



ACTA

OCTOGÉSIMA NOVENA SESIÓN ORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

29 DE SEPTIEMBRE DE 2017

En Santiago, a 29 de septiembre de 2017, a las 13:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la octogésima novena 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 novena sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Ricardo Mewes Schnaidt – quien la presidió – y Sr. Darío Ovalle Irrázaval; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Juan Moreno Gamboa, Sra. María Angélica Ibáñez y Sr. Guillermo Salinas Vargas; en representación de la Ministra de Educación, Sra. Marcela Arellano Ogaz.

No asistieron a esta sesión los señores Juan Araya Jofré, Adrián Fuentes Campos 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) Ampliación de alcance de evaluadores
 - c) Ampliación de alcance centros
 - 3.2 Área de Competencias Laborales:
 - a) Acreditación de perfiles ocupacionales
 - b) Ampliación de vigencia de perfiles ocupacionales
 - 3.3 Institucional:
 - a) Autorización viajes Presidente y Vicepresidente
 - b) Homologación del Marco de Cualificaciones de la Formación y Certificación Laboral, al Marco de la Formación Técnico Profesional
4. Tema Estratégico: Documento CPC “Hacia un Sistema de Formación para el Trabajo en Chile: Rol de los Sectores Productivos”
5. Varios



DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la octogésima octava sesión extraordinaria, celebrada con fecha 24 de agosto de 2017.

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

1.- El 14 de septiembre en Santiago, se llevó a cabo el cierre del Proyecto de Competencias Laborales del Sector Retail, a través del cual se levantaron los perfiles de jefe de tienda, cajero de retail y ejecutivo de servicios financieros. La actividad fue encabezada por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Alejandra Krauss, y contó con la asistencia del Secretario General de la Cámara de Comercio de Santiago, Cristian García-Huidobro, el presidente de la Consfecove, José Luis Ortega, y los integrantes del organismo sectorial.

En representación de ChileValora asistieron su presidente, vicepresidente y la secretaria ejecutiva.

2.- El 25 de agosto en Santiago, se celebró el Día de la Educación Técnico – Profesional, en el Centro Cultural Palacio La Moneda. En la actividad, la Ministra de Educación destacó el trabajo conjunto con ChileValora para construir un Marco de Nacional de Cualificaciones. En la instancia participó también la directora de ChileValora y Secretaria Ejecutiva de Formación Técnico Profesional, Sra. Marcela Arellano Ogaz.

En representación de ChileValora asistieron su vicepresidente y la secretaria ejecutiva, junto a otros profesionales de la institución, quienes atendieron un stand con información sobre ChileValora para orientar al público asistente.

3.- El 28 de agosto en Santiago, se realizó el XVIII Encuentro Nacional de la Pequeña Empresa, ENAPE 2017, encabezado por la Presidenta de la República, Michelle Bachelet. En el evento se abordaron los temas de mayor relevancia relacionados con el comercio detallista, el turismo, los servicios y las empresas de menor tamaño. Además, el encuentro es presidido por el también director de ChileValora, Juan Araya, en su calidad de presidente de la CONAPYME.

En representación de ChileValora asistieron su vicepresidente y la secretaria ejecutiva, quien realizó una presentación ante los aproximadamente 300 asistentes, con el objeto de comprometer al sector con la certificación de competencias.

4.- El 01 de septiembre en Antofagasta, se realizó la ceremonia de certificación de 28 trabajadores y trabajadoras de la comuna de Antofagasta, entre los cuales se cuentan personas migrantes provenientes de Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia. El evento contó con la asistencia de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sra. Alejandra Krauss; los diputados Marcela Hernando y Marco Espinoza; entre otras autoridades regionales.

En representación de ChileValora asistieron su vicepresidente y la secretaria ejecutiva.

5.- El 27 de septiembre en Antofagasta, se realizó la ceremonia de certificación de 13 trabajadores, evaluados por el Centro FríoCalor. La ceremonia contó con la participación de la Directora Regional de Sence de Antofagasta, Angela Villalobos y del Secretario



Ejecutivo de la Cámara Chilena de Refrigeración y Climatización y responsable del centro certificador, Juan Ricardo Abara Elías.

En representación de ChileValora asistió su vicepresidente.

En el tercer punto de la tabla, antes de abordar los temas que requieren acuerdo, el señor Juan Moreno solicita retomar la discusión relativa a la eliminación de perfiles ocupacionales del sector vitivinícola, que fue aprobada en la sesión anterior, debido a que no se ha recibido la propuesta que debía enviar la secretaría ejecutiva sobre un mecanismo que permita la información y seguimiento de los trabajadores certificados en los perfiles eliminados. La secretaría ejecutiva aclara que el acuerdo de la sesión anterior fue proceder a la eliminación de los perfiles y enviar una carta al Organismo Sectorial Vitivinícola, manifestando la preocupación del directorio por las personas que se podrían ver afectadas por la eliminación de perfiles y solicitando tomar contacto con ellas para realizar un seguimiento de su situación. Paralelamente, se instruyó al equipo técnico para que empiece a pensar cómo se podría abordar este tipo de situaciones a futuro, proceso que ya se ha iniciado, pero no se encuentra concluido pues requiere una serie de análisis y mayor tiempo.

La señora Ibáñez reitera que sus principales preocupaciones con este tema tienen que ver con que la argumentación entregada por los OSCL son declaraciones generales que no tienen respaldo ni son verificadas por ChileValora. Dada la falta de fundamento para tomar la decisión de eliminación, no existe un basamento para evaluar la pertinencia de eliminar los perfiles con los consiguientes efectos negativos en los trabajadores ya certificados.

La secretaría ejecutiva responde que la solicitud la hace el OSCL en el marco de un proyecto de competencias laborales previamente evaluado por ChileValora y que cuenta con un levantamiento de información secundaria y otras herramientas metodológicas que luego sustentan las decisiones adoptadas por dicho organismo. Sin perjuicio de ello, sugiere que el tema sea abordado con mayor profundidad en una próxima sesión. Se aprueba.

A continuación, 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 SETENTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que se ha acreditado que 6 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: Carlos Eduardo Zenteno Zambrano, Jorge Andrés Arancibia Pizarro, Lenin Arnoldo Corvalán González, Nelson Eduardo Carreño Santibáñez, Nicole Jacqueline Tapia Maureira y Pilar Alejandra Espinoza Olivares; 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 SETENTA Y OCHO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

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

AMPLÍESE el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales: Alejandro Antonio Gutiérrez Alday, Luis Alejandro Osse Pérez, Alejandro



Francisco Peñaloza Labraña, Evelyn Edith Pino Quintana, Felipe Eduardo Cid Thielemann, Juan Manuel López Tapia, María Magdalena Veliz Aliaga, Rodrigo Luciano Aguilera Manzano, Solange Silvia Garrido Valdebenito y Carlos Eduardo Capilla Aubasart, para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

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

Teniendo presente que el centro ASIMET Asesorías S.A. solicitó la ampliación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 7 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 ASIMET Asesorías S.A. en los siguientes cuatro perfiles ocupacionales del sector Manufactura Metálica, subsector Metalúrgico Metalmecánico: hornero líder, colgador líder, operador de tratamiento químico superficial y pintor industrial; y en los siguientes tres perfiles del sector Construcción, subsector Actividades Especializadas: inspector de ascensores y montacargas, instalador de ascensores y montacargas y mantenedor de ascensores y montacargas.

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 Competencias Laborales, una vez que se acredite la publicación del extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede.”

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS OCHENTA DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:

Teniendo presente que el centro Bureau Veritas Certification S.A. solicitó la ampliación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 22 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 Bureau Veritas Certification S.A. en los siguientes ocho perfiles ocupacionales del sector Comercio, subsector Supermercados: atención a clientes, bodeguero, primer ayudante, subadministrador, supervisor de cajas, encargado de compras, jefe de personas y recepcionista; en los siguientes tres perfiles del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, subsector Gastronomía: supervisor del programa de alimentación escolar, manipuladora del programa de alimentación escolar y supervisor del programa de alimentación escolar; en los siguientes nueve perfiles del sector Elaboración de alimentos, subsector lácteo: jefe de lechería, operador de sala de ordeña, ternero, operador de maquinaria e implementos agrícolas, operador de recepción y estandarización de leche, operador de tratamiento de leche, operador de elaboración de mantequilla, operador de elaboración de productos lácteos fermentados y romanero; y en los siguientes dos perfiles del sector Servicios, subsector Servicios de Reciclaje: reciclador de base y reciclador avanzado.

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 Competencias Laborales, una vez que se acredite la publicación del extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede.”



“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS OCHENTA Y UNO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:
Teniendo presente que el Organismo Sectorial de Energías ha solicitado la acreditación de 4 nuevos perfiles ocupacionales:

PRIMERO: ACREDÍTENSE hasta el 31 de diciembre de 2022 los siguientes cuatro perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Suministro de Gas, Electricidad y Agua, subsector Energías Renovables No Convencionales: operador de maquinaria para corte de leña, controlador de calidad de la leña, encargado de operaciones logísticas de leña y supervisor de procesos de producción y comercialización de la leña; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Energías.

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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS OCHENTA Y DOS DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:
Teniendo presente que el Organismo Sectorial Marítimo Portuario ha solicitado la acreditación de 13 nuevos perfiles ocupacionales:

PRIMERO: ACREDÍTENSE hasta el 31 de agosto de 2022 los siguientes trece perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Transporte y Logística, subsector Transporte Marítimo: operador de cintas, operador de tripper, operador de manejo de graneles líquidos, operador de sala de control, operador de grúa puerto, operador ship loader, planner, conector de graneles líquidos, operador de cargas a granel, frigorista, mantenedor mecánico, mantenedor eléctrico y romanero; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial Marítimo Portuario.

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

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

Teniendo presente

1.- Que en el catálogo de competencias laborales existen 10 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Panadero del sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, cuya vigencia vence el 31 de octubre de 2017;

2.- Que, asimismo, existe un perfil ocupacional perteneciente al mismo sector y subsector, cuya vigencia expiró el 01 de marzo de 2015, respecto del cual no se realizó su eliminación del Catálogo Nacional de Competencias, ni tampoco fue ampliada su vigencia, dado que el Organismo Sectorial de la Industria del Pan no solicitó ninguna de las dos acciones;

3.- Y que el Organismo Sectorial mencionado, responsable por todos los perfiles antedichos, ha solicitado la ampliación de vigencia de todos ellos, con el objetivo de posibilitar que el gremio realice un análisis acabado de las necesidades de actualización de sus perfiles, si las hubiere; así como para articularse con centros de evaluación de competencias y posibilitar del desarrollo de procesos de certificación de los trabajadores del sector;

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2019, la vigencia de los siguientes once 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, repartidor y vendedor al mesón; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial Panadero.

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



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

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existen 4 perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización, del sector Construcción, cuya vigencia expira el 31 de diciembre de 2017, y que el Organismo Sectorial de Gas y Electricidad solicitó la ampliación de vigencia de los perfiles antedichos, asegurando la permanencia de éstos en el Catálogo Nacional de Competencias y haciendo posible que se desarrollen procesos de evaluación y certificación de los trabajadores del sector.

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2019, 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 de gas clase 3, operario de artefactos de gas, instalador eléctrico clase D e inspector de gas; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Gas y Electricidad.

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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS OCHENTA Y CINCO 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 el mes de octubre de 2017, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento: el 3 de octubre, en la firma del Convenio de Colaboración con Centro de Formación Técnica de la Universidad de Valparaíso, en la ciudad de Viña del mar, Región de Valparaíso; el 3 de octubre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores de los sectores Comercio, Agrícola y Ganadero y Gastronomía, Hotelería y Turismo, en la ciudad de La Serena, Región de Coquimbo; el 11 de octubre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Construcción, en la ciudad de San Antonio, Región de Valparaíso; el 17 de octubre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, en la ciudad de Arica, Región de Arica y Parinacota; el 18 de octubre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Transporte y Logística, en la ciudad de San Antonio, Región de Valparaíso; el 25 de octubre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Transporte y Logística, en la ciudad de San Antonio, Región de Valparaíso; el 25 de octubre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores de los sectores Comercio y Gastronomía, Hotelería y Turismo, en la ciudad de Valparaíso, Región de Valparaíso; y el 31 de octubre, en la ceremonia de lanzamiento del Centro de Certificación de la Universidad del Maule, en la ciudad de Talca, Región del Maule.

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.”

Atendido que requiere un mayor tiempo de análisis, los directores deciden dejar para una próxima sesión la discusión sobre el siguiente tema de acuerdo, relativo a la homologación del Marco de Cualificaciones de la Formación y Certificación Laboral, al nuevo Marco de la Formación Técnico Profesional.



En el cuarto punto de la tabla, se presenta el tema estratégico de esta sesión, relativo al documento “Hacia un Sistema de Formación para el Trabajo en Chile: Rol de los Sectores Productivos”, elaborado por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC),* con el apoyo técnico de Fundación Chile. Para estos efectos, se reciben como invitados la señora Carolina García y el señor Fernando Alvear, de la CPC, y los señores Hernán Araneda y Diego Richard, de Fundación Chile.

El presidente señor Mewes, da la bienvenida a los invitados y explica que el objeto de la presentación es que el directorio pueda conocer los elementos centrales del informe, el que ya ha sido analizado por el equipo técnico de la secretaría ejecutiva y respecto del cual se ha levantado una minuta que se les hará llegar prontamente.

A modo de introducción, el señor Fernando Alvear señala que en la presentación no se abordará en específico el tema de ChileValora, sino la situación general de la educación técnico profesional, en cuanto a pertinencia, calidad y articulación, tanto a nivel de diagnóstico como de desafíos futuros. Agrega que, lo que se busca en la CPC, es impulsar una agenda de capital humano, que considere multisectores y que apunte a un sistema en que las personas estén contentas con lo que hacen, puedan desempeñarse adecuadamente en el mundo laboral y como resultado, se logre mayor productividad. En ese contexto, la articulación entre la capacitación laboral, la educación técnico profesional y el trabajo de ChileValora en la certificación de competencias, es un elemento clave que se debe fortalecer, para poder conocer cuáles son las ofertas, las tendencias claves y los requerimientos de competencias, tanto cuantitativa como cualitativamente, todo lo cual debe consolidarse en un marco de cualificación.

Se hace cargo de la presentación el señor Hernán Araneda, quien explica que este informe tiene un punto de partida en el documento “En Chile Sí Podemos” de la Comisión de Productividad de la CPC, que define nueve ámbitos claves y palancas fundamentales para la productividad, siendo la primera de ellas precisamente el desarrollo de capital humano. En base a ello, la CPC acordó hacer un levantamiento de todo lo que se había avanzado en materia de formación para el trabajo, adoptando tres prismas para el análisis: primero, cómo entender mejor la demanda de habilidades y conocimientos en el mercado del trabajo y mirar por tanto qué se está haciendo en Chile en esa materia; segundo, reconocer el enorme esfuerzo de levantamiento de perfiles que se ha realizado en ChileValora y evaluar su uso y funcionamiento; y tercero, la interacción entre el mundo de la empresa y el mundo de la formación que se da en distintos niveles, desde la administración de liceos de administración delegada, pasando por todo lo que tiene que ver con el Sistema Nacional de Capacitación y sus distintas aristas, hasta el sistema de educación técnico profesional superior.

Aclara el señor Araneda que el objetivo del documento no es dibujar el sistema educativo chileno ni proponer cambios legales, sino más bien mirar el rol del sector empleador y de qué manera podría potenciar su contribución a que el sistema formativo se desarrolle de mejor manera en varios sentidos: la pertinencia, la calidad del servicio y el acceso.

La principal conclusión de este informe es que hay una enorme cantidad de esfuerzos desplegados, experiencias muy exitosas algunas, otras menos, pero un gran bagaje de cosas hechas de manera fragmentada, sin articulación, que les restan eficiencia y valor a los resultados. Ello tiene implicancias para el tipo de capacitación que se hace, para el impacto de la misma y también para el despliegue del sistema de certificación en la fuerza de trabajo chilena.



Y un segundo tema, tomando algunas experiencias internacionales, es que crecientemente el sector empleador tiene una voz interesada en empujar las agendas de recursos humanos, como una forma de enfrentar problemas de competitividad y productividad y de anticiparse a los nuevos requerimientos, que se plantean principalmente por la era de la tecnología.

En base a lo anterior, el diagnóstico que se plantea en el documento es que la Formación Técnico Profesional (FTP) en Chile presenta problemas de pertinencia, calidad y articulación.

En materia de pertinencia, el esfuerzo nacional de desarrollar competencias desde la industria no ha influido en el diseño de carreras de educación media técnica ni de técnicos de nivel superior.

En relación a la calidad, los sistemas de calidad para realizar seguimiento de la educación media técnica, la educación técnico profesional y el sistema de capacitación de los OTEC, no consideran: ajuste de contenidos a competencias definidas, metodologías de enseñanza y aprendizaje requeridas, ni tecnologías necesarias para el desarrollo de competencias. En general, no hay sistemas que permita monitorear bien la calidad de la educación técnica en cualquiera de sus niveles.

Y en materia de articulación, es ya sabido que, sin pertinencia a las señales de la industria en la FTP, es imposible construir itinerarios formativos, por tanto, los jóvenes se enfrentan permanentemente a callejones sin salida. Esto tiene directa relación con el marco de cualificaciones, que es un intento que está centrado precisamente en concebir la formación para el trabajo como un proceso que no puede ser terminal en ninguno de sus niveles. Es frecuente escuchar que el nivel siguiente "hacia arriba" de la formación técnica post secundaria, es la universidad, en circunstancias que la experiencia internacional dice que la formación profesional debiera tener todos sus niveles y poder llegar al magister profesionalizante y al doctorado profesionalizante.

Ahora bien, ¿cuál es la propuesta de valor que el documento plantea para una buena FTP? ¿Cuál es el rol del sector empleador, que ha venido jugando y que debiera potenciarse? Contribuir a la productividad del país, aportando información clave para mejorar la eficiencia e impacto de la inversión en formación y entrenamiento de capital humano, en los sectores productivos que participan en la CPC. Ha habido muchos gremios que han hecho avances muy relevantes, hay también muchísima disparidad entre ellos, lo que sí está claro es que el esfuerzo es muy fragmentado y por eso es necesario avanzar hacia una mirada integrada de largo plazo, en la que los sectores productivos asuman el liderazgo.

Y hay varios roles asociados a esa mirada. Primero, la inteligencia de recursos humanos, que en el fondo es conocer mejor la evolución de la oferta y demanda de habilidades en el mercado del trabajo, ciertas tendencias clave, no solamente entender lo que hay hoy día o lo que pasó hacia atrás, por la vía de observatorios, sino que también ser capaces de anticiparse hacia adelante e identificar cuáles son las grandes tendencias; segundo, requerimientos cualitativos y cuantitativos de competencias laborales, expresadas en un marco de cualificación, que no esté centrado en la unidad individual, sino que en las trayectorias y en cómo éstas pueden mirarse en conjunto; tercero, estándares de calidad y pertinencia de capacitación laboral y formación técnico-profesional (on-the-job y off-the-job), que tiene que ver con cuáles son los aprendizajes relevantes y cómo se pueden lograr;



y cuarto, la facilitación de la transición educación-trabajo, a través de un sistema de prácticas laborales.

La propuesta considera también la creación de Consejos de Competencias Multisectoriales, que asumen el liderazgo de su Hoja de Ruta de Capital Humano, empujando activamente el ajuste entre la oferta de programas formativos y la demanda sectorialmente establecida. Esto no es un capricho, sino el resultado de que hay muchos sectores que han tendido a fusionarse porque las tecnologías también convergen y, de este modo, aparece una cantidad de habilidades que son sumamente transversales, que pueden traccionar agendas de capital humano, para que la gente se entrene con mejor pertinencia.

Así, por ejemplo, el multisector de la “Industria”, que no corresponde a la definición clásica, agrupa a las industrias de manufactura avanzada, en los sectores de la minería, construcción, energía y metalmecánica, que entre ellos tienen dos elementos comunes: el mantenimiento y la operación de equipos móviles.

Por su parte, el multisector primario, agrupa a los sectores Agrícola / Ganadero, Acuícola / Pesquero, Silvicultura / Forestal y Alimentos / Bebidas, que se encuentran cruzados transversalmente por temas de gestión de la calidad, inocuidad alimentaria, manipulación de alimentos, refrigeración, etc.

Y el otro tema que aparece, que probablemente sea una megatendencia de alto impacto en las próximas décadas, es la transformación digital de los modelos de negocios y del empleo en general, que abarca el desarrollo de software, soporte de tecnologías de información y redes, entre otros. Este sector no es solamente transversal, sino que ha transformado radicalmente ciertos sectores específicos, por eso hoy día se habla de industrias inteligentes en áreas como la minería (smart mining), la telemedicina y el retail, entre otras.

De este modo, para asumir el liderazgo adecuadamente, la Hoja de Ruta de los Consejos Multi Sectoriales debe considerar los elementos ya señalados con anterioridad: inteligencia de mercado, estándares laborales y formativos en el marco de cualificaciones, evaluación de calidad de la oferta formativa, y un sistema sectorial de prácticas laborales.

Finalmente, explica el señor Araneda, la propuesta para una buena FTP considera la integración con las políticas públicas como un elemento central.

Tratándose de SENCE, se debe apuntar a focalizar la inversión en capacitación, ya sea por las competencias más genéricas, transversales, o las de oficios asociados a algunos de estos ámbitos identificados, así como también la focalización en políticas activas de empleo. Particularmente, tiene que ver también con la posibilidad de contar con una evaluación externa de proveedores de capacitación y entrenamiento, donde el sector empleador, que invierte mucho en entrenamiento, tenga una opinión sobre cuál es la capacitación que sirve y la que no, en base a criterios explícitos y válidos.

En el caso del Ministerio de Educación, el sector empleador proporciona información valiosa para la evaluación de pertinencia de los programas formativos y facilita la transición educación-trabajo de los jóvenes (inserción, empleabilidad). Una mención especial merece la situación de las prácticas laborales, ya que la cantidad de jóvenes que pueden acceder hoy en día a empresas con espacios vacantes para prácticas, es marginal respecto al total de jóvenes que está en el sistema. Eso también es una interpelación al propio sector



empresarial, de cómo poder trabajar en esquemas que permitan que más jóvenes accedan a prácticas en el mundo real y con criterios de calidad y pertinencia.

Concluye el señor Araneda señalando que, por el lado de ChileValora, debe apuntarse a focalizar y aumentar la demanda por certificación de competencias, articulando esa oferta de certificación con las necesidades del mercado del trabajo y con ciertas prioridades evidentes. El desafío sigue siendo cómo aumentar la base de gente que se certifique, pues está comprobado internacionalmente que, a mayor masa crítica, aumenta el reconocimiento de la certificación y se transforma en moneda de cambio.

Se ofrece la palabra a los directores.

El señor Moreno agradece la presentación y señala que, compartiendo en líneas generales el diagnóstico, advierte que el documento y el proceso llevado a cabo para su elaboración no reconocen la dinámica de diálogo social y tripartismo, que constituye el principal valor de este sistema, entregando el enfoque de un solo sector. Agrega que, en su condición de trabajador certificado, es consciente de las cosas que falta por hacer, pero también de los importantes avances que se han producido durante estos años, los que no se encuentran comprendidos en el diagnóstico.

Coincide con ello la señora Arellano, quien señala que, si bien se entiende que es un documento generado desde el sector empresarial, éste no le otorga un reconocimiento o un valor a lo que las instancias de diálogo social significan, no sólo en Chile, sino que también en la experiencia internacional comparada. En general, opina que el documento contiene una descripción ordenada, que complementa lo que se ha venido trabajando en el Consejo de la Formación Técnico Profesional y en otras instancias, con un *benchmark* interesante, pero que, más allá de describir los problemas que tiene la oferta, que ya están suficientemente documentados, le hace falta referirse a cuál ha sido el problema que ha tenido la demanda, representada por el sector productivo. Se trata de responder qué falta para que el sector empleador se involucre más, sobre todo teniendo presente que la capacitación vía franquicia tributaria es una decisión de la empresa y que existe una estrecha vinculación entre la CPC y el sistema formativo. Se echa de menos una mirada más interna, que explique por qué ha sido difícil contribuir, como controladores y administradores de liceos, otec, institutos profesionales, a que la calidad sea buena. Por otro lado, considerando que las instituciones de educación no ven que su propósito se reduzca a formar capital humano o a formar personas para un puesto de trabajo, es muy positivo que el sector productivo se organice y entregue insumos para que otros tomen decisiones formativas, ya que en educación técnica secundaria y terciaria hay muy poca información sobre hacia dónde se desarrollan los sectores productivos. Agrega que, en ello, la Corfo ha contribuido bastante con los *clusters* y las plataformas habilitantes, lo que tampoco se ve reflejado en el documento. También advierte que hay varias propuestas del documento que suponen cambios legales y hay que evaluar qué tan disponibles están los distintos sectores para acompañar esas transformaciones, porque la experiencia indica que una reforma al sistema de capacitación y específicamente a la franquicia tributaria, no ha sido prioridad de ningún gobierno en las últimas décadas, atendido los altos costos que ello implica.

El señor Salinas, por su parte, señala que los integrantes de esta mesa tienen el convencimiento de que éste es un tema de país y de futuro y que, como tal, requiere el mayor esfuerzo de todos los actores del mundo del trabajo. En ese contexto, él distingue tres temas principales que son base para el entendimiento: un sistema de formación para



el trabajo y la vida; conformar una nueva institucionalidad que lo gestione; y lograr integralidad (articulación) de todos los actores o instancias que concurren a generar este sistema. Desde ese punto de vista, de la presentación se desprenden varios elementos positivos, con los que coincide, pero su tema no es el fondo, sino la forma. Señala el señor Salinas que, sin entrar siquiera a cuestionar la valoración que se pueda hacer del tripartismo, en la práctica, ese tema no está recogido en el documento. El esfuerzo realizado es meritorio, pero va solo y por fuera de la representación tripartita que existe en ChileValora. Agrega que, en experiencias anteriores exitosas de entendimiento entre empleadores y trabajadores, como lo fue por ejemplo la mesa sobre el seguro de desempleo, en que la CUT y CPC trabajaron codo a codo, el debate siempre se hizo conjuntamente y los resultados fueron muy positivos. Concluye señalando que a la CUT le interesa particularmente el tema de la formación integrada con la certificación, no sólo técnicamente sino también con un prisma político, pues vislumbran que en cualquier estructura institucional de futuro que se haga cargo de él, ChileValora debe cumplir un rol fundamental, en tanto instancia tripartita que debe ser fortalecida.

A su turno, el señor Mewes señala que todos los documentos que puedan servir de insumo para el trabajo de ChileValora, son bienvenidos, en tanto permiten fortalecer el funcionamiento de esta institución y constituyen la manifestación legítima de las opiniones e inquietudes que pueda existir respecto del sistema. Sin perjuicio de ello, en estos meses de gestión, ha adquirido el convencimiento de que es necesario hacer un cambio institucional importante, una serie de transformaciones que permitan abordar el tema con sentido de futuro, pero siempre preservando la mirada tripartita de esta instancia.

El señor Alvear explica que este documento busca entregar una primera visión, desde el sector empresarial, sin pretender bajo ningún punto de vista cambiar las reglas de funcionamiento de ChileValora, específicamente en lo que tiene que ver con el tripartismo. Es una propuesta que se pone sobre la mesa para discutir y lograr acuerdos en los temas fundamentales. A ello agrega la señora Carolina García, que es importante tener presente que este documento viene de la Comisión de Productividad de la CPC, que tiene 109 propuestas, poniendo el foco inicial en aquellas que eran exclusivamente atingentes al sector privado, para mirar cuál es el rol éste y cómo puede aportar a un sistema integrado, asumiendo un liderazgo en la parte que le compete al sector privado, sin intención de interferir en ninguno de los roles que les corresponden a los otros actores.

La secretaria ejecutiva, por su parte, valora el diagnóstico levantado, que recopila un conjunto de antecedentes, nacionales e internacionales, que sin duda son útiles para todos los actores. Sin embargo, se permite puntualizar algunas cosas que le parecen importantes.

Primero, que cuando se habla del sector productivo, no se debe hablar sólo de los empresarios, también de los trabajadores y del Estado, por cuanto las tres partes son parte del concepto.

Lo segundo es que, en este documento, hay un análisis respecto del alcance, significado y resultados que ha tenido el trabajo de ChileValora, y estima que se trata de un análisis que la CPC tiene que hacer desde dentro, pues ha sido parte constitutiva de este sistema durante sus ocho años de existencia. Por lo tanto, cada una de las decisiones que se han tomado, el número de perfiles que se han acreditado, en qué sectores se ha trabajado, qué se ha hecho y qué se ha dejado de hacer, ha sido con el acuerdo tripartito de este directorio. En esa lógica, resulta complejo que la CPC quiera entregar públicamente una opinión sobre ChileValora, desde una mirada externa, sin reconocer que ha sido parte de cada una de



sus decisiones. Con relación al carácter propositivo y de insumo del documento, le parece que hubiese sido preferible contar con alguna instancia para conocerlo y conversarlo antes de hacerlo público, porque finalmente las personas pasan y los documentos quedan, se citan y se difunden.

En particular, le parece especialmente delicado el cuestionamiento que se hace respecto de la representatividad efectiva que tienen los organismos sectoriales, fundamentado en la dificultad de poder disponer de una base de datos razonablemente confiable de cuáles son las organizaciones sindicales que existen en el país y cuáles de ellas son las más representativas. Efectivamente existe una complejidad mayor en la organización del mundo sindical, que en ocasiones se traduce en que hay instituciones de distintos niveles de representatividad en un mismo sector, pero el trabajo de ChileValora ha intentado reflejar esa realidad y hacer las correcciones en el camino que se han mostrado como necesarias. Además, en la práctica, los actores sentados en cada mesa sectorial se han validado entre sí, por ello, a su juicio, resulta complicado que se cuestione el grado de representatividad que tienen los organismos sectoriales y, de esa manera, la legitimidad del catálogo de perfiles que se ha construido con más de 400 horas de diálogo social y con una amplia participación de varios gremios de la Sofofa y de la propia CPC.

Lo anterior no significa que los organismos sectoriales no tengan problemas, que no tengan que fortalecerse, que no haya que dar una mirada más macro a su funcionamiento. En tal sentido, le parece muy interesante la propuesta del documento de dar una mirada más transversal al mundo de los sectores productivos, abandonando las estructuras más tradicionales y abriéndose a como está organizándose hoy el mundo productivo del país. Sin embargo, los gremios son particularmente celosos de romper esas estructuras, por lo que no basta con declarar la necesidad de una nueva mirada para que la realidad se comporte de esa manera; por más que el futuro vaya en esa dirección.

Por otro lado, coincide con lo señalado anteriormente, en el sentido de que también hay que cambiar la mentalidad del sector empresarial, en sus decisiones de contratación y en cómo están gestionando los recursos humanos al interior de las empresas, porque se pueden hacer muchos esfuerzos por mejorar el sistema, por tener estándares, por tener sistemas de calidad, pero si las empresas al momento de contratar no valoran a un trabajador calificado, versus un trabajador que no tiene ningún tipo de calificación, no se va a avanzar como país.

Concluye la secretaria ejecutiva, señalando que ChileValora está abierto a sentarse, como equipo técnico y como directorio, a discutir con la CPC sus planteamientos, no para corregir este documento necesariamente - salvo en el punto sobre los OSCL que se ya se solicitó - sino para ver cómo mejorar y avanzar en el gran esfuerzo que han hecho todos, incluida la Fundación Chile que ha sido un actor relevante en este sistema, identificando cómo se pasa de lo que existe a lo que se quiere, qué se debe mantener y fortalecer y qué realmente es lo que hay que cambiar, incluida la necesidad de una nueva institucionalidad que ordene este sistema.

La señora Ibáñez comparte las inquietudes planteadas por la secretaria ejecutiva y enfatiza la necesidad de revisar algunas de las afirmaciones del documento, por cuanto ChileValora es una experiencia de diálogo social constante. En esta mesa confluyen con sus intereses reales y legítimos los trabajadores, los empleadores, la pequeña y gran empresa, en un ejercicio de diálogo social que abarca lo técnico y lo político y que tanto tiene que ver con el futuro de la formación de la gente y con la productividad del país. Se puede participar de



muchas mesas de trabajo, pero esta institución es tripartita y sus decisiones se adoptan con la confluencia de los tres actores, cosa que es valorada incluso internacionalmente como una experiencia significativa. A su juicio, ese valor también es un adquirido de la CPC y debe ser considerado y relevado como tal.

El señor Ovalle consulta si es posible matizar algunos comentarios del documento o recoger algunas de las opiniones expresadas en esta instancia. El señor Alvear responde que deben evaluarlo pero que, en principio, no se pueden hacer cambios muy sustanciales, sin perjuicio de lo cual lo revisarán.

La señora Arellano, hablando desde el punto de vista del sector educación, repara en que el documento se refiere a los proyectos de articulación sólo hasta el año 2010, sin referencia alguna a los avances importantes que se han producido en los últimos años y que tienen manifestaciones concretas, como una ley de inclusión aprobada, un nuevo sistema de administración de la educación pública, donde los liceos de administración delegada van a ser parte, la gratuidad en la educación superior, que impacta en las trayectorias de las personas y facilita el acceso, un Consejo de educación técnico profesional funcionando que antes no existía, etc. Si se hubieran considerado estas experiencias, además de otros documentos que se encontraban disponibles, como el estudio sobre los liceos técnicos que hizo la OIT o el estudio sobre administración delegada realizado por la Universidad Católica, el informe podría haber incluido recomendaciones más específicas e interesantes.

El señor Araneda, haciéndose cargo de la orientación editorial de este trabajo y del rol que tiene, señala que el documento no pretende hacer un rediseño completo del sistema ni entregar una mirada sistémica total. Tampoco fue su propósito evaluar el alcance del diálogo social y sus defectos y virtudes. El documento es explícito en señalar que se trata de una reflexión interna de la CPC, que pretende ordenar las cosas realizadas y evaluar la forma de mejorar. En ese sentido, es bastante autocrítico, reconociendo la necesidad del sector empresarial de articularse mejor y estructurarse de una manera más orgánica. En el mismo sentido, en los programas de articulación puede haber una casuística infinita, por eso este informe no pretendía cubrirlo todo, si no elegir algunos ejemplos que pudieran ser representativos en hélices para el análisis. Por otro lado, agrega, no hay que perder de vista que actualmente están funcionando una serie de instancias que pronto evacuarán sus informes, la Comisión Nacional de Productividad, el Consejo asesor técnico profesional, distintas comisiones de proyectos de ley que están abordando estos temas, y en todos ellos la CPC participa como actor, por lo que, será en esos informes donde se entregará esta mirada más completa que se espera.

El señor Alvear reitera lo señalado al inicio, en el sentido de que éste no es un documento sobre ChileValora si no que un diagnóstico sobre lo que existe, que sirve de base para poder formular nuevas ideas. Si hubiese que realizar un análisis de ChileValora, señala, lo primero que habría que mencionar es su marco normativo, constituido por una ley muy restrictiva, que impide que se pueda desarrollar el sistema en la forma en que todos los actores quisieran, pero ese no era el propósito del documento.

En relación a la posibilidad que plantea el documento de crear consejos de competencias sectoriales, la señora Ibáñez solicita desarrollar más cuál sería el objeto de estas instancias y que relación o diferencia tendrían con los organismos sectoriales de ChileValora, o si entrarían en una suerte de competencia por el cumplimiento de un mismo rol.

El señor Araneda responde que el objetivo de estas instancias es identificar las tendencias de largo alcance y definir la agenda de capital humano de cada sector, es decir, entender mejor hacia dónde va esa tendencia, cuáles son las destrezas que se van a requerir para enfrentarla y cómo comunicar eso a los actores relevantes, tanto para efectos de formación como de certificación, rol que hoy no está cubierto por ninguna instancia. Aclara que no se está pensando en una institucionalidad legal, sino más bien en replicar experiencias exitosas de otros países, en donde los consejos sectoriales aparecen y se extinguen en función de los *inputs* que se necesitan levantar. Ante la consulta de si estarían integrados sólo por los empleadores, el señor Alvear responde que eso todavía no se ha discutido y la situación se está evaluando, pero se tendrá a la vista las experiencias más significativas a nivel nacional e internacional.

La secretaria ejecutiva comenta que ChileValora ha comenzado recientemente a juntar algunos sectores en macro-mesas de trabajo, por lo que se ha ido avanzando en esa dirección, dentro de las limitaciones que la ley establece y las propias de la realidad sectorial, ya que cada sector es muy celoso de su particularidad y es renuente a juntarse con otros, porque sienten que ello implica perder su espacio, lo que constituye un problema de evolución, de crecimiento, de maduración del proceso. Agrega que, para ChileValora, tiene un impacto muy relevante la forma en la que estos consejos sectoriales serán organizados y si los organismos de ChileValora serán convocados como tales, con todas sus partes, a esta conversación, independientemente de que tengan otro rol.

Concluye la discusión el señor Mewes, quien plantea que el desafío que se presenta ahora es identificar qué se debe hacer para que esto se enfrente con una sola mirada e integrando los distintos esfuerzos y funciones de los actores involucrados y el distinto rol que cada uno cumple, manteniendo siempre la conversación entre todos los equipos técnicos que están trabajando en esto.

Se agradece y se despide a los invitados.

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.

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

JUAN MORENO GAMBOA

GUILLERMO SALINAS VARGAS

M. Angélica Ibañez

MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN

Marcela Arellano

MARCELA ARELLANO OGAZ



Ximena Concha Bañados
SECRETARIA EJECUTIVA
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe