



## ACTA

### NONAGÉSIMA SESIÓN ORDINARIA

#### COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

19 DE OCTUBRE DE 2017

En Santiago, a 19 de octubre de 2017, a las 16:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la nonagésima 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 nonagésima sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Ricardo Mewes Schnaidt – quien la presidió – y Sr. Juan Araya Jofré; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Juan Moreno Gamboa y Sr. Guillermo Salinas Vargas; en representación de la Ministra de Educación, Sra. Marcela Arellano Ogaz.

No asistieron a esta sesión la señora María Angélica Ibáñez San Martín y los señores Darío Ovalle Irrarázaval, 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 del Presidente y Vicepresidente, y acciones de articulación
3. Temas que requieren acuerdo de Directorio:
  - 3.1 Área de Centros y Evaluadores
    - a) Habilitación de evaluadores
    - b) Ampliación de alcance de evaluadores
  - 3.2 Área de Competencias Laborales:
    - a) Acreditación de perfiles ocupacionales
    - b) Ampliación de vigencia de perfiles ocupacionales
  - 3.3 Institucional:
    - a) Ejecución Presupuestaria Tercer Trimestre 2017
    - b) Autorización viajes Presidente y Vicepresidente
    - c) Autorización viaje Secretaria Ejecutiva
4. Tema Estratégico:
  - a) Homologación del Marco de Cualificaciones de la Formación y Certificación Laboral, al Marco de la Formación Técnico Profesional
  - b) Comisión Nacional de Productividad. Expone Joseph Ramos.
5. Varios



## **DISCUSIÓN Y ACUERDOS**

**En el primer punto de la tabla**, se aprueba sin modificaciones el acta de la octogésima novena sesión extraordinaria, celebrada con fecha 29 de septiembre de 2017.

**En el segundo punto de la tabla**, el presidente, vicepresidente y secretaria ejecutiva, dan cuenta de las siguientes actividades realizadas en el período:

1.- El 11 de octubre en Santiago, se llevó a cabo la sesión extraordinaria del Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional, en la que se revisó el documento de Estrategia de la Formación Técnico-Profesional, junto a un equipo revisor externo conformado por los profesionales Úrsula Renold y Leandro Sepúlveda. La actividad fue encabezada por la Subsecretaria de Educación Valentina Quiroga, y la directora de ChileValora Marcela Arellano, en su calidad de Secretaria Ejecutiva de Formación Técnico-Profesional del MINEDUC. En representación de ChileValora asistieron su presidente, la secretaria ejecutiva y la jefa del Área de Centros y Evaluadores, Pabla Ávila.

2.- El 16 de octubre, en Santiago, el presidente, vicepresidente y la secretaria ejecutiva de ChileValora asistieron a una audiencia con la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Alejandra Krauss, cuyo objetivo fue presentar formalmente a la nueva directiva de la institución, renovada en julio pasado, y plantear los objetivos y desafíos por los que se trabajará para fortalecer el Sistema. Además de manifestar su apoyo a la labor institucional, la Ministra del Trabajo planteó la idea de empezar a conversar sobre lo que llamó un gran acuerdo laboral, en el que los distintos actores puedan analizar los temas de futuro que enfrenta el mundo del trabajo. El presidente y vicepresidente solicitan a la secretaria ejecutiva gestionar audiencias también con la Ministra de Educación y el Ministro de Economía.

3.- El 18 de octubre en Santiago, se realizó el Seminario "Formación para el Trabajo, Una Propuesta para Chile", organizado por la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) y Fundación Chile, en el que se presentó el estudio elaborado por ambas instituciones denominado "Hacia un Sistema de Formación para el Trabajo en Chile", incluyendo su diagnóstico y propuestas. El presidente de ChileValora participó en el panel, destacando la coincidencia general con el diagnóstico acerca de los desafíos de la Educación Técnico Profesional, la importancia de no partir desde cero y reconocer los avances realizados en ChileValora y otras entidades, la importancia del diálogo social tripartito como escenario de conversación de estos temas y la necesidad de mejorar los grados de articulación entre los distintos componentes del sistema de formación para el trabajo, entre otros aspectos. Además de su presidente, en representación de ChileValora asistieron la secretaria ejecutiva y el director Sr. Juan Araya.

En relación con el estudio presentado en dicho evento, la secretaria ejecutiva informa que, luego de la sesión de directorio a la que asistieron la CPC y la Fundación Chile para presentarlo, se les hizo llegar una minuta con los comentarios de ChileValora y – a fines de la semana pasada – el presidente recibió un correo electrónico de la CPC en la que informa que fue eliminado del documento el párrafo en el que se ponía en cuestionamiento la representatividad de los organismos sectoriales y, por ende, de los perfiles generados por éstos.

Adicionalmente, el Sr. Mewes explica que la CPC ha invitado a ChileValora a participar de un programa piloto, que cuenta con financiamiento de la JP Morgan Foundation, cuyo



objetivo es constituir un consejo multisectorial, que revisará los perfiles que ya existen en el catálogo de ChileValora dentro del área de mantenimiento mecánico y eléctrico, para concordar cuáles son las funciones de mantenimiento transversales, necesarias para el desempeño de un trabajador, independientemente del sector en el que trabaje. Dicho consejo estaría conformado por un comité directivo y un comité técnico. El directivo estaría integrado por la CPC, los representantes de los gremios de minería, construcción, metalmecánica, manufactura, forestal y energía, el representante de Vertebral, que es la agrupación de los CFTs más grande del país, además de un representante de Mineduc y ChileValora. El comité técnico serían las mesas de trabajo, que estarían integradas por representantes técnicos de las empresas de la industria y de las instituciones de educación técnico profesional superior.

El señor Mewes señala que la decisión de si participar o no en esta iniciativa, debe ser adoptada por los directores, pues se trata de una decisión política más que técnica.

El señor Salinas señala que, más allá de que debe consultar la posición de la CUT a este respecto, le preocupa ver que, con esta iniciativa, la CPC se está alejando del tripartismo, pues la parte trabajadora no está considerada, lo que constituye un retroceso en la forma en la que estos temas han sido abordados en los últimos años. El señor Mewes, por su parte, señala que ello se le hizo ver a la CPC, recalcando que para ChileValora, el tripartismo es esencial.

La señora Arellano, por su parte, opina que sería extraño que ChileValora, que es un organismo que se ha destacado en diálogo social, sea parte de una iniciativa que, por definición, no considera ni al Estado ni a los trabajadores. Aclara que en el Ministerio de Educación no tienen información al respecto y no han sido convocados. Por otro lado, le llama la atención que el proyecto considere dentro de sus productos, la gestión de fondos de franquicia tributaria para la ejecución de cursos y la gestión de procesos de adjudicación de organismos de capacitación, sin haber considerado a Sence dentro de los actores.

La secretaria ejecutiva agrega que la integración de ChileValora como institución – siendo una instancia tripartita – no reemplaza la ausencia del mundo de los trabajadores. Por otro lado, lo que plantea el proyecto es hacer lo mismo que ya hace ChileValora: levantar estándares, desarrollar planes formativos, aplicar el marco de cualificaciones, pero en una escala transversal para un número acotado de perfiles del área de mantenimiento. Por tanto, hay un tema de roles de los actores que se debe aclarar y, por ello, le parece que lo más pertinente es reunirse con la CPC para que expliquen con mayor detalle los objetivos y alcances del proyecto. Se aprueba.

4.- El 18 de octubre en Santiago, se realizó el Seminario “Conectar los avances técnicos y metodológicos con el diseño de las políticas públicas para el desarrollo de las Competencias Transversales y Socioemocionales (CTSE) a lo largo del ciclo de vida: una necesidad y un reto”, cuyo objetivo fue profundizar experiencias nacionales e internacionales de articulación de políticas públicas dirigidas al desarrollo de las CTSE. La actividad fue organizada por la Mesa Regional de Cooperación sobre Competencias Transversales y Socioemocionales (de la cual ChileValora es miembro, junto con Sence y Mineduc), a través del proyecto Dialogas. Participaron la secretaria ejecutiva y el presidente de ChileValora, quien realizó una presentación sobre "Competencias Transversales para los Desafíos Productivos y de Desarrollo: Una Mirada desde las Empresas".



5.- El 03 de octubre en La Serena, se realizó la ceremonia de certificación de 129 trabajadores y trabajadoras de la Región de Coquimbo, que resultaron competentes tras ser evaluados en perfiles ocupacionales de los Sectores Gastronomía, Hotelería y Turismo, Agrícola y Ganadero, y Comercio. En representación de ChileValora asistió su vicepresidente, quien manifiesta que, a su juicio, debe revisarse el protocolo de entrega de certificados en estas ceremonias, pues el hecho de que el certificado sea entregado a los trabajadores en forma previa por el centro de certificación y no por las autoridades, le resta formalidad al acto y deja disconformes a los usuarios. A ello se suma que hubo otros problemas de organización que perjudicaron la actividad. La secretaria ejecutiva explica que el protocolo de entrega de certificados fue acordado con Sence para aquellas ceremonias que superan una cierta cantidad de trabajadores, a objeto de acotar la duración de las mismas. Sin perjuicio de ello, se hizo la evaluación de la actividad con el equipo de ChileValora y con el gerente del centro y se preparó una minuta que se pondrá en conocimiento del presidente y vicepresidente en la próxima reunión de mesa.

6.- El 12 de octubre en Santiago, se inauguró el III Congreso Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, organizado por la Subsecretaría de Previsión Social, en conjunto con el Ministerio de Salud y con la colaboración de la Dirección del Trabajo, el Instituto de Seguridad Laboral y la Superintendencia de Seguridad Social. Su objetivo fue difundir los avances en la implementación de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y conocer experiencias comparadas. Asistieron, entre otras autoridades, Alejandra Krauss, Ministra del Trabajo y Previsión Social, Carmen Castillo, Ministra de Salud y Pablo Casali, representante de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina. En representación de ChileValora asistieron su presidente y la secretaria ejecutiva.

7.- El 29 de septiembre en Santiago, se realizó la décimo novena sesión del Consejo de Centros de Formación Técnica del CRUCH, oportunidad en la se presentó el quehacer del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, su metodología y las cifras que respaldan su trabajo. Además, se destacó la labor de articulación con la Educación Técnico Profesional, a través de mecanismos que posibiliten la integración de los principales activos de ChileValora, en distintos niveles. En representación de ChileValora asistieron la secretaria ejecutiva y la jefa del Área de Centros y Evaluadores, Pabla Ávila.

8.- El 10 de octubre en Viña del Mar, se firmó el Convenio de Colaboración entre ChileValora y el Centro de Formación Técnica de la Universidad de Valparaíso, que permitirá poner foco en la realidad productiva de la región para promover la formación continua y la certificación de trabajadores de rubros como Logística y Comercio Exterior. La actividad tuvo la presencia del directorio del CFT, profesionales y estudiantes, además de la representación de la Empresa Portuaria Valparaíso, que comprometió apoyo para esta iniciativa. En representación de ChileValora asistieron la secretaria ejecutiva y la jefa del Área de Centros y Evaluadores, Pabla Ávila.

9.- El 17 de octubre en Santiago, se realizó una reunión con rectores de CFT estatales de la región de Los Lagos, Carlos Silva, y de la región de Coquimbo, Manuel Farías, recientemente designados por la Presidenta Bachelet, además de Rodrigo Flores, encargado de procesos académicos CFT del Ministerio de Educación. Los objetivos de esta reunión fueron compartir el trabajo realizado por ChileValora para generar mecanismos de articulación con el sistema de formación Técnico Profesional que posibiliten la integración de los principales activos de ChileValora. En representación de ChileValora asistieron la subdirectora, Jelly González, y la jefa del Área de Centros y Evaluadores, Pabla Ávila.



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 OCHENTA Y SEIS DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:**

**Teniendo presente** que se ha acreditado que 10 postulantes han cumplido con los requisitos para obtener la habilitación como evaluadores de competencias laborales:

**HABILÍTESE** como evaluadores de competencias laborales a las siguientes personas: Alan Eugenio Sotelo Gutiérrez, Antonio Roberto Salgado Pedraza, Danilo Esteban Ruíz Johns, Hernán Mario Jara Quezada, Juan Antonio Ojeda Torrealba, Leonel Alejandro Pino Aguilera, Michel Gastón de Laire Peirano, Paulina Isabel Guzmán Soto, Romina Andrea Cid Moris y Sergio Javier Valderrama Amigo; 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 OCHENTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:**

**Teniendo presente** que se ha acreditado el cumplimiento de los requisitos para ampliar el alcance de la habilitación de 4 evaluadores de competencias laborales:

**AMPLÍESE** el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales: Carolina Soledad Maragaño Lizama, Eduardo Alberto Poloni Salinas, Stephanie Alejandra Bauer Marchant y Yennifer Alicia Ávila Pizarro; para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

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

**Teniendo presente** que el Organismo Sectorial de Construcción ha solicitado la acreditación de 16 nuevos perfiles ocupacionales:

**PRIMERO: ACREDÍTENSE** hasta el 31 de julio de 2022 los siguientes dieciséis perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Construcción, subsector Montaje Industrial: maestro segunda eléctrico, maestro primera eléctrico, maestro mayor eléctrico, capataz eléctrico, maestro segunda cañonero, maestro primera cañonero, maestro mayor cañonero, capataz cañonero, maestro segunda mecánico, maestro primera mecánico, maestro mayor mecánico, capataz mecánico, maestro segunda estructurero, maestro primera estructurero, maestro mayor estructurero y capataz estructurero; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Construcción.

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

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

**Teniendo presente**, que en el catálogo de competencias laborales existen 3 perfiles ocupacionales transversales a los sectores Construcción y Minería Metálica, subsectores Edificación y Minería del Cobre, cuya vigencia vence el 06 de noviembre de 2017, y que los Organismos Sectoriales de Construcción y Minero, responsables por los perfiles antedichos, han solicitado la ampliación de vigencia de ellos, por considerar que no se han registrado modificaciones a las funciones laborales que los perfiles describen:

**PRIMERO: AMPLÍESE** hasta el 31 de diciembre de 2022, la vigencia de los siguientes tres perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen,



transversales a los sectores Construcción y Minería Metálica, subsectores Edificación y Minería del Cobre: tutor, instructor e instructor senior; conforme a la solicitud presentada por los Organismos Sectoriales de Construcción y Minero.

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

**“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS NOVENTA DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:**

**PRIMERO: APRUÉBESE** el Informe de Ejecución Presupuestaria de ChileValora correspondiente al período Enero – Septiembre de 2017, que da cuenta de un 97% de ejecución en materia de ingresos, por un total de M\$2.318.973, y de un 48% de ejecución en materia de gastos por M\$1.153.326;

**SEGUNDO: PUBLÍQUESE** en el sitio de Gobierno Transparente.”

**“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS NOVENTA Y UNO 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 entre los meses de octubre y noviembre de 2017, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento: el 24 de octubre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, en la ciudad de Antofagasta, Región de Antofagasta; el 4 de noviembre, en Charla informativa y de capacitación de Escuela de Formación Sindical para Mujeres, en la ciudad de La Serena, Región de Coquimbo; el 9 de noviembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Comercio, en la ciudad de Coyhaique, Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo; el 10 de noviembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Minería Metálica, en la ciudad de Punta Arenas, Región de Magallanes y de la Antártica Chilena; y el 16 de noviembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Minería Metálica, en la ciudad de Concepción, Región del Bío Bío.

**SEGUNDO: TÉNGASE PRESENTE** que las personas mencionadas tendrán derecho a reembolso por los gastos que se irroguen con ocasión de su participación en las actividades antes mencionadas, previa rendición de los mismos, en las condiciones establecidas en la Resolución Exenta N° 185 de 2011, que aprueba el procedimiento de reembolso de gastos por cometidos de los Directores de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.”

**“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS NOVENTA Y DOS DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:**

**Teniendo presente** que el Banco Interamericano de Desarrollo, por intermedio de su sector de integración y comercio, han extendido una invitación a la secretaria ejecutiva, personal e intransferible, para exponer en el IV Encuentro de responsables de capacitación de entidades de integración y comercio de América Latina.

**APRUÉBESE** la participación de doña Ximena Concha Bañados, en su calidad de Secretaria Ejecutiva de la Comisión, en el IV Encuentro de Responsables de Capacitación de Entidades de Integración y Comercio de América latina, que tendrá lugar en la ciudad de Miami, Estados Unidos de América, del 5 al 7 de noviembre de 2017.

Se deja constancia que esta Comisión de Servicio no implica costos para el presupuesto de ChileValora, ya que el Banco Interamericano de Desarrollo, entidad convocante, cubrirá los gastos de traslados aéreos, traslados internos, alojamiento y alimentación que se originen con ocasión de la comisión de servicio.”

**En el cuarto punto de la tabla,** se pasa a revisar el tema estratégico de la presente sesión.



Para estos efectos, se da la bienvenida al señor Joseph Ramos, presidente de la Comisión Nacional de Productividad y al señor Francisco Carrillo, profesional de la misma. El señor Ramos agradece la invitación y explica que la Comisión que preside fue mandatada por la Presidenta de la República para, entre otros objetivos, realizar un análisis del Sistema de Formación de Competencias para el Trabajo, incluyendo el sistema de educación técnico profesional, desde la educación media, pasando por los centros de formación técnica, institutos profesionales, capacitación de Sence y certificación de ChileValora. Los aspectos principales de su presentación - que constituye una síntesis del informe preliminar emitido por la Comisión - se resumen a continuación.

1.- Chile se enfrenta a una preocupante desaceleración de productividad desde el año 2000, que se explica principalmente por la caída en la productividad minera (la ley, o sea, la pureza del mineral, ha caído como un 40% desde el 2000), pero que es también transversal a la economía no minera.

2.- Desde el 2010, la productividad chilena ha estado creciendo en el orden del 0,7 o 0,8%, lo que es decepcionante si se considera que, en los últimos 20 años, la productividad en USA crece 1% al año, por tanto, Chile podría crecer sobre el 1,5% anual. ¿Cómo? A través de la imitación inteligente y adaptación de las mejores tecnologías y prácticas internacionales más idóneas para Chile. Es lo que en economía se llama *catch up*: mientras más tarde parte un país, mayor debería ser su crecimiento, pues no parte de cero sino tiene la posibilidad de aprovechar lo que ya han logrado otros.

3.- ¿Qué explica la desaceleración? Además de la caída en la ley minera, la desaceleración en Chile se entiende por los siguientes factores:

- La apertura comercial y reformas liberalizadoras de antaño están entrando en rendimientos decrecientes.
- La matriz productiva está muy concentrada en cuatro recursos naturales, lo que limita las posibilidades de nuevas actividades y exportaciones de mayor productividad.
- La insuficiencia del capital humano.

4.- El diagnóstico del capital humano muestra que los años de educación de la fuerza de trabajo chilena alcanza cerca de 11 años versus 8,5 años en 1990. Pese a la mejora en la cantidad, la calidad es muy insuficiente, especialmente para el 90% que no asiste a un liceo emblemático o colegio particular pagado. Y es peor para la educación media técnico profesional, que está debajo de la media en SIMCE y, en su mayoría, con programas muy atrasados respecto a las necesidades de las empresas. Ello se refleja también en las bajas competencias de la fuerza de trabajo chilena: citando el estudio PIACC del 2016, más de un 50% son analfabetos funcionales o apenas funcionales (versus 19% OCDE); los chilenos logran 30% menos en habilidades numéricas que la OCDE; sólo el 2% son sobresalientes versus 11% OCDE. Hay estudios señalan que, de alcanzar el promedio de habilidades de trabajadores españoles, coreanos o norteamericanos, los salarios chilenos serían hasta un 40% mayor y su crecimiento un 0,5% mayor al año.

5.- Las consecuencias de un insuficiente capital humano se traducen en costo para el país, que desaprovecha un talento latente de la población que bien desarrollado y encausado puede elevar la productividad y nivel de vida; y costo para las personas, pues supone vidas y aspiraciones truncadas, por falta de una buena educación y formación. Nivelar (asemejar) la cancha reduce la desigualdad y, por tanto, elevar el capital humano es bueno tanto para el crecimiento como para la equidad.



6.- El diagnóstico tentativo del sistema de formación técnica considera cuatro dimensiones:

- i) Vinculación productiva:
  - Falta de instrumentos y mecanismos sistematizados para analizar demanda prospectiva.
  - Hay espacios de participación del sector privado, pero sin un rol definido y vinculante
- ii) Calidad:
  - Falta énfasis de formación en los resultados/competencias adquiridas, no sólo en procesos.
  - Es difícil capacitar seriamente en 40 horas.
- iii) Currículum:
  - Poco vínculo entre competencias y cualificaciones identificadas por la industria y los programas de formación, la evaluación del aprendizaje o la titulación del egresado.
  - Necesidad de fortalecer conocimientos generales y transversales (por sobre los técnicos).
  - Poca vinculación de práctica laboral con perfiles (heterogéneos) de competencias.
- iv) Institucionalidad:
  - Falta de sistema: conversan poco entre sí la educación media técnico profesional, los centros de formación técnica, los institutos profesionales, la industria, el SENCE y la certificación de ChileValora.

7.- Tres oportunidades (y desafíos) en cuanto a capital humano técnico:

- i) Largo plazo (para los que están aún lejos de ingresar al mercado laboral): mejorar la calidad de la educación básica, media y pre-básica (el sine qua non de cualquier reforma).
- ii) Mediano plazo (para los que están por ingresar al mercado laboral): que nadie entre sin tener al menos un oficio técnico superior.
- iii) Corto plazo (para los que ya están en la fuerza de trabajo): incrementar y mejorar el sistema de capacitación y certificación.

8.- Algunas ideas tentativas para los que ya están en la fuerza de trabajo (el stock):

- i) Como primera prioridad, focalizar la capacitación Sence en la adquisición de un oficio para cesantes crónicos (programas de 400 o 500 horas, ojalá con fuerte componente digital), más que en programas de 40 horas para perfeccionar a los que ya tienen un oficio (pues no se puede hacer una capacitación significativa en 40 horas).
- ii) Dado el elevado grado de analfabetismo funcional y digital, ofrecer cursos de alfabetismo funcional y digital (40 horas online cada uno) a todo cesante y exigir la aprobación como condición a que un cesante reciba más de un mes de subsidio de cesantía como programa universal de capacitación (Sence).
- iii) En tercer lugar, cursos modulares de capacitación centrados en adquirir competencias según las trayectorias profesionales de los perfiles de competencias acordado por la industria, comenzando por los de ChileValora.

9.- Algunas ideas tentativas para los que están por ingresar a la fuerza laboral (el flujo): Cada año entran a la fuerza de trabajo más o menos 350.000 personas, de las cuales salen como 200.000 del sistema educacional porque egresan de enseñanza media o porque desertan. Se propone:





- i) Extender la educación obligatoria a 14 años, a una educación superior de dos años (CFT o equivalente) para ese un tercio de jóvenes (75.000 al año) que ingresa directamente al mercado laboral sin un oficio serio. Ello conlleva que sube el salario de \$350 o 400 mil a \$650 mil o más, lo que supone una rentabilidad social sobre un 25% anual.
- ii) Enderezar la pirámide técnico profesional, revertiendo el actual sesgo pro estudios universitarios (aunque a universidades mediocres), elevando a 550 puntos el requisito para acceder a la gratuidad universitaria.
- iii) Privilegiar (en gratuidad) oficios STEM (science, technology, engineering, mathematics) y de salud, en los centros de formación técnica e institutos profesionales.
- iv) Fortalecer la línea de habilidades generales y transversales en la educación media técnico profesional; y ofrecer un último año de especialidad, centrado especialmente en tecnología digital.
- v) Hacer conversar los diferentes subsistemas (educación media técnico profesional, empresas, CFT, Sence, ChileValora), vinculando la acreditación, programas y titulación de educación media técnico profesional y CFT, a la adquisición de X e Y% competencias del marco de cualificaciones determinado en conjunto por la industria (partiendo con los perfiles de ChileValora como estándares mínimos).
- vi) Que el sistema sea de formación continua, no terminal, con cursos modulares, integrados a cada nivel, para facilitar las distintas transiciones educación media técnico profesional a educación superior técnico profesional a capacitación formal, así como aprendizaje en el trabajo.

10.- Ideas tentativas para los que están lejos de ingresar al mercado laboral (largo plazo): Mejorar la calidad de la educación básica, media y pre básica, incorporando habilidades del siglo XXI (lógica, creatividad, pensamiento crítico, negociación y programación).

Concluye la presentación del Sr. Ramos y se ofrece la palabra a los directores.

La secretaria ejecutiva consulta cómo se ha visualizado el aporte futuro del programa Más Capaz en el marco de las propuestas. El señor Ramos responde que, a su juicio, la prioridad debe ser la gente que ya está activa y que no tiene oficio.

El señor Araya consulta cómo mejorar la situación de los liceos industriales en que los jóvenes egresan con una muy baja calificación. El señor Ramos responde que obviamente lo ideal es fortalecer la educación media técnico profesional, ese debería ser el punto de partida, pero como ello es un proceso a largo plazo, le parece más práctico nivelar el primer año de centro de formación técnica y el segundo año otorgar un oficio técnico superior.

Respecto a la cobertura que tendría la medida de agregar dos años a la educación media para que se egrese con un oficio, explica el señor Ramos que lo ideal es que al menos cubra a esos 75.000 jóvenes que van directamente al mercado del trabajo y que por ello están destinados a remuneraciones muy bajas. Si bien por el momento no hay capacidad para que vayan más alumnos a los CFTs, la estimación presupuestaria indica que ello es posible, pues si el costo promedio es de US\$2.500 al año por persona, la educación de dos años para 75.000 personas costaría 375 millones de dólares.

La señora Arellano agrega que, cuando se miran las cifras con gratuidad, ya se advierte que este primer año hubo más jóvenes que fueron a gratuidad en centros de formación técnica e institutos profesionales que a universidades. Además, muchos jóvenes que iban



a trabajar primero desde la educación media técnica profesional, fueron primero a educación superior. Agrega que, si sólo los centros de formación técnica Santo Tomás y AIEAB, se transformaran en entidades sin fines de lucro, ya se alcanzarían las coberturas planteadas por el Sr. Ramos.

Por su parte, el señor Salinas, a modo de reflexión señala que el crecimiento y la productividad son temas que también importan al mundo sindical y, en tal sentido, hay que tener en cuenta algunos puntos que le parecen relevantes. Primero, que en un país como éste ya no se puede seguir hablando de capacitación, sino que corresponde abordar el problema como formación para el trabajo y la vida. Lo que está sucediendo ahora es que no sólo la capacitación sino también las universidades y los institutos profesionales no están empalmando bien con las necesidades que el país requiere desde el punto de vista del desarrollo, ofreciendo carreras que hoy en día no sirven o han quedado obsoletas o deberían durar mucho menos. Segundo, que hay que apuntar a la integralidad y dejar de mirar este tema como cosas separadas y radicadas en distintas instancias. En tercer lugar, que efectivamente hay que crear una nueva institucionalidad ya que la actual no resiste para los cambios que el país necesita en esta materia. Y, en cuarto lugar, a su juicio si esto no se aborda de manera tripartita, no va a funcionar.

El señor Ramos señala que existe una coincidencia esencial entre los dos actores principales, el mundo del trabajo y el mundo de la empresa, respecto a que esto es bueno tanto para el crecimiento de la productividad como para la elevación de los salarios y la reducción del desgano. Luego, que el diagnóstico debe estar coincidente en un 80% entre el Ministerio de Educación, el consejo técnico profesional, Fundación Chile, la CPC y la Comisión Nacional de Productividad. Y todos reconocen que los subsistemas no conversan entre sí y que se necesita una institucionalidad. A su juicio, lo más práctico es partir con las instituciones que ya existen, hacerlas más fuertes y con un ente coordinador que, en su opinión personal, debería ser el Ministerio de Educación.

La señora Arellano agrega que la posibilidad de organizar la educación pública con servicios locales, en función del territorio, va a permitir tener una mirada más específica de lo que se necesita, pues lo más probable es que, en lugares urbanos donde existe mayor cobertura, se requiera que los jóvenes salgan del cuarto medio con cierta competencias transversales, especialmente tecnológicas, que los preparen para trabajar a corto plazo, pero en otros lugares, que tienen menos acceso, se necesitará un liceo técnico porque será la única opción que probablemente tendrán los jóvenes del sector.

El señor Carrillo señala que el diagnóstico muestra un elemento adicional que es importante tener presente: que el aprendizaje tanto en los liceos como en la educación superior, se entiende en términos de cantidad de horas cursadas, entonces un universitario que cursa 10 semestres tiene un valor social superior a la de un técnico que cursa 4 u 8. Esa es una estructura antigua que no se condice con el cambio que requiere el sistema, en donde la educación técnica tiene un rol importante en la medida que no sean las horas de clase las que importan sino el aprendizaje. Ello se logrará en la medida que se empiece avanzar hacia un sistema donde se incorpore la certificación y las competencias.

La secretaria ejecutiva y el señor Mewes consultan si la Comisión Nacional de Productividad va a proponer un diseño de institucionalidad que permita articular a los distintos actores. El señor Carrillo responde que efectivamente se va a proponer una estructura general de gobernanza nueva, que se ha trabajado con una perspectiva funcional del sistema, es decir, se han identificado los roles, no las instituciones, lo que ha permitido detectar que algunos

de ellos están poco desarrollados o inexistentes, como por ejemplo, el rol prospectivo del que se hablaba con anterioridad, o la parte de estándares, que está desarrollada para certificación pero no para el sistema educacional completo. Por lo tanto, se entregará una propuesta genérica de rectoría y coordinación, pero la bajada en específico no será parte de este informe.

La secretaria ejecutiva consulta sobre la factibilidad de solicitarle a la Comisión de Productividad que reciba el directorio de ChileValora. El señor Ramos sugiere más bien coordinar una reunión con la señora consejera Andrea Butlemann, ya que ella está a cargo directamente de la redacción del informe, el que se espera que se encuentre en su versión final en el mes de enero de 2018.

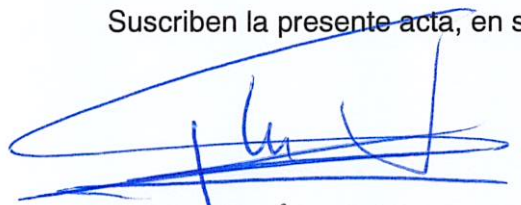
Se agradece una vez más la participación de los señores Ramos y Carrillo.

Atendida la hora de cierre de la sesión, se decide postergar para una próxima oportunidad el segundo tema estratégico incluido en tabla.

**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 noagésima sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe.

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



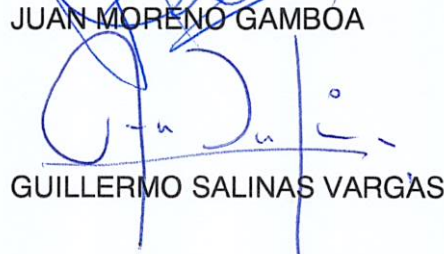
RICARDO MÉWES SCHNAIDT



JUAN MORENO GAMBOA



JUAN ARAYA JOFRÉ



GUILLERMO SALINAS VARGAS



MARCELA ARELLANO OGAZ



XIMENA CONCHA BAÑADOS  
Secretaria Ejecutiva  
Ministro de Fe