



ACTA

OCTOGÉSIMA OCTAVA SESIÓN ORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

24 DE AGOSTO DE 2017

En Santiago, a 24 de agosto de 2017, a las 16:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la octogésima octava sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES

Concurrieron a esta octogésima octava sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Ricardo Mewes Schnaidt – quien la presidió – y Sr. Darío Ovalle Irrarrázaval; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Juan Moreno Gamboa y Sra. María Angélica Ibáñez; en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sr. Adrián Fuentes Campos.

No asistieron a esta sesión la señora Marcela Arellano Ogaz y los señores Juan Araya Jofré, Guillermo Salinas Vargas y Pedro Goic Borojevic, 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 Centros y Evaluadores
 - a) Habilitación de evaluadores
 - b) Focos Séptima Convocatoria a Acreditación de Centros
 - 3.2 Área de Competencias Laborales:
 - a) Ampliación de vigencia de perfiles ocupacionales
 - b) Eliminación de perfiles ocupacionales subsector Vitivinícola
 - 3.3 Institucional:
 - a) Autorización viajes Presidente y Vicepresidente
4. Temas Estratégicos
 - a) Propuesta general sobre trabajo del directorio
 - b) Estrategia de Educación Técnico Profesional
5. Varios



DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la trigésima primera sesión extraordinaria, y el acta de la cuarta renovación parcial de directorio, ambas de fecha 31 de julio de 2017.

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

1.- El 18 de agosto en Santiago, se realizó la séptima sesión del Consejo Asesor de Formación Técnico-Profesional, instancia público-privada que lidera el Ministerio de Educación. La reunión fue encabezada por la ministra Adriana Delpiano y asistieron, entre otros, el titular de Economía, Luis Felipe Céspedes; la subsecretaria de Educación, Valentina Quiroga, y el subsecretario del Trabajo, Francisco Javier Díaz, entre otras autoridades de servicios públicos. Asistieron asimismo representantes de organizaciones del sector productivo y laboral, académicos y expertos. En la ocasión, los consejeros revisaron los avances de la Estrategia Nacional para la Educación Técnico Profesional y la propuesta final de Marco de cualificaciones Técnico-Profesional. En representación de ChileValora asistieron su presidente y la secretaria ejecutiva.

2.- El 21 de agosto en Santiago, el vicepresidente de ChileValora, acompañado de la secretaria ejecutiva, encabezó la ceremonia de certificación de 270 trabajadores de centros comerciales y malls en el perfil de vendedor (a), realizada por el centro de certificación de la Cámara de Comercio Santiago. La actividad contó con la asistencia del Subsecretario del Trabajo, Francisco Díaz, el director Nacional de SENCE, Pedro Goic, la directora regional metropolitana de SENCE, Dinka Tomicic, el presidente de la Cámara Chilena de Centros Comerciales, Christian Acuña, entre otras autoridades.

3.- Entre el 9 y el 11 de agosto en Santiago, la señora María Angélica Ibáñez, en representación de la CUT y la secretaria ejecutiva, Ximena Concha, en representación de ChileValora, asistieron a la 43° Reunión de la Comisión Técnica de OIT/CINTERFOR, realizada en la ciudad de San José, Costa Rica. En la oportunidad, participaron aproximadamente 250 personas de más de 20 países. A solicitud de los directores, se publicarán en la intranet los documentos de trabajo de la actividad.

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 SESENTA Y TRES DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que se ha acreditado que 7 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: Abel del Carmen Bugueño Bugueño, Álvaro Rodrigo Alaniz Araya, Carlos Hugo Villegas Torres, Donatella Alessandra Fuccaro Tellechea, Jaime Enrique Sotomayor Urrea, John Paul Muñoz Pinto y Juan Pablo Maldonado Araya; 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 SESENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que, conforme a la reglamentación vigente, la Secretaría Ejecutiva ha estimado procedente realizar dentro del presente año la séptima 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.
- Dicho aumento de cobertura pondrá especial atención en los sectores y subsectores que son parte de los sectores focalizados que han sido aprobados por el directorio y en aquellos que se alineen con políticas públicas sectoriales que fomenten la certificación.

SEGUNDO: APRUÉBESE el siguiente porcentaje de corte técnico para la séptima 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%.”

Respecto de los siguientes temas de acuerdo, referidos a ampliaciones de vigencia de perfiles ocupacionales, la Secretaría Ejecutiva señala que el 53% de los perfiles que están en el catálogo pierden vigencia entre junio y diciembre de este año, o sea, 464 de un total de 872, que están asociados a 14 sectores, 31 subsectores y 28 Organismos Sectoriales de Competencias Laborales.

En esta ocasión, se solicita la ampliación de vigencia de 110 perfiles de distintos sectores y subsectores. Para estos efectos – explica – se hizo un esfuerzo importante para contactar a todos los OSCL responsables de estos perfiles, algunos de los cuales se encontraban inactivos, lo cual requirió contacto por carta certificada con la entidad coordinadora del OSCL, hacer seguimiento telefónico, reuniones bilaterales, brindar asistencia técnica para apoyar las conversaciones entre los distintos actores, para finalmente recibir en ChileValora las solicitudes de ampliación de vigencia y, en un caso, de eliminación de cuatro perfiles del sector Vitivinícola.

El Sr. Ovalle pregunta hasta qué punto es necesaria la ampliación de vigencia de los perfiles, considerando el gran esfuerzo que hubo que hacer para que los OSCL se pronunciaran. En su opinión, si el sector no tiene un verdadero interés en mantener los perfiles y darles usabilidad, éstos deberían salir del catálogo. La Secretaría Ejecutiva aclara que esa fue precisamente la pregunta que se hizo a los OSCL: si hay interés del sector en mantener los perfiles, qué se está haciendo para que existan personas certificadas en esos perfiles y si es necesario o no hacer una revisión de ellos, dentro de un plazo razonable. Para dar respuesta a estas interrogantes, los OSCL se tuvieron que reunir, y en algunos casos, reconstituir, entregando en todos los casos argumentos razonables que justifican la ampliación de vigencia.

Por su parte, el Sr. Mewes, señala que sería bueno definir una estrategia para aplanar los procesos, para que la curva en las solicitudes de ampliación de vigencia sea constante durante todo el año y no se concentre en uno o dos meses. Para ello, el plazo de vigencia otorgado debería contener fracciones diferidas, por ejemplo, en vez de otorgar un año, dar un año y tres meses, y a los perfiles de otro sector, un año con cuatro meses, etc. Además, en su opinión, este tema debe ser abordado con una mirada estratégica, que sea capaz de



analizar cómo estos procesos se gatillan desde el propio organismo sectorial, bien desde ChileValora, pero que tengan un impacto concreto al final.

Coincide con lo anterior la señora Ibáñez, quien señala que – estando de acuerdo con otorgar la ampliación de vigencia – cree necesario dar una mirada más profunda sobre cómo queremos operar con los Organismos Sectoriales, en tanto ahí se materializan la gobernanza, el diálogo social y la efectividad real de este sistema, lo que no puede transformarse en una dinámica forzada, sino que debe mantenerse como la esencia de un sistema que encuentra su validez en ello.

En mérito a los antecedentes presentados, los directores adoptan los siguientes acuerdos por unanimidad:

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

Teniendo presente:

- 1.- Que en el catálogo de competencias laborales existen 2 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Transversal del sector Agrícola y Ganadero, cuya vigencia vence el 31 de agosto de 2017, y un perfil cuya vigencia expira el 31 de diciembre de 2017;
- 2.- Que, asimismo, existen 29 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Lácteos del sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, cuya vigencia vence el 31 de agosto de 2017, y 3 perfiles cuya vigencia vence el 31 de diciembre de 2017;
- 3.- Y que el Organismo Sectorial Lechero, responsable de los perfiles antes mencionados, ha solicitado la ampliación de vigencia de todos ellos, con el objetivo de resguardar el desarrollo de los procesos de certificación que ha decidido impulsar el sector, así como otorgar mayor tiempo para la revisión de los perfiles a fin de determinar si se hace necesario actualizarlos;

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2020, la vigencia de los siguientes tres perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Agrícola y Ganadero, subsector Transversal: campero, operador de maquinaria e implementos agrícolas y tarjador; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial Lechero.

SEGUNDO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2020, la vigencia de los siguientes treinta y dos perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Lácteos: encargado de logística y distribución agrícola, encargado de limpieza CIP, jefe de lechería, operador de línea de leches especiales, operador de rallado de quesos, operador de elaboración de manjar, operador línea de quesos procesados (fundidos, especies u otros), operador de quesos frescos, operario de industria láctea, operador de elaboración de mantequilla, operador de elaboración de productos lácteos fermentados, operario de laminadora de quesos, operador de tratamiento de leche, operador de sala de dilución-formulación, maestro quesero, operario de sala de maduración de quesos, encargado de aseguramiento de calidad pecuario, instrumentista, operador de deshidratado de queso para parmesano rallado, operador de recepción y estandarización de leche, operador de sala de condensación, operador de torre de secado, operador de envasado de productos lácteos, operador de línea envasadora de cartón y/o bolsas, operador de envasado de tarros y sachets, romanero, asistente de bodega agrícola, ternero, operario de picking, operador de tratamiento de leche para quesos, analista control de calidad y operador de envasadora termoformadora; conforme a la solicitud presentada por el organismo sectorial lechero.



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

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

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existen 4 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Servicios Postales del sector Transporte y Logística, cuya vigencia expira el 31 de agosto de 2017, y que el Organismo Sectorial de Servicios Postales solicitó la ampliación de vigencia de los perfiles antedichos, con el objetivo de facilitar procesos de certificación que se están promoviendo en el sector:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de agosto de 2019, la vigencia de los siguientes cuatro perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Transporte y Logística, subsector Servicios Postales: cartero, clasificador de servicios postales, supervisor de distribución postal y operador cajero de servicios postales; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Servicios Postales.

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

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

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existe un perfil ocupacional correspondiente al subsector Transporte Terrestre del sector Transporte y Logística, cuya vigencia expira el 31 de agosto de 2017, y que el Organismo Sectorial de Transantiago solicitó la ampliación de vigencia del perfil antedicho, con el objetivo de facilitar procesos de evaluación en curso y analizar la pertinencia de actualizar el perfil:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2019, la vigencia del siguiente perfil ocupacional y las unidades de competencias laborales que lo componen, correspondiente al sector Transporte y Logística, subsector Transporte Terrestre: conductor Transantiago; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Transantiago.

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

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

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existen 3 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Transporte Terrestre del sector Transporte y Logística, cuya vigencia expira el 31 de agosto de 2017, y que el Organismo Sectorial de Camiones de Carga solicitó la ampliación de vigencia de los perfiles antedichos, con el objetivo de facilitar procesos de evaluación que se están desarrollando:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de agosto de 2019, la vigencia de los siguientes tres perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Transporte y Logística, subsector Transporte Terrestre: administrador de empresas de transporte, conductor de carga general y conductor de carga peligrosa; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Camiones de Carga.

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



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

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existen 5 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Pesca Artesanal del sector Acuícola y Pesquero, cuya vigencia expira el 31 de agosto de 2017, y que el Organismo Sectorial de Pesca Artesanal solicitó la ampliación de vigencia de los perfiles antedichos, planteándose como objetivo evaluar la presentación de un anteproyecto a ChileValora para el levantamiento de nuevos perfiles y/o actualización de los ya existentes:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2019, la vigencia de los siguientes cinco perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Acuícola y Pesquero, subsector Pesca Artesanal: gestor y administrador de organizaciones pesqueras artesanales, pescador artesanal, patrón de embarcaciones, cultivador y recolector costero y buzo mariscador; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Pesca Artesanal.

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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS SETENTA DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente:

1.- Que en el catálogo de competencias laborales existen 6 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Fruticultura del sector Agrícola y Ganadero, cuya vigencia expira el 31 de agosto de 2017, y siete perfiles cuya vigencia expira el 31 de diciembre de 2017;

2.- Que, asimismo, existen 4 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Transversal del sector Agrícola y Ganadero, cuya vigencia expira el 31 de agosto de 2017, y 2 perfiles cuya vigencia expira el 31 de diciembre de 2017;

3.- Y que el Organismo Sectorial Frutícola, responsable por todos los perfiles antedichos, ha solicitado la ampliación de vigencia de todos ellos, con el objetivo de resguardar los procesos de evaluación y dar un tiempo suficiente al proceso de actualización que este subsector realizará de, al menos, 11 de los perfiles considerados en esta solicitud, en el marco de un proyecto de competencias laborales que iniciará con ChileValora en las próximas semanas;

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2020, la vigencia de los siguientes trece perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Agrícola y Ganadero, subsector Fruticultura: encargado de bpa, jefe de cuadrilla, operador de fumigación y gasificación de fruta, operador de ingreso y acondicionado de fruta, tarjador de packing, abocador, jefe de packing, supervisor de línea de proceso, embalador de gruta de exportación, operario aplicador de agroquímicos en huerto, tractorista aplicador de agroquímicos, tractorista operador de suelos y operario de manejo de frutales; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial Frutícola.

SEGUNDO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2020, la vigencia de los siguientes seis perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Agrícola y Ganadero, subsector Transversal: supervisor agrícola, operador encargado de bodega agrícola, electromecánico, operador de grúa horquilla, analista de control de calidad y encargado de riego tecnificado; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial Frutícola.

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



“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS SETENTA Y UNO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE.”

Teniendo presente:

1.- Que en el catálogo de competencias laborales existen 18 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Horticultura del sector Agrícola y Ganadero, cuya vigencia expira el 31 de agosto de 2017;

2.- Que, asimismo, existen 5 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Transversal del sector Agrícola y Ganadero, cuya vigencia expira el 31 de agosto de 2017;

3.- Y que el Organismo Sectorial de Hortalizas, responsable de dichos perfiles, ha solicitado la ampliación de vigencia de todos ellos, con el objetivo de resguardar los procesos de evaluación y otorgar un mayor plazo para evaluar la necesidad de actualizar los perfiles:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2020, la vigencia de los siguientes dieciocho perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Agrícola y Ganadero, subsector Horticultura: jefe de cultivos al aire libre, operario de manejo de cultivos al aire libre, operario de manejo de cultivo hidropónico, operario de manejo de cultivos orgánicos, operario de mantenimiento de obras menores hortícolas, operario de monitoreo de plagas y enfermedades en cultivos, operario de lavado de hortalizas procesadas, operario de planta de proceso de hortalizas, operario de recepción y acondicionado de hortalizas para proceso, operario de selección de hortalizas, operario de envasado de hortalizas procesadas, operador de motocultor o tractor de 1 eje, operario de lavado de hortalizas en huerto, supervisor de packing, jefe de cultivos de invernadero, operario de manejo de cultivos de invernadero, seleccionador y embalador de hortalizas y operario de ingreso y paletizaje de hortalizas; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Hortalizas.

SEGUNDO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2020, la vigencia de los siguientes cinco perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Agrícola y Ganadero, subsector Transversal: operario de construcción, manejo y mantención de invernaderos tradicionales, tractorista, encargado de cámara de germinación e invernadero, operario de preparación de almácigos y plantines y paletizador; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Hortalizas.

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

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

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existen 7 perfiles ocupacionales que se encuentran bajo la responsabilidad del Organismo Sectorial de Agricultura Familiar Campesina, pertenecientes a cinco distintos subsectores del sector Agrícola y Ganadero, de los cuales 3 pierden vigencia el 31 de agosto de 2017 y 4 pierden vigencia el 31 de diciembre de 2017, y que el organismo sectorial respectivo ha solicitado la ampliación de vigencia de todos ellos, con el objetivo de resguardar los procesos de evaluación y otorgar un mayor plazo mayor para evaluar la necesidad de actualizar los perfiles;

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2020, la vigencia del siguiente perfil ocupacional y las unidades de competencias laborales que lo componen, correspondiente al sector Agrícola y Ganadero, subsector Cultivo de cereales, leguminosas, semillas y otros: productor campesino de cultivo de cereales; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Agricultura Familiar.

SEGUNDO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2020, la vigencia del siguiente perfil ocupacional y las unidades de competencias laborales que lo componen, correspondiente al sector Agrícola y Ganadero, subsector Fruticultura: pequeño productor campesino de



berries; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Agricultura Familiar.

TERCERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2020, la vigencia de los siguientes perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Agrícola y Ganadero, subsector Horticultura: productor de papas de la agricultura familiar campesina y productor campesino de hortalizas al aire libre; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Agricultura Familiar.

CUARTO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2020, la vigencia de los siguientes perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Agrícola y Ganadero, subsector Pecuario: productor de ovinos de la agricultura familiar campesina y productor campesino de ganado lechero; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Agricultura Familiar.

QUINTO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2020, la vigencia del siguiente perfil ocupacional y las unidades de competencias laborales que lo componen, correspondiente al sector Agrícola y Ganadero, subsector Transversal: regador de la agricultura familiar campesina; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Agricultura Familiar.

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

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

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existe un perfil ocupacional correspondiente al subsector Educación Preescolar y Escolar del sector Educación, cuya vigencia expira el 31 de agosto de 2017, y que el Organismo Sectorial de Asistentes de la Educación solicitó la ampliación de vigencia del perfil antedicho, en atención a que no se han registrado cambios en las funciones laborales que el perfil describe, y a que con ello se garantiza el normal desarrollo de procesos de evaluación y certificación;

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 4 de agosto de 2021, la vigencia del siguiente perfil ocupacional y las unidades de competencias laborales que lo componen, correspondiente al sector Educación, subsector Educación Preescolar y Escolar: inspector institución educativa; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Asistentes de la Educación.

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

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

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existen 8 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Transversal del sector Agrícola y Ganadero, cuya vigencia expira el 31 de agosto de 2017, y que el Organismo Sectorial Vitivinícola, responsable de dichos perfiles, solicitó la ampliación de vigencia de los mismos, asegurando la permanencia de éstos en el catálogo, y posibilitando el desarrollo de procesos de evaluación y certificación:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 30 de diciembre de 2021, la vigencia de los siguientes perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Agrícola y Ganadero, subsector Transversal: recepcionista de productos e insumos, operador de calderas, operador de paletizadora automática, operario de picking, operario de armado y distribución de cajas autoarmables, auxiliar de aseo,



operario de riego gravitacional y operario de envasado manual; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial Vitivinícola.

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 4 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Vitivinícola del sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, cuya vigencia expira el 31 de agosto de 2017, y que el Organismo Sectorial Vitivinícola ha solicitado a ChileValora la eliminación de dichos perfiles, en atención a que éstos ya no resultan pertinentes a la realidad productiva del sector, considerando los profundos cambios tecnológicos que éste ha sufrido en los últimos años. Ello, como consecuencia de un proyecto de competencias laborales desarrollado en el subsector durante el año 2016, que culminó con la acreditación de 11 nuevos perfiles y la actualización de 21 perfiles ya existentes.

La Sra. Ibáñez manifiesta su preocupación por la situación en que quedan las personas certificadas en los perfiles ocupacionales del sector vitivinícola que en la presente sesión serán eliminados, si así lo decide el directorio.

El Sr. Moreno señala que hay que tener claro que algunos perfiles están destinados, por diferentes motivos, a desaparecer, por lo que es necesario atender a la reconversión de las personas certificadas en esos perfiles.

Al respecto, la Secretaria Ejecutiva explica que los perfiles tienen un plazo de vigencia, por lo que eventualmente pueden salir del catálogo. Tampoco resulta factible mantener perfiles que ya no existen en el mercado laboral. Si bien es necesario hacerse cargo de la situación de las personas certificadas en perfiles que se eliminan, hay que analizar si ChileValora cuenta con las herramientas para asumir dicha tarea.

Ante las dudas que surgen sobre el procedimiento que se sigue para determinar la eliminación de perfiles del catálogo, se solicita a la Sra. Silvia Ruz González, Jefa del Área de Competencias Laborales de ChileValora, que participe en esta parte de la sesión para brindar mayores antecedentes al respecto.

La Sra. Ruz informa que la eliminación de los perfiles del sector vitivinícola se da en un contexto de industrialización del sector, sobre todo el agro industrial, en que muchas labores que se realizaban manualmente se han automatizado, principalmente por las crecientes necesidades del mercado.

No obstante, es muy probable que las mismas tareas asociadas a los perfiles a eliminar, las sigan desarrollando las personas certificadas en esos perfiles, pero ahora dentro de una línea de procesos automatizados.

Junto con ello, el subsector vitivinícola ha demostrado particular interés en la capacitación de sus trabajadores, en consonancia con el impacto que generan los avances tecnológicos de la industria.

La Sra. Ibáñez toma la palabra para aclarar que su preocupación no se relaciona con un cuestionamiento al procedimiento técnico utilizado para abordar a la eliminación de los perfiles. Por el contrario, su interés es que se mida el impacto que tiene en los trabajadores certificados la eliminación de sus perfiles en el catálogo. Agrega el Sr. Moreno que hay que



buscar una manera de corregir la situación en que quedarían estas personas para que no se sientan desnudas frente al sistema cuando sus perfiles ya no existen más.

La secretaria ejecutiva comenta que actualmente, ChileValora no cuenta con una herramienta que permita informar a los trabajadores certificados en perfiles que se eliminan, cuáles de las competencias que estaban en esos perfiles siguen manteniendo valor para el desempeño de las labores respectivas. Hoy en día no existe un mecanismo de convalidación cuando se producen cambios en los perfiles, y probablemente se debiese avanzar hacia ello.

En ese sentido, el Sr. Fuentes menciona que el perfil en que se certifica un trabajador, y que después es eliminado, sigue estando vigente respecto de las competencias del trabajador. En otras palabras, el trabajador no pierde las competencias por el hecho de eliminarse el perfil, sin perjuicio de que, en un caso hipotético, alguna persona le pueda decir al trabajador que su certificado no tiene valor, por no existir el perfil en el catálogo.

Agrega la Secretaria Ejecutiva que, probablemente, en el futuro, ChileValora pasará a certificar competencias, y no perfiles ocupacionales completos, en atención a la forma en que se desenvuelve la vida laboral de las personas, la cual puede ser muy diversa, por lo que podría resultar más adecuado para ellas que se certificaran sus competencias. Además, el trabajo que se está haciendo de llevar los perfiles a rutas formativo laborales, va en la misma línea.

La Sra. Ibáñez desea hacer la salvedad de que, sin perjuicio de que aprobará el acuerdo de eliminación de perfiles del subsector vitivinícola del catálogo, se debe tomar alguna medida respecto de las personas que están certificadas en los perfiles que se eliminan.

Ante ello, la Secretaria Ejecutiva propone que en la carta que se le enviará al Organismo Sectorial Vitivinícola, se manifieste la preocupación del directorio por las personas que se podrían ver afectadas por la eliminación de perfiles. Junto con ello, solicitarle al sector que tome contacto con esas personas.

Por otra parte, señala que se puede instruir al equipo técnico para que empiece a pensar cómo se podría abordar este tipo de situaciones a futuro, de una manera que permita cautelar la relevancia que deben tener las competencias por sobre los perfiles y las ocupaciones en particular, si bien se trata de una materia que debe ser abordada en forma paulatina.

En otro orden de ideas, la Secretaria Ejecutiva le solicita a la Sra. Ruz que se refiera a la preocupación que han manifestado algunos directores respecto a si pudiese existir una eventual presión de ChileValora hacia los organismos sectoriales para ampliar la vigencia de los perfiles que están próximos a perder vigencia, o si por el contrario las ampliaciones han sido de iniciativa principal de los organismos sectoriales.

Al respecto, la Sra. Ruz expresa que, en la mayoría de los casos, los organismos quieren mantener la vigencia de sus perfiles, ya que es un trabajo que hicieron ellos mismos, por lo tanto, los representa, y quieren resguardar el trabajo hecho.

Algunos organismos solicitan la ampliación sólo por dos años, para darse el tiempo de estudiar más a fondo el sector productivo respectivo, con mayor profundidad que la que puede haber en una reunión del organismo. Otros, ampliaron la vigencia de sus perfiles por



cuatro años, pues tienen mayor convicción con respecto al lugar que ocupa el perfil dentro del sector.

El directorio da su aprobación a las medidas propuestas por la Secretaría Ejecutiva y en mérito de los antecedentes presentados, adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

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

PRIMERO: ELIMÍNENSE del catálogo de competencias laborales, una vez vencida su vigencia el 31 de agosto de 2017, los siguientes 4 perfiles ocupacionales, correspondientes al sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Vitivinícola: operador de línea envasadora de botellas de vidrio, operario de línea de producción de garrafas, operador de embaladora de botellas en display y operador de maquina envolvente de pallets; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial Vitivinícola.

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

En el último tema de acuerdo, se aprueba la participación del presidente y vicepresidente en las próximas actividades del periodo que pueden irrogar gastos:

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

PRIMERO: APRUÉBESE la participación de don Ricardo Mewes Schnaidt, en su calidad de Presidente de la Comisión, y de don Juan Moreno Gamboa en su calidad de vicepresidente, en las siguientes actividades, a realizarse durante los meses de agosto y septiembre de 2017, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento: el 30 de agosto, en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Transporte y Logística, en la ciudad de Chillán, Región del Bío Bío; el 1 de septiembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores de los sectores Construcción y Gastronomía, Hotelería y Turismo, en la ciudad de Antofagasta, Región de Antofagasta; el 7 de septiembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Transporte y Logística, en la comuna de El Monte, Región Metropolitana; el 7 de septiembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Construcción, en la ciudad de Concepción, Región del Bío Bío; y el 27 de septiembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Construcción, en la ciudad de Antofagasta, Región de Antofagasta.

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.”

En el cuarto punto de la tabla y como primer tema estratégico, el señor Ricardo Mewes presenta una propuesta general sobre el trabajo del directorio para los próximos meses, señalando que, a su juicio, el foco en las 5 sesiones restantes del año debe ponerse en el análisis de 3 temas fundamentales: institucionalidad de ChileValora, con énfasis en el fortalecimiento institucional; financiamiento, particularmente referido a los recursos necesarios para hacer seguimiento de las personas certificadas y el camino de formación para el trabajo; y articulación con otras entidades (Sence, Universidades, institutos profesionales, es decir, el aparato formativo y educativo). Agrega el señor Mewes que esto supone algunas tareas inmediatas: en el plan de trabajo aprobado por el directorio para el año 2018, deben integrarse estas ideas; tener una minuta para el mes de octubre, para



conocimiento de los candidatos a la Presidencia de la República; hacer un trabajo concreto a partir de los estudios que se están desarrollando, entre los cuales se encuentra el que la CPC encargó a Fundación Chile que se dará a conocer prontamente. Entonces, recogiendo esos antecedentes como insumo, se puede generar un proyecto de avance estratégico de ChileValora.

Los demás directores manifiestan su conformidad con la propuesta.

Para el segundo tema estratégico, se recibe como invitados a los señores Gonzalo Donoso y Cristian Lincovin, del equipo de la secretaría técnica de educación técnico profesional del Ministerio de Educación.

Primeramente, el Sr. Lincovin expone sobre la Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional. Los puntos principales de su presentación, se resumen a continuación:

- El Consejo Asesor para la Educación Técnico Profesional está constituido formalmente por los Ministerios de Educación, Trabajo, Hacienda y Economía; además de la CPC y la CUT y una serie de consejeros invitados por la Ministra de Educación. Su principal finalidad es definir una estrategia de educación técnico profesional, que va a contener una visión, misión y principios, que va a determinar “Nudos críticos” y luego, objetivos, hitos y programas, pensando en la implementación hacia el año 2030.
- La Formación Técnica se considera como un sistema que efectivamente provea de oportunidades a lo largo de la vida a los trabajadores y estudiantes, y que incorpora tanto la educación formal – técnico superior - como la capacitación y certificación de competencias.
- Chile tiene un sistema de formación técnica bastante sólido en el escenario internacional. Si bien no está tan articulado como otros sistemas más desarrollados, sí tiene como base instituciones que ya están a cargo de la educación formal, capacitación y certificación de competencias. Además, ha tenido una serie de avances, como el currículum de educación media, el catálogo de planes formativos de ChileValora y Sence, el catálogo de competencias transversales, el catálogo de perfiles laborales de ChileValora. Junto a eso, también hay instancias de relacionamiento público-privado, como el Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional, los OSCL de ChileValora, ya institucionalizados, el Programa de Desarrollo Estratégico Transforma de Corfo y el Marco de Cualificaciones que fue construido por el Ministerio de Educación con la participación de Sence y ChileValora, el cual Corfo financió y participó, además de la aplicación a tres sectores productivos: Minería, Logística y Tecnologías de la Información. Esta posición privilegiada, sobretudo en Latinoamérica, también se evidencia en la información sobre trabajo y educación que posee, sin embargo, el problema es - más que levantar nueva información - poder mirarla con una perspectiva combinada de educación y trabajo, con un concepto de formación más amplio que el de educación.
- Se ha requerido a más de 40 instituciones distintas para recibir retroalimentación que permita depurar la estrategia diseñada por el Consejo Asesor, siendo ChileValora una de las instituciones que más ha comentado. Además, se efectuará la revisión por dos expertos, uno nacional y otro internacional.
- La imagen ideal del sistema de formación técnico profesional es verlo como una línea férrea a través de la cual pueden moverse las personas hacia la formación, ya sea capacitación o educación formal, o poder certificar sus competencias y

entonces, moverse a los espacios educación, formación y trabajo. Esto requiere que efectivamente existan pasarelas entre los distintos espacios que se están generando, en los últimos años el trabajo ha sido muy fructífero entre el Ministerio de Educación, Sence y ChileValora.

- En ese sentido, la misión que está definida en la estrategia, es que el propósito de la educación técnico profesional es asegurar que jóvenes y adultos (estudiantes, trabajadores y trabajadoras, en alusión a que es a lo largo de la vida), cuenten con oportunidades de desarrollar trayectorias que articulen el Trabajo Decente (en la definición de la OIT) y el aprendizaje a lo largo de la vida, acorde a sus expectativas y capacidades, en coherencia con las necesidades de desarrollo del país. Es decir, tiene relevancia para las personas, pero sólo si además es pertinente al desarrollo del país y respecto ello, la educación técnica profesional sí está ligada al desarrollo productivo y económico del país y también a la equidad social.
- Con ello se determinan los principios de la Educación Técnico Profesional: 1) Equidad en el acceso, permanencia y resultados en la Formación Técnico Profesional, es decir, no sólo equidad en el acceso, sino que también los procesos lleven a la titulación efectiva, y ojalá a la inserción laboral; 2) La formación técnico profesional como uno de los pilares de la competitividad, la productividad y la innovación; 3) El desarrollo de competencias para el emprendimiento, la empleabilidad, la ciudadanía y el aprendizaje a lo largo de la vida; 4) Una formación técnica profesional donde hay un rol activo y formal del Estado, empleadores y trabajadores, es decir, formalizar estas relaciones y no sólo en la implementación, que es el momento en que el sector productivo participa con mayor fuerza, sino que tienen que estar el Estado, empleadores y trabajadores en la definición, implementación y evaluación de las políticas públicas de formación técnica; 5) Una arquitectura de la formación técnica que está orientada al desarrollo de las personas y su inclusión social; 6) Disponibilidad de la información para facilitar que los actores de todo nivel y de todo tipo, tomen decisiones.
- Se identifican los siguientes nudos críticos en la educación técnico profesional: 1) En la dimensión Institucionalidad, falta de una institucionalidad que coordine, que genere una visión compartida y articulada, y la compleja implementación territorial de las políticas. 2) En la dimensión de Pertinencia y Calidad, programas heterogéneos, que no aseguran pertinencia con los requerimientos del mercado laboral; sistemas de aseguramiento de calidad poco pertinentes para la FTP; y brechas en la nivelación de estudios y competencias básicas de adultos. 3) En la dimensión de Trayectorias, escasa articulación del sistema; inequidades que aún existen en género, etnias, necesidades educativas especiales, migrantes; problemas con la tasa de permanencia y titulación en los programas de formación técnica; estructura de títulos y grados que hoy fija un techo a las trayectorias de formación técnica y dificulta también el reconocimiento de aprendizajes; institucionalidad responsable del empleo es débil, pensando en intermediación laboral, que es básicamente el trabajo de SENCE, y también en la orientación y exploración vocacional, es decir, una persona que va a tener una vida laboral tiene que tener una forma de conocer su vocación, sus intereses y luego de articular eso con lograr un trabajo. 4) En la dimensión Financiamiento, falta una visión de sistema y desajuste entre financiamiento y calidad; inequidad en el financiamiento de educación superior. Sólo en el Ministerio de Educación hay un financiamiento totalmente distinto en educación media y superior, a lo que se suma el financiamiento de capacitación, franquicias, de las certificaciones, lo que requiere una revisión pensando en un sistema completo. 5) En la dimensión de Información y Comunicaciones, necesidad de contar con sistemas de información que permitan

determinar las trayectorias para hacer los focos, mapear esas trayectorias y tomar decisiones. El observatorio laboral de Sence ha hecho aportes en esta línea, por lo que si se pudiera articular con el sistema de formación del Ministerio de Educación se tendría mapeado gran parte de ello. Finalmente, también la necesidad de aumentar y mejorar la valoración social de los técnicos y del trabajador en general como experto en su área.

La secretaria ejecutiva comenta que ChileValora tuvo conocimiento de una versión preliminar del documento sobre los nudos críticos y se trabajó con el equipo, efectuándose comentarios y entrega de insumos en cuanto a cómo desde ChileValora se podía aportar a una política de educación técnico profesional entendida de esta manera. Este documento fue presentado el día viernes pasado al Consejo Asesor y ahora se están solicitando comentarios al documento final. Aclara que el documento no ha sido aún entregado a los directores porque aún no había sido recibido en formato digital, para su revisión. Esta presentación es una síntesis, pero el documento es más detallado, con una fase diagnóstica, en que se hace un análisis bastante completo de cada una de estas dimensiones y luego, una mirada a la institucionalidad actual, de cuáles son sus aportes y las brechas. En opinión de la secretaria ejecutiva, aún quedan algunas observaciones que hacer, en cuanto a la forma en que queda expresado el rol de ChileValora que, si bien mejoró respecto de la primera versión, aún puede expresar de manera más clara cuáles son los activos principales que ha generado este sistema y aquellas cosas que hay que mejorar. Se solicita que los directores lo puedan también comentar, pudiendo realizarse también una reunión si lo estiman pertinente.

A continuación, el señor Gonzalo Donoso se refiere al Marco de Cualificaciones Técnico Profesional. Los aspectos principales de su presentación se resumen a continuación:

- La construcción del marco ha sido un proceso largo, que partió como un proyecto del Ministerio de Educación y en el camino se sumaron Corfo, Sence y ChileValora, siendo desarrollado con el apoyo de Fundación Chile.
- El gran problema que se tiene es que la formación técnico profesional contempla la educación técnico profesional formal y no formal juntas y no hay un instrumento que permita que los distintos ministerios, agentes o sector productivo participen y se vinculen en una instancia formal.
- En la educación superior hay más de seis mil títulos o credenciales distintas, que además tienen nomenclaturas diferentes, por lo que el sector productivo no conoce si por lo menos tienen un piso común o contenidos determinados.
- Además, se necesita un instrumento que se apalanque con los sistemas de aseguramiento de la calidad. Ejemplo, en la educación formal no hay un estándar que fije cómo van avanzando los currículums, con contenidos mínimos, con competencias que puedan ser replicables, que pueda verse cómo van avanzando en el tiempo, por lo tanto, se tiene una agencia de asesoramiento de la calidad escolar que se mueve por una línea y una comisión nacional de acreditación que se mueve por otra. Este tipo de instrumentos, lo que permiten es fijar algunos estándares para la bajada de la construcción de las carreras, que al tener resultados de aprendizajes que van en un continuo de niveles, permite que los sistemas de aseguramiento de la calidad se vayan fijando en los resultados y así permiten lentamente que los sistemas vayan confluyendo.
- En cuanto al proceso de desarrollo del marco de cualificaciones, se diseñó una matriz de descriptores en 5 niveles y 8 subdimensiones. Para ello, se levantaron los aprendizajes que existen ahora y que demandan los sectores y empezaron a



ordenarlos y después validarlos con las credenciales existentes, entendiendo por credenciales los títulos técnicos, certificaciones, etc. Después se generaron cualificaciones sectoriales, que describen una ruta de cómo se van agrupando los perfiles en un sector determinado. En conjunto con Corfo, se decidió financiar un trabajo en Minería, en Tecnologías de la Información y en Logística. Finalmente, se produce la bajada del marco hacia un currículum, que es la parte final y probablemente una de las más azarosas en términos de discusión entre los mismos actores.

- El objetivo del marco es “Articular y flexibilizar los sistemas de educación y formación para dar respuestas, oportunas y pertinentes, a las demandas que surgen desde el mundo del trabajo, requeridas por la globalización el desarrollo tecnológico y el cambio demográfico”. Para la educación técnica eso es muy fácil porque se está acostumbrado a pensar en competencias y éstas vienen del mundo del trabajo. El marco debiera generar una serie de indicadores porque está expresado en resultados.
- Hay dos formas de entender “cualificación”, que son complementarias. La primera, formal, es como la entienden generalmente, los sistemas formativos, cuando un organismo competente establece que una persona ha logrado los resultados de aprendizaje correspondientes a un nivel determinado o posee las competencias para ejercer un empleo, de acuerdo a estándares acordados socialmente. La segunda, como debería verlo el mundo del trabajo, la cualificación se refiere a las habilidades, conocimientos y competencias necesarios para desempeñar las funciones asociadas a un ámbito ocupacional.
- Un marco impacta no sólo a la institución formativa, por ejemplo, el currículum que ya se mencionó, a los formadores les implica adquirir un nuevo set de conocimientos, a los sistemas de aseguramiento de la calidad pensar en una medición distinta, a los sistemas de información, el marco les entrega elegibilidad.
- En cuanto a la metodología utilizada, se contrató la asistencia técnica de Fundación Chile. Las principales experiencias internacionales que se consideraron finalmente decantaron en el marco australiano, por el acervo que tiene en Chile, el Neozelandés y el Escocés. Se consideraron también experiencias nacionales, como ChileCalifica, Mecesus, ChileValora y otros.
- Como en este momento existe un instrumento que es el marco de cualificaciones de ChileValora y Sence y otro instrumento que es el de la División de Educación Superior, el mandato que el Ministerio se impuso es respetar en un 85% lo ya realizado y agregar un 15% de innovación.
- Hay que generar el puente para que: 1.- sea reconocido por los distintos sistemas; 2.- Los instrumentos existentes puedan empezar a trabajar con este marco, si es que logra socializarse; y 3.- Reconozca la cultura de cada uno de los sistemas que está abordando.
- Se desarrolló un trabajo de alrededor de un año, con las instituciones formativas y con el sector productivo, avanzando hasta llegar al mejor punto de encuentro posible. Se tuvo a la vista la evaluación internacional que nos vienen haciendo desde el año 2009 y es que toda nuestra estructura de títulos y grados formales está vetusta, por lo tanto, si se fijaba una estructura rígida era muy difícil que pudiéramos volver a cambiarla. Ello constituye uno de los mayores puntos de tensión. Es a nivel de la educación formal no de capacitación. Es un piso que podría llegar a generar gran impacto, pero depende de un acuerdo social.
- Las tres dimensiones del marco son las habilidades, el conocimiento y la aplicación en contexto, que son las clásicas que tienen todos los marcos. Se precisa que la “aplicación en contexto” corresponde en los marcos internacionales, a



- competencias, pero se optó por no ocupar ese término porque en Chile ya tiene otra acepción.
- Se identifican cinco niveles. Hay un nivel, que propuso el experto internacional, que es el uno, que no está asociado prácticamente a ninguna credencial, pero le permite a una persona identificarse y poder ingresar al sistema educativo, por ejemplo, una persona que está de temporero puede no tener ninguna credencial, pero le permite decir que está en este nivel y para avanzar a otro nivel, necesita generar este tipo de competencias, que están asociados a estas credenciales y que las pueden dictar este tipo de instituciones. En el 5 está el profesional sin licenciatura. En cada uno de los niveles sale el título y las credenciales equivalentes, como certificado de ChileValora. Cuando se baja a un sector específico se genera un conjunto de cualificaciones y se van agrupando perfiles. En cada nivel, se ve un conjunto de perfiles que se van agrupando y después cuando se llega a una carrera, se toman varios perfiles, por ejemplo, una ingeniería determinada puede tener 5 perfiles agrupados, quizás no todos corresponden al mismo nivel, pero si la mayoría son de nivel 4, la carrera va a quedar como de un nivel de cualificación nivel 4. El certificado va a decir que, según el marco de cualificaciones, esa carrera es de nivel 4 y si en otro país hay un mismo marco, el proceso de reconocimiento del título va a ser mucho más fácil.
 - El marco es un instrumento que permite ordenar el tema entre el mundo formativo y el sector de la producción, entendiendo que es una relación mucho más directa en el mundo técnico profesional.

La secretaria ejecutiva señala que el desafío ahora para ChileValora es avanzar en la homologación del marco de cualificaciones que la institución tiene hoy a este nuevo marco, a objeto de permitir la articulación de la certificación con el sistema de educación formal. Recuerda que la intención cuando se construyó este primer marco siempre fue tener un solo marco a nivel nacional, como en otros países en que hay un solo marco al que se van adscribiendo los distintos sistemas. Como ya ChileValora y Sence tienen un marco y lo han ido aplicando en el trabajo de definiciones de perfiles, de rutas y de planes formativos será necesario analizar qué implicancias tiene la homologación. La buena noticia es que la institución fue parte activa de este proyecto y en la construcción de este nuevo marco se tuvo en consideración la matriz del marco de ChileValora y Sence, como se ha explicado, por lo que a priori sabemos que existe una coherencia global entre ambos instrumentos. Ya se ha iniciado una conversación con el equipo del Ministerio de Educación sobre este punto. Agrega que es muy importante que los certificados de ChileValora hayan sido reconocidos como credenciales en los cinco niveles del marco, porque el sistema de certificación como dice la ley, no se crea únicamente para las personas que están en un nivel de cualificación u otro, sino que al sistema de certificación teóricamente puede llegar cualquier persona, incluso una que tenga título profesional, por lo tanto, es un avance que el mundo educacional reconozca que la certificación se asocia a todos los niveles de cualificación.

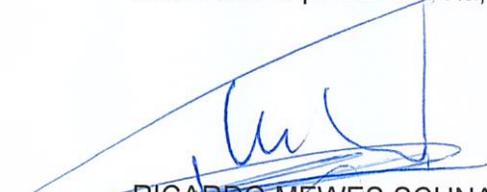
Se agradece la presentación de los señores Lincovin y Donoso.

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, el de las próximas actividades programadas y calendario tentativo de próximas sesiones del directorio.

Finalmente, se fija, de común acuerdo, la fecha de la próxima sesión de directorio, en forma excepcional para el día viernes 29 de septiembre, a las 13:30 horas.

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

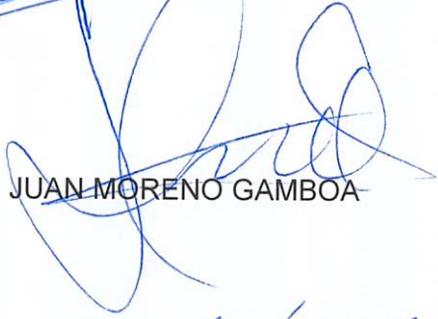
Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



RICARDO MEWES SCHNAIDT



DARÍO OVALLE IRARRAZAVAL



JUAN MORENO GAMBOA



ADRIÁN FUENTES CAMPOS



MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN



XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe

