



ACTA

OCTOGÉSIMA SÉPTIMA SESIÓN ORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

06 DE JULIO DE 2017

En Santiago, a 06 de julio de 2017, a las 16:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la octogésima séptima 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 séptima 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. Juan Araya Jofré y Sr. Darío Ovalle Irrázaval; en representación de la Ministra de Educación, Sra. Marcela Arellano Ogaz; y en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sr. Pedro Goic Boroevic.

No asistieron a esta sesión los señores Arturo Lyon Parot y Adrián Fuentes Campos, quienes justificaron su inasistencia con la debida anticipación.

Actuó como secretaria de actas la Fiscal de ChileValora, doña Hortensia Cereceda Pinto y asistió como invitada la Subdirectora, Sra. Roselia Jelly González Munizaga.

TABLA

1. Aprobación acta anterior
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Temas que requieren acuerdo de Directorio:
 - 3.1 Área de Competencias Laborales:
 - a) Ampliación de vigencia de perfiles ocupacionales
 - b) Focos Estratégicos IX Convocatoria de Proyectos de Competencias Laborales
 - 3.2 Institucional:
 - a) Autorización viajes Presidente y Vicepresidente
 - b) Informe de Ejecución Presupuestaria
 - 3.3 Plan de Trabajo y Presupuesto 2018 a presentar a MINTRAB
4. Tema Estratégico: Estado de avance Consejo Educación Técnico Profesional: Desafíos para ChileValora.
5. Varios



DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la octogésima sexta sesión ordinaria, celebrada con fecha 22 de junio de 2017.

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

1.- El 03 de julio en Santiago, se realizó el primer ciclo conversatorio organizado por la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON), en el marco del acuerdo entre Unión Europea y Chile que se mantiene vigente desde el año 2002. En la oportunidad, el presidente de ChileValora participó en su calidad de representante de la CUT ante el Comité Consultivo Conjunto (CCC) de la Sociedad Civil, instancia prevista por dicho Acuerdo y constituida el año 2016.

2.- El 09 de junio en Santiago, el presidente de ChileValora participó en la sexta sesión del Consejo Asesor de Formación Técnica profesional.

3.- El 21 de junio en Santiago, se celebró la Cena Anual del Sector Energía, a la que asistió la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, acompañada por los ministros de Economía, Luis Felipe Céspedes, y Energía, Andrés Rebolledo. En representación de ChileValora asistieron su vicepresidente y la jefa del Área de Competencias Laborales.

4.- El 22 de junio en Santiago, se celebró la Cena Anual del Comercio, a la que asistieron, en representación de ChileValora, su vicepresidente y secretaria ejecutiva.

5.- El 22 de junio en Santiago, se realizó el Seminario "Formación continua: Desafíos para Chile", organizado por el Centro de Estudios Públicos (CEP). En la oportunidad, los representantes de los distintos candidatos a la presidencia de la República, debatieron sobre los desafíos que plantea el tema formación para el trabajo. En representación de ChileValora asistieron su vicepresidente y secretaria ejecutiva.

6.- El 23 de junio en Santiago, el vicepresidente y secretaria ejecutiva participaron de una reunión de trabajo con el equipo asesor de la secretaria ejecutiva de educación técnico profesional de Mineduc, liderado por Claudia Peirano, para revisar y acordar los aportes de ChileValora al documento "Estrategia Nacional de Educación Técnica" que está siendo elaborado por el Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional.

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 CINCUENTA Y UNO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existen 16 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Edificación del sector Construcción, cuya vigencia vence el 2 de agosto de 2017, y que el Organismo Sectorial respectivo ha solicitado la ampliación de vigencia de los mismos, en atención a que no se aprecian cambios



significativos en cuanto a incorporación de nuevas tecnologías y actividades de los procesos productivos del sector:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2022, la vigencia de los siguientes dieciséis perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Construcción, subsector Edificación: capataz, albañil, concretero, ceramista de obra de la construcción, carpintero obra gruesa, trazador, yesero, gáster, instalador de artefactos sanitarios, maestro general en obras menores, hojalatero, enfierrador, instalador de corrientes débiles, operador grúa torre, operador de montacarga y rigger; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Construcción.

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

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

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existen 5 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Grandes Tiendas del sector Comercio, cuya vigencia vence el 31 de agosto de 2017, y que el Organismo Sectorial respectivo ha solicitado la ampliación de vigencia de los mismos, en atención a que no han sufrido cambios sustanciales en funciones, y siguen representando el estándar de desempeño de la ocupación que describen:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de agosto de 2020, la vigencia de los siguientes cinco perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Comercio, subsector Grandes Tiendas: asistente servicio atención a clientes del retail, auxiliar de bodega del retail, reponedor ordenador, supervisor de ventas del retail y vendedor; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial del Retail.

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

En el siguiente tema de acuerdo, se explica que, en el catálogo de competencias laborales, existen 12 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Supermercados del sector Comercio, cuya vigencia expira el 31 de julio de 2017. Si bien el OSCL de Supermercados se encuentra actualmente desarrollando un proyecto de competencias laborales que considera la actualización de los 12 perfiles mencionados y que se encuentra en fase final, este proceso se vio interrumpido por el retiro de la mesa del principal representante del estamento de trabajadores. Atendido ello, la Asociación Gremial de Supermercados de Chile - ASACH, en su calidad de coordinador del OSCL mencionado, ha solicitado la ampliación transitoria de la vigencia de dichos perfiles, para asegurar su permanencia en el catálogo, mientras se realizan las acciones necesarias para volver a lograr el tripartismo en el OSCL y presentar una nueva petición de ampliación de vigencia con completa participación de los trabajadores.

A solicitud de los directores, la secretaria ejecutiva explica que las dificultades del OSCL se originan en los cuestionamientos manifestados por el Sr. Juan Moreno, dirigente sindical de la empresa Walmart y consejero nacional de la CUT, que apuntan a que, en su opinión, la asociación gremial que representa a los empleadores del sector, se ha apoderado del sistema de certificación, atendida la alianza que tiene con el Centro Bureau Veritas, quedando los trabajadores al margen de la toma de decisiones. Otro de sus reparos se relaciona con los cargos de quienes representan a los empleadores en el OSCL, ya que no



son los gerentes generales de las empresas, como él esperaría, sino que corresponden a jefaturas intermedias.

Por su parte, el Sr. Moraga agrega que, en conversaciones con el dirigente referido, éste ha manifestado que los resultados de la evaluación y certificación en el sector no han cumplido con las expectativas de los trabajadores, pues no se han visto reflejados en aumentos remuneracionales. A juicio del Sr. Moraga, este Sistema entrega todas las herramientas necesarias para un diálogo real entre trabajadores y empleadores respecto de la certificación, de hecho, éste es un sector en donde la certificación forma parte de la negociación colectiva, pero no es ChileValora el actor llamado a resolver los problemas que los dirigentes sindicales puedan tener con los empresarios, los que deberán ser abordados a través de acuerdos. Sin perjuicio de ello, cree importante reunirse con los dirigentes sindicales del sector para escucharlos y tratar de encontrar una solución conjunta.

La señora Ibáñez coincide con lo anterior y señala que la institución debe poner esfuerzos para resguardar el carácter tripartito del organismo sectorial, pues esa es la instancia en donde el diálogo social tiene su manifestación más concreta. De lo contrario, el objetivo más primario de este Sistema, se desvirtúa.

Por su parte, el señor Goic cree importante detenerse a analizar la queja del Sr. Moreno, respecto a un posible acuerdo entre el centro certificador y la parte empresarial del sector, pues, desde su experiencia en Sence, ha advertido que efectivamente, por economías de escala, los centros prefieren concentrar los recursos a los que acceden desde las distintas fuentes de financiamiento, en acciones de evaluación de trabajadores de grandes empresas, pues ellas les aseguran una cantidad importante de evaluaciones en el mismo lugar, lo que económicamente resulta mucho más atractivo que estar evaluando y certificando a trabajadores en forma individual en distintas empresas. Propone, por tanto, que el equipo de Sence realice un cruce con los datos de los procesos realizados en este sector, para identificar qué es lo que efectivamente está ocurriendo. Adicionalmente, es necesario idear mecanismos que permitan, en primer lugar, escuchar a otros actores, como por ejemplo en este caso puntual el sindicato requirente, y en segundo lugar, buscar un medio para expandir la oferta de evaluación y certificación.

Concluye la secretaria ejecutiva señalando que, por tanto, se proseguirá con las gestiones para lograr un acuerdo entre las partes del OSCL, respecto de aquellos temas que son de resorte de ChileValora, y que para ello será de gran ayuda contar con la intervención de los directores que representan al sector sindical. Se aprueba.

Respecto de la solicitud de ampliación de vigencia transitoria de los perfiles, solicitada por el coordinador del OSCL, los directores manifiestan su conformidad y adoptan el siguiente acuerdo por unanimidad:

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

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2018, la vigencia de los siguientes doce perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Comercio, subsector Supermercados: administrador, atención a clientes, recepcionista, bodeguero, control de pérdidas, primer ayudante, subadministrador, supervisora de cajas, operador venta asistida electrónica, operador venta asistida



percepciones, ayudante panadero y ayudante pastelero; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Supermercados.

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

Se continúa con los temas de acuerdo.

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

Teniendo presente que las normas reglamentarias que regulan los proyectos de competencias laborales, establecen que ChileValora podrá convocar al proceso de presentación de anteproyectos, cuando sea necesario conforme a su plan de trabajo institucional y de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria, entregándole al directorio la función de aprobar los focos estratégicos que guiarán la convocatoria.

PRIMERO: APRUÉBENSE los siguientes criterios y focos estratégicos para la novena convocatoria de proyectos de competencias laborales:

1.- Se podrán presentar anteproyectos en sectores y/o subsectores que, producto del poblamiento del Marco de Cualificaciones, requieren alinear su catálogo de perfiles a las rutas formativo-laborales que hayan sido levantadas, así como el levantamiento de nuevos perfiles en algún subsector que aporte al poblamiento de un sector completo.

2.- Se podrán presentar anteproyectos que impulsen el levantamiento, actualización o integración de perfiles transversales, que tengan usabilidad en más de un sector o subsector productivo.

3.- Se podrán presentar anteproyectos que formen parte de políticas públicas sectoriales que propicien el desarrollo de las competencias de la fuerza laboral y/o que promuevan estrategias de desarrollo social inclusivo de trabajadores y trabajadoras.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaría Ejecutiva a aprobar mediante el respectivo acto administrativo las bases de la novena convocatoria de proyectos de competencias laborales, y a hacer su difusión de acuerdo a las normas reglamentarias.”

En consideración al tercer foco estratégico aprobado por el acuerdo antes transcrito, solicita la palabra la señora Arellano, quien explica que, en coordinación con Mineduc, han ingresado al catálogo de ChileValora una serie de perfiles del sector educación y que varios de ellos ya cuentan con planes formativos que se han trabajado con Sence. Agrega que la nueva normativa que el Ministerio de Educación está elaborando para Asistentes de la Educación, contempla a la certificación de competencias como un sistema de acreditación de las capacidades de las personas.

En esa misma línea, agrega la señora Arellano, existe interés en presentar un anteproyecto en la novena convocatoria, para levantar el perfil de los docentes técnicos para los Liceos Técnicos. Ello permitiría certificar sus competencias específicas por especialidad, pero también acortar los procesos de habilitación pedagógica.

Ello se enmarca en la nueva carrera docente – que entra en vigencia durante el mes de julio del presente año – en virtud de la cual los profesores del sector municipal que ingresan al Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente (SNDPD), serán evaluados en un conjunto de instrumentos y, conforme a ello, serán encasillados en distintos tramos que determinarán el monto de sus remuneraciones, aplicándose reajustes por cada tramo. Las personas que nunca se han evaluado no reciben el reajuste al inicio, pero los que ya tienen



antecedentes de evaluaciones anteriores, que son la mayoría, verán reajustada su remuneración, conforme al tramo en el que sean ubicados.

Como en el ámbito de la educación técnica aún no existen instrumentos de evaluación, todos los docentes técnicos quedarán en el tramo inicial de acceso, pero a medida que sean evaluados, podrán subir a los distintos niveles de experto, lo que conllevará un reajuste de su remuneración. En consecuencia, en el ámbito de la educación técnica, la certificación de competencias sería una opción para que ellos puedan avanzar con mayor rapidez hacia tramos más avanzados de la carrera docente. Además, ello podría abrir un espacio para que se certificaran no solamente docentes de Liceos Técnicos, sino que también de educación superior o eventualmente de OTEC, si esta iniciativa se abre como línea de desarrollo.

Atendido que las personas que se certificarían en este perfil no necesariamente serán profesores con título profesional, parte del análisis que se está realizando con el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) - organismo central en la implementación del SNDPD – es construir un perfil que incorpore competencias docentes, ya que el sistema de habilitación pedagógica que permite realizar clases sin ser profesor, no considera una formación inicial.

Se agradece la información entregada por la señora Arellano y se acuerda fijar una reunión más técnica con la secretaria ejecutiva y con su equipo, para despejar las dudas y evaluar la viabilidad del proyecto.

Se continúa con los temas de acuerdo.

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CINCUENTA Y CINCO 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 el mes de julio de 2017, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento: el 10 de julio, en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Agrícola y Ganadero, en la comuna de San Joaquín, Región Metropolitana; el 12 de julio, en el Lanzamiento del Proyecto de Certificación de Mitilidos en articulación con CORFO, en la ciudad de Castro, Región de Los Lagos; el 13 de julio, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, en la ciudad de Concepción, Región del Bío Bío; el 14 de julio, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, en la ciudad de Chillán, Región del Bío Bío; el 14 de julio, en Seminario de Recicladores, , en la ciudad de Concepción, Región del Bío Bío; el 14 de julio, en Reunión del Consejo de Educación Técnico Profesional, en la comuna de Santiago, Región Metropolitana; el 20 de julio, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Elaboración de alimentos y bebidas, en la localidad de Tomé, Región del Bío Bío; y el 21 de julio, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Comercio, en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana.

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 Y SEIS DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

PRIMERO: APRUÉBESE el Informe de Ejecución Presupuestaria de ChileValora correspondiente al período Enero – Junio de 2017, que da cuenta de un 77% de ejecución en materia de ingresos, por un total de M\$1.799.823, y de un 30% de ejecución en materia de gastos por M\$710.653;

SEGUNDO: PUBLÍQUESE en el sitio de Gobierno Transparente.”

En el último tema de acuerdo, se presenta la propuesta de plan de trabajo para el año 2018 y su presupuesto asociado. A modo de introducción, la secretaria ejecutiva señala que es necesario tener presente una serie de elementos de contexto que podrían tener impacto en la ejecución de este plan. En primer lugar, en marzo del próximo año, habrá cambio de autoridades de Gobierno y, por lo tanto, es de esperar una natural modificación de prioridades y énfasis de políticas públicas. En segundo lugar, en los próximos meses se contará con los informes finales emitidos por la Comisión Nacional de Productividad y por el Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional, y habrá que evaluar las implicancias de sus propuestas y recomendaciones para ChileValora. Por otro lado, en el año 2018, ChileValora cumple 9 años de existencia, lo que hace necesario repensar su proyección para una próxima etapa. Por último, el plan de trabajo 2018 será implementado bajo la orientación estratégica de un directorio renovado en su composición. Por lo tanto, es dable concluir que el plan y su correspondiente convenio de desempeño, requerirán de un proceso de revisión y posibles ajustes en marzo del próximo año, bajo el mismo presupuesto.

Dicho esto, se explica que el plan de trabajo se basa en los siguientes 5 ejes estratégicos:

1. Ampliar el mercado de la certificación de competencias laborales, articulando demanda y oferta; a través de una estrategia de focalización en sectores prioritarios, con mayor potencial para el desarrollo del sistema, en sintonía con las políticas sectoriales y agenda país vigente.
2. Fortalecer las capacidades de los organismos sectoriales, instancias de diálogo social tripartito, como actores relevantes del sistema para aumentar el valor social y pertinencia productiva de la certificación de competencias laborales.
3. Contribuir al cierre de brechas de capital humano y a la formación a lo largo de la vida, promoviendo la integración del sistema de certificación con los de capacitación laboral y formación técnica, y ampliando la usabilidad de los productos del sistema.
4. Evaluar y comunicar los resultados e impactos del sistema de certificación, en los distintos públicos objetivos, para gestionar mejoras, aprendizajes y fortalecer el posicionamiento nacional e internacional de la institución.
5. Fortalecer el equipo y la gestión, para promover la calidad, excelencia y compromiso con los objetivos institucionales.

Estos ejes plantean desafíos ineludibles: más cobertura de certificación con focalización; más articulación de políticas públicas y agenda país; más incidencia de los OSCL; más valoración social de la certificación; más integración de la certificación con capacitación y formación; más usabilidad de los productos de ChileValora (perfiles, planes y rutas formativo laborales); más impacto con valor para los stakeholders del sistema; y más calidad y eficacia de los procesos internos de la institución.



Para ello, el plan de trabajo propone 24 metas en total, asociadas a los distintos ejes estratégicos, cuyo detalle se entrega en carpeta a los directores, de las cuales se identifican las siguientes 13 metas principales:

1. Acciones de despliegue, marketing directo, difusión de Impulsa Personas y movilización de nuevos recursos, dirigidas a empresas y trabajadores en 6 sectores prioritarios para el país (turismo, minería metálica, transporte y logística, comercio, Energía y tecnologías de la información) y poblaciones específicas (migrantes, personas con capacidades diferentes y egresados de la educación media técnica profesional), para aumentar cobertura de certificación.
2. Digitalizar los procesos claves de ChileValora para optimizar tiempos, información y aumentar confiabilidad.
3. Criterios más exigentes para la selección de proyectos de competencias laborales, para garantizar el compromiso de los sectores y OSCL con la certificación, la completitud del Marco de Cualificaciones y el alineamiento del Catálogo Nacional a los perfiles identificados en las Rutas Formativas Laborales.
4. Modelo de gestión y desarrollo de los OSCL diseñado, difundido y en implementación a través de planes de fortalecimiento.
5. Sistematizar/empaquetar la metodología de ChileValora de levantamiento de productos (perfiles, planes y rutas) y diálogo social, para facilitar su transferencia y mejoramiento continuo.
6. Fortalecer las capacidades técnicas, comunicacionales y políticas de los Organismos Sectoriales de ChileValora, para favorecer la difusión, usabilidad y apropiación por parte de las empresas y trabajadores de estos sectores, con la certificación y demás productos que genera ChileValora.
7. Elaborar y difundir informes de brechas de competencias laborales de las personas evaluadas en los sectores prioritarios, aportando información de valor para el sistema de formación para el trabajo.
8. Diseñar con SENCE un mecanismo para el cierre de brechas de competencias de aquellos que no logran la certificación.
9. Aplicación de un modelo de articulación con la formación técnico profesional, preferentemente con CFT públicos, para la difusión y uso de los productos ChileValora en estas entidades y el diseño de modalidades de reconocimiento de la certificación.
10. Avanzar en la homologación de los niveles del Marco de Cualificaciones ChileValora-SENCE, con el Marco de Cualificaciones de la Educación Técnico Profesional de MINEDUC.
11. Seguimiento a la situación laboral de las personas certificadas a través de la articulación con la Bolsa Nacional de Empleo y el cruce de la base de datos ChileValora con la del Seguro de Cesantía.
12. Programa de Cooperación Internacional para profundizar acuerdos de homologación para el tránsito de personas, realizar actividades de asistencia técnica y difusión regional del modelo ChileValora.
13. Elaborar y gestionar con los actores pertinentes una propuesta de perfeccionamiento del marco legal de ChileValora, considerando las recomendaciones realizadas por la Comisión Nacional de Productividad y el Consejo Asesor de Educación Técnico Profesional.

Respecto del presupuesto asociado al plan de trabajo propuesto, la señal entregada por el Ministerio de Hacienda para ChileValora es de continuidad, por lo que para el 2018 se mantiene el presupuesto del presente año, que asciende a un monto de M\$2.351.152.



Se ofrece la palabra a los directores.

El señor Ovalle consulta cuáles fueron los resultados de la estrategia de focalización aprobada para el presente año. La secretaria ejecutiva explica que, aunque son datos preliminares pues la estrategia se encuentra en pleno desarrollo, el 79% de la cobertura de certificación vía Impulsa Personas corresponde a trabajadores de empresas de sectores focalizados; el 67% de cupos del programa de evaluación y certificación de Sence son beneficiarios de los sectores focalizados; y a la fecha se han realizado aproximadamente 50 visitas y/o reuniones con empresas de los sectores focalizados con el propósito de fomentar el Impulsa Personas.

También respecto de la propuesta de focalización, el señor Araya opina que en ella no se advierte una mirada a la empresa de menor tamaño, sino que el foco está puesto más bien en sectores de grandes empresas, con un alto nivel de especialización de sus trabajadores. A su juicio, la certificación otorga un enorme valor en el sector de la pequeña empresa, pero para masificarla es necesario establecer incentivos. La secretaria ejecutiva responde que se podría declarar un foco transversal en la pequeña y mediana empresa, que cruce los seis sectores prioritarios propuestos y que se base en una reorientación de los mecanismos de financiamiento, de modo que sea la franquicia tributaria la que permita financiar la certificación en la gran empresa, mientras que el subsidio directo y las becas laborales sea el mecanismo para los trabajadores independientes, cesantes y los de la pequeña empresa.

El señor Ovalle y el señor Goic opinan que, más que un tema de financiamiento, la mayor cobertura de la certificación depende de la valoración que la industria le otorgue y, por tanto, los sectores prioritarios para el despliegue deberían ser aquellos en los que los actores en su conjunto, tanto públicos como privados, estén comprometidos en su implementación. Como ejemplo, el señor Goic menciona al sector de los recicladores de base, en donde a su juicio hay que hacer un esfuerzo para lograr la acreditación de un centro certificador que se haga cargo de los perfiles levantados y que pueda iniciar este año los procesos de evaluación. La secretaria ejecutiva señala que precisamente la propuesta de focalización considera actores muy comprometidos, sin perjuicio de que se pueden realizar algunos énfasis especiales en algunos sectores, como el mencionado. Por otro lado, explica, respecto de los dos nuevos sectores propuestos, ya existe un centro acreditado para los perfiles de tecnologías de información y se están haciendo gestiones para contar próximamente con un centro en el sector de energía.

La señora Arellano sugiere que, independientemente de que se aprueben las 24 metas propuestas, éstas se ordenen en 3 o 4 metas principales para efectos de la presentación pública del plan de trabajo, considerando que el primer año de un nuevo gobierno supone la instalación de nuevas autoridades y el esfuerzo se tiende a concentrar más bien en comunicarles y hacer visible el estado del arte de esta política pública, para que puedan incluirla dentro de su agenda de trabajo.

El señor Moraga, manifiesta su acuerdo con la propuesta de la señora Arellano y opina que el énfasis debe estar puesto en dos aspectos: la agenda de modificación legal y el despliegue de la certificación, a través de una mayor visibilidad de este sistema con el compromiso de todos los actores que participan de este directorio.

Coincide con lo anterior la señora Cortés, quien señala que el tema legal es un gran desafío, pero no sólo en lo relativo a la modificación de la ley de ChileValora, sino que en todo lo que se traduzca en oportunidades normativas para favorecer la certificación, como por



ejemplo licitaciones del Estado en las que la certificación de los trabajadores de las empresas postulantes pase a ser un requisito de adjudicación. Agrega la señora Cortés que lo otro que le parece fundamental es la articulación con el sistema de formación, pero siendo precisos en señalar que la certificación no compite con la formación, sino que la complementa y consolida.

Por su parte, la señora Ibáñez opina que las metas deben agruparse en función de cuatro focos principales: el aumento de la cobertura y despliegue de la certificación, el fortalecimiento de los organismos sectoriales como mecanismo de diálogo social, la articulación con el sistema de formación técnico profesional, con énfasis en los marcos de cualificaciones, y la modificación de la normativa que regula al sistema. El resto de los directores manifiestan su acuerdo con esta propuesta y solicitan a la secretaria ejecutiva que la consolide en un documento sintético que sea presentado en los próximos días a las autoridades del Ministerio del Trabajo.

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

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

APRUEBESE el Plan de Trabajo para ChileValora correspondiente al año **2018** y el Proyecto de Presupuesto asociado por un monto de **M\$2.351.152**, conforme a la información entregada y al detalle contenido en los documentos publicados en la intranet del directorio.

Proceda la secretaria ejecutiva a presentar el Plan y Proyecto de Presupuesto **2018** aprobado a las autoridades del Ministerio del Trabajo.”

En el siguiente tema de la tabla, atendida la hora de término de la presente sesión, los directores deciden postergar para una próxima oportunidad, el análisis del estado de avance de la labor del Consejo Asesor de Educación Técnico Profesional y los desafíos que se plantean para ChileValora en este tema.


En el punto Varios de la tabla, se entrega en carpeta a los directores el detalle de las actividades de difusión, cooperación internacional y relacionamiento institucional realizadas en el período, y el de las próximas actividades programadas.

En particular, se entrega a los directores el informe sobre el número de perfiles incluidos en el alcance de los evaluadores de competencias laborales habilitados en el Sistema, que fue solicitado en la sesión anterior por el director Sr. Pedro Goic. La conclusión principal de este análisis es que, el elevado número de perfiles que algunos evaluadores tienen en su alcance, proviene de la etapa en que la formación de los mismos era realizada por instituciones externas con las que ChileValora tenía un convenio para estos fines. El criterio aplicado por estas instituciones era ceñirse a las dos condiciones más relevantes que establece el reglamento para la habilitación, esto es, mayoría de edad y contar con experiencia laboral en un determinado sector o subsector, lo que permitía que una persona habilitada pudiera evaluarse en todos los perfiles existentes en esa categoría. Desde que ChileValora, a fines del 2015, asumió directamente la formación de los evaluadores, se estableció un criterio de mayor exigencia para determinar el cumplimiento de los requisitos y el número de perfiles disminuyó significativamente, no superando en la mayoría de los casos, los 10 perfiles.

Finalmente, se recuerda a los directores que el 31 de julio se realizará la sesión de instalación del nuevo directorio que asumirá como consecuencia del proceso de renovación parcial en curso y que se encuentra a la espera de que, tanto las organizaciones de trabajadores como de empleadores más representativas, designen a sus representantes.

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

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:

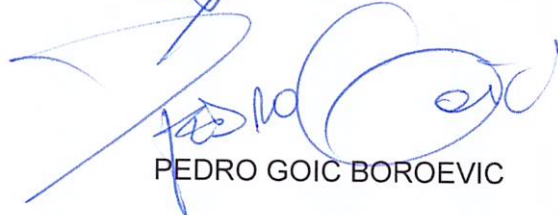

ETIEL MORAGA CONTRERAS


DARÍO OVALLE IRARRÁZAVAL


MARIÓN CORTÉS ACUÑA


JUAN ARAYA JOFRÉ


MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN


PEDRO GOIC BOROJEVIC


MARCELA ARELLANO OGAZ



SECRETARIA EJECUTIVA
XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe