de los siguientes organismos sectoriales de competencias laborales: Prevención de Riesgos, Agua, Apicultura, Climatización, Turismo, Metalmecánica, Minería y Energía.”

Se continúa con los siguientes temas de acuerdo.

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CUARENTA Y NUEVE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

PRIMERO: APRUÉBESE la participación de don Eitel 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 junio y julio de 2017, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento: el 23 de junio, en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, en la comuna de San Joaquín, Región Metropolitana; el 28 de junio, en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Construcción, en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana; el 30 de junio, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Comercio, en la comuna de Pudahuel, Región Metropolitana; y el 7 de julio, en la ceremonia de Certificación de trabajadores de los sectores Construcción y Minería Metálica, en la ciudad de Valparaíso, Región de Valparaíso.

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.”

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CINCUENTA DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que el Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica y OIT/Cinterfor, han extendido una invitación a la secretaria ejecutiva para participar en la 43ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor:



APRUÉBESE la participación de doña Ximena Concha Bañados, en su calidad de Secretaria Ejecutiva de la Comisión, en la 43ª Reunión de la Comisión Técnica de OIT/Cinterfor, denominada “Futuro del trabajo: Desafíos para la Formación Profesional”, a realizarse en la ciudad de San José de Costa Rica, del 9 al 11 de agosto de 2017. Se deja constancia que la entidad convocante financiará los gastos de alojamiento y alimentación desde la noche del día 8 al día 10 de agosto, ambas fechas inclusive, debiendo ChileValora cubrir los gastos de traslado aéreo y el viático por los días no cubiertos, para lo cual se certifica la disponibilidad presupuestaria.”

En el punto Varios de la tabla, se presentan los resultados de la primera encuesta de ChileValora a empresas, denominada “El Valor de la Certificación Laboral”, realizada entre los meses de marzo y junio del presente año. Para ello, se recibe como invitada a la Srta. Carolina Salazar, funcionaria del Área de Relaciones Institucionales, quien señala que esta encuesta responde a la reiterada solicitud que se ha hecho a la Comisión, respecto a presentar datos relativos al aporte que representa para el mundo empresarial la certificación de sus trabajadores. Continúa explicando que la evaluación del impacto de la certificación presenta ciertas dificultades, principalmente por la relativa juventud del sistema. No obstante, una de las primeras herramientas que se pueden utilizar para hacer esta medición son las encuestas de usuarios, entre los cuales están los trabajadores y las empresas. Con respecto a los trabajadores, existen mediciones hechas, en las que se denota una buena percepción del sistema. Por el contrario, hasta ahora no existía nada similar respecto de las empresas.

Es así como en diciembre del año pasado, se comenzó a trabajar en el diseño de un instrumento que permitiera medir el valor de la certificación para las empresas, a través de la elaboración de bases de datos, de acuerdo a la cual en el sistema han intervenido aproximadamente 3.000 empresas, muchas de las cuales son microempresas o empresas unipersonales. De dicho universo, se logró agrupar a 650 empresas con datos de contacto para poder realizar la encuesta, de las cuales 96 accedieron a contestarla, lo que representa aproximadamente un 30% del total.

Con respecto a los sectores productivos de las empresas a las que se aplicó la encuesta, aquel en que ésta tuvo mayor porcentaje de respuesta fue Gastronomía, Hotelería y Turismo, con un 39% aproximadamente, luego Manufactura Metálica, con un 15% y Agrícola y Ganadero, con un 13%.

Una característica de la encuesta es que en ella hay sectores sobre representados, esto es, se realizaron proporcionalmente más encuestas a algunos sectores en relación a la cantidad de trabajadores certificados en los mismos. Por el contrario, también hay sectores con sub representación en la encuesta, o sea, se les aplicaron menos encuestas en relación a la cantidad de personas certificadas. Esto ocurre marcadamente en los sectores focalizados, razón por la cual, con algunos gremios, especialmente el de supermercados, se decidió hacer una segunda parte de la encuesta, en la que a través del gremio se contactará a la empresa, logrando así una comunicación más directa y acentuando el enfoque en los sectores productivos estratégicos para el sistema.

Otro punto relevante de la encuesta es que exponen resultados en tres dimensiones: aspectos que la empresa considera que son de valor para los trabajadores, aspectos que son de valor para la empresa y aspectos de valor para los perfiles ocupacionales que define



el sistema (utilidad de los perfiles). En lo relativo a los trabajadores, se destaca que un 93% de las empresas considera que los perfiles elaborados a través del sistema ayudan a identificar las habilidades de los trabajadores y a definir un mejor plan de capacitación para ellos. Desde el punto de vista de las empresas, un 78% está de acuerdo en que la certificación laboral ayuda a hacer más eficiente el reclutamiento de las personas, pues reduce la asimetría de formación, promueve el desarrollo de la carrera laboral a través de las rutas formativas, detecta las brechas de desempeño, establece criterios objetivos en la selección de personas y mejora la motivación de los trabajadores.

A continuación, se expone un gráfico que mide el nivel de satisfacción neto respecto a la certificación, de acuerdo al valor que se otorga a ésta en una escala de 1 a 7. Considerando como una buena valoración las notas 5, 6 y 7, un 79,3% de las empresas valoró positivamente la certificación, mientras que un 5,7% lo hizo negativamente. Al restar esta cifra, se obtiene un 73,6% de satisfacción neta de las empresas, lo cual está un poco por debajo de la valoración que dan los trabajadores a la certificación, la cual es positiva en un 83% aproximadamente.

Respecto a la pregunta de si recomendarían a otra empresa de su industria la certificación, aproximadamente un 95% señaló que sí, lo cual es importante para ChileValora en términos de planificar el despliegue del sistema.

La encuesta midió a su vez las formas en que se enteró la empresa de la existencia del sistema nacional de certificación de competencias laborales, indicador en el que un 47% respondió que lo hizo a través de un centro de certificación que se acercó a la empresa y un 15% mediante un gremio empresarial, enterándose el resto de las empresas a través de distintos medios.

Finalmente, se preguntó cómo se tomó la decisión de participar en el sistema nacional de certificación, a lo que un 46% de las empresas encuestadas respondió que fue una decisión de un área de la empresa, generalmente la jefatura superior. Luego, un 33% señaló que fue una decisión del directorio, un 14% decisión del dueño de la empresa, un 5% por iniciativa de un grupo de trabajadores, y un 3% por otras vías. Este punto es relevante pues queda de manifiesto que la iniciativa de los trabajadores es marginal en relación a la decisión de llevar a cabo la evaluación y certificación de las competencias laborales de los mismos.

En síntesis, se trata de un estudio que arroja resultados preliminares, pues resta cruzar los datos obtenidos con una serie de variables que se manejan en ChileValora, hacer un análisis sectorial, y profundizar los estudios iniciados mediante la presente encuesta, lo que probablemente requerirá estudios de mayor duración.

Se ofrece la palabra a los directores.

Con respecto a la valoración del sistema en las empresas de menor tamaño, el señor Ovalle consulta si el sistema se encuentra más instalado en dichas empresas, o si simplemente es más valorado por ese tipo de empresas, a lo que la invitada responde que probablemente existe mayor valoración del sistema en empresas pequeñas, en las cuales existe mayor cercanía entre los trabajadores y sus jefaturas. En las empresas grandes, suele suceder que la persona que se encargó de la certificación y estuvo en contacto con el centro que realizó las evaluaciones, pocas veces logra conocer o establecer cercanía con las personas



certificadas. Ejemplo de lo anterior, agrega el señor Moraga, es el mundo agrícola, en el cual por sus especiales características, sus actores tienden a conocerse en mucha mayor medida que en otro tipo de industrias.

El señor Ovalle propone que las cifras derivadas de la encuesta a empresas sean consideradas a la hora de establecer metas para el próximo año, lo cual será tenido en cuenta por la Secretaría Ejecutiva. Además, advierte que, el hecho de que el 47% de las empresas se haya enterado del sistema a través de un centro de certificación, demuestra que el giro del negocio de estas entidades y el ánimo de conseguir clientes, son un factor relevante y determinante en el despliegue del sistema.

El señor Araya hace hincapié en que la encuesta está pensada para el mundo del trabajo formal, o sea, enfocada en las empresas, en circunstancias que actualmente aumenta cada vez más el trabajo informal, debido a la independencia y libertad que ello otorga, alcanzando una cifra de alrededor de 800 mil personas trabajando informalmente en nuestro país, con todos los problemas previsionales y sociales que ello conlleva.

Por último, el señor Goic, considera interesante ver la posibilidad de incluir en futuras mediciones, cómo influye en la valoración de la certificación, la fuente de financiamiento utilizada para acceder a ella, así como también, qué nivel de uso de la bolsa nacional de empleo proviene de personas certificadas.

Se agradece la presentación de la Srta. Salazar.

Siempre dentro del punto Varios, se entregan las siguientes informaciones:

- La secretaria ejecutiva destaca la mención que la Presidenta de la República hizo a ChileValora en su discurso de cuenta pública presentado al país el 1 de junio, dado que constituye un factor de motivación y reconocimiento para todo el equipo.
- El señor Juan Araya, explica que, en el marco del Consejo Superior Laboral, entidad que él integra en su calidad de dirigente gremial, permanentemente se ha destacado la labor de ChileValora como experiencia exitosa de diálogo social.
- El señor Moraga señala que, en el marco de su participación en el Consejo Asesor de la Educación Técnico profesional, se espera contar con un informe final en el mes de agosto. Para la próxima sesión del mes de julio, está programada la presentación de la Ministra del Trabajo, a la cual ChileValora aportaría algunos elementos importantes, los que, a su juicio, deben concentrarse en la necesidad de fortalecer el sistema de formación para el trabajo y destacar la labor de los organismos sectoriales como instancias de diálogo social, versus la propuesta de crear Consejos Sectoriales que se ha planteado en la mesa a través de Fundación Chile. Se trabajará en la propuesta durante los próximos días y se espera que ésta se pueda compartir en la próxima sesión de directorio, en forma previa a la próxima reunión del Consejo, que se encuentra programada para el 14 de julio.

En este punto, el señor Lyon explica que el día de hoy tomó conocimiento del borrador inicial del informe que se someterá a validación del Consejo de Educación Técnico Profesional y le ha llamado la atención que no se considera al sistema nacional de certificación de competencias como uno de los actores de esta



articulación de la que se ha venido conversando. Muy por el contrario, el informe recoge literalmente las críticas formuladas en el documento que fue presentado por la CPC en el seno del Consejo y que fue elaborado por Fundación Chile.

El señor Moraga señala que dicho documento recoge los planteamientos que se han ido vertiendo en el Consejo por los distintos actores y que precisamente se trata de un borrador, por lo cual, cuando ChileValora trabaje con el equipo técnico del Consejo, podrá plantear sus observaciones. Además, le parece importante aclarar que, si bien el documento no lo señala, distintos actores del Consejo sí han hecho referencia al trabajo de ChileValora en sus intervenciones, entre ellos, el vicepresidente ejecutivo de Corfo, el presidente de la Comisión de Productividad, la subsecretaria de Educación, etc.

La señora Ibáñez opina que hay que actuar en los dos planos, tanto en lo técnico como en lo político y, a ese respecto, le parece importante que, si esta institución, a través del diálogo social, ha logrado una posición de valoración, dicho valor político no debe desdibujarse en otra instancia, pues ya hay una experiencia y un capital social que debe ser considerado y aprovechado. Por otro lado, su experiencia es que los equipos técnicos finalmente expresan también posiciones políticas de quienes representan, pero que no pasan por un mecanismo de diálogo formalizado entre trabajadores y empleadores como el que se da en este directorio, razón por la cual es aún más importante transmitirlo a los actores.

Concluye este punto el señor Moraga, señalando que a eso apunta el trabajo que están realizando en estos días para que sea considerada en la intervención que hará la Ministra del Trabajo en el Consejo.

- El señor Ovalle, que no pudo participar en la sesión anterior, consulta si se enviará a la Ministra del Trabajo la propuesta de modificación legal de ChileValora. El señor Lyon explica que en la sesión anterior se hizo un relato histórico de cómo se ha ido construyendo esa propuesta y se conversaron algunas acciones que podrían ser abordadas por la vía administrativa. La idea es solicitar una reunión a la Ministra del Trabajo para presentarle la propuesta, pero ello requiere primero una discusión en este directorio, ya que algunas materias siguen vigentes, pero otras merecen ser revisadas a la luz de la experiencia del sistema en estos años. Por su parte el señor Goic señala que no existe espacio para iniciar una modificación legal en lo que resta de este período de gobierno, sin perjuicio de lo cual, se podría pensar en una estrategia para instalar el tema en la agenda de los candidatos presidenciales. La secretaria ejecutiva opina que, a su juicio, la discusión debe ir más allá de lo legal y plantearse respecto de las mejoras que este sistema requiere en una lógica de articulación con la formación para el trabajo, tal como se ha estado conversando en esta sesión.
- Por último, se informa que, tal como se acordó en la sesión anterior, en el mes de julio se realizarán dos sesiones, La primera el 6 de julio, para aprobar el plan de trabajo y presupuesto 2018 y la segunda para efectuar el proceso de renovación parcial del directorio. Por un tema de agenda, los directores acuerdan que la sesión de renovación se realice el 31 de julio y no el 27 como estaba originalmente programado. Al respecto, se informa que aún se está a la espera del informe de

representatividad emitido por el Ministerio de Economía, para poder proceder a solicitar la designación de los representantes de los empleadores. Respecto de los representantes de los trabajadores, la designación ya fue solicitada por la Ministra del Trabajo a la Presidenta de la CUT y se espera contar con la nominación en los próximos días.

Se entrega en carpeta a los directores el detalle de las actividades de difusión y relacionamiento institucional realizadas en el período y el de las próximas actividades programadas.

Habiéndose tratado los temas en tabla y adoptado los acuerdos ya señalados, se da término a la octogésima sexta 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

PEDRO GOIC BOROËVIC

MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN

JUAN ARAYA JOFRÉ



XIMENA GONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe