



## ACTA

### NONAGÉSIMA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA

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

30 DE NOVIEMBRE DE 2017

En Santiago, a 30 de noviembre de 2017, a las 10:00 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la nonagésima primera 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 primera sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Ricardo Mewes Schnaidt – quien la presidió –, Sr. Darío Ovalle Irarrázaval y Sr. Juan Araya Jofré; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Juan Moreno Gamboa, Sra. María Angélica Ibáñez San Martín y Sr. Guillermo Salinas Vargas; en representación de la Ministra de Educación, Sra. Marcela Arellano Ogaz.

No asistieron a esta sesión los señores 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) Acreditación de centro
    - d) Ampliación de alcance de centros
  - 3.2 Área de Competencias Laborales:
    - a) Ampliación de vigencia de perfiles ocupacionales
    - b) Acreditación de perfiles ocupacionales
  - 3.3 Institucional:
    - a) Autorización viajes Presidente y Vicepresidente
    - b) Autorización comisión de servicios Secretaria Ejecutiva
    - c) Marco de Cualificaciones Técnico Profesional
4. Temas Estratégicos:
  - a) Propuestas del Consejo Asesor Técnico Profesional. Marcela Arellano
  - b) Principales desafíos de ChileValora para ampliar el impacto de su acción. Ricardo Mewes.
5. Varios



## **DISCUSIÓN Y ACUERDOS**

**En el primer punto de la tabla,** se aprueba sin modificaciones el acta de la nonagésima sesión ordinaria, celebrada con fecha 19 de octubre de 2017.

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

1.- El 26 de octubre en Santiago, se realizó la quinta versión del Encuentro Nacional del Comercio de la Cámara Nacional de Comercio, que en esta oportunidad llevó por nombre "Innovación Empresarial: Construyendo lo Imposible". La exposición principal estuvo a cargo de Iván Vera, Fundador y Presidente de INNSPIRAL, con el tema "¿Se puede aprender a innovar? Claves para que todo tipo de empresas sean sustentables". En representación de ChileValora asistieron su presidente y vicepresidente.

2.- El 08 de noviembre en Santiago, se realizó el taller "Sumando inclusión, sumamos valor a nuestras empresas. Diálogo en torno a los beneficios de la integración de las personas con discapacidad en las empresas", organizado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Organización Internacional del Trabajo, OIT. El objetivo de la actividad fue informar a la sociedad civil, especialmente al sector productivo, sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, así como relevar los beneficios y ventajas que esta inclusión trae a la comunidad. En la ocasión estuvieron presentes la Ministra del Trabajo, Alejandra Krauss; el Subsecretario de la cartera, Francisco Díaz; el director Nacional de SENADIS, Daniel Concha; el Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur, Fabio Bertranou; entre otros representantes de diversos sectores. En representación de ChileValora asistieron su presidente y la secretaria ejecutiva.

3.- El 10 de noviembre en Santiago, se realizó la ceremonia de certificación de 70 personas en el perfil Instalador de gas clase 3, luego de ser evaluados por el centro de certificación de la Universidad de las Américas. El proceso es parte de un plan de formación de Metrogas, que incluyó una capacitación a través de SENCE. La actividad contó con la presencia de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Alejandra Krauss, el Director Nacional de SENCE, Pedro Goic, el superintendente de Electricidad y Combustibles, Luis Ávila, la rectora de la Universidad de Las Américas, Pilar Armanet, y el gerente general de Metrogas, Pablo Sobarzo. En representación de ChileValora asistieron su presidente, vicepresidente y la secretaria ejecutiva.

4.- El 13 de noviembre en Santiago, el presidente y la secretaria ejecutiva de ChileValora reunieron con el Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Jorge Rodríguez Grossi, con el objetivo de presentar formalmente al nuevo directorio de la Comisión, renovado en julio pasado, y plantear los objetivos y desafíos por los que se trabajará para fortalecer el Sistema.jóvenes del servicio militar

5.- El 17 de noviembre en Santiago, se lleva a cabo la octava sesión del Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional, encabezado por la Ministra de Educación, Adriana Delpiano, y la Subsecretaria de Educación, Valentina Quiroga. La jornada, que además contó con la presencia del Director Nacional de SENCE, Pedro Goic, la Secretaria Ejecutiva de Formación Técnico Profesional del MINEDUC, Marcela Arellano, y el presidente del consejo Comisión Nacional de Productividad, Joseph Ramos, tuvo por objetivo conocer la perspectiva de las instituciones de los sistemas de capacitación y de certificación de



competencias, además de discutir propuestas de políticas a ser incorporadas en el marco de la Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional. En representación de ChileValora asistieron su presidente, la secretaria ejecutiva y la jefa del Área de Centros y Evaluadores, Pabla Ávila.

6.- El 07 de noviembre en Santiago, la Comisión Nacional de Productividad (CNP) organizó un panel para abordar el informe preliminar de dicha entidad sobre competencias para el trabajo, que contiene los hallazgos que darán forma a la “Estrategia y Plan de Acción para el desarrollo de competencias y habilidades en el mundo del trabajo”, estudio mandatado por el Gobierno de Chile. El encuentro fue inaugurado por Alfonso Swett, presidente del Comité de Políticas Públicas de SOFOFA, y Joseph Ramos, presidente de la CNP, y contó con un panel de expertos compuesto por Cristóbal Philippi, gerente general de la Corporación de Capacitación de la SOFOFA; Ricardo Paredes, Rector de DUOC UC; Cornelia Sonnenberg, Gerente general de la Cámara Chileno - Alemana (Camchal); quienes debatieron y analizaron los puntos entregados por la CNP. Juan Moreno, vicepresidente de ChileValora y representante de la CUT, destacó la necesidad de considerar el tripartismo como un elemento esencial que permite el diálogo entre todos los actores involucrados.

7.- El 07 de noviembre en Santiago, SENCE realizó el Día de la Capacitación y Empleabilidad 2017. En la instancia, el vicepresidente de ChileValora, Juan Moreno, participó en el módulo “Diálogo social para mejorar la empleabilidad”, junto a David Alfaro Piélagos, director Servicio Nacional de Empleo de Perú; Gonzalo Zeiss, Hire to Retire Lead Nestlé Chile; Marcelo Fuster, gerente general de la Asociación de Industrias Metálicas y Metalmecánicas, y Andrés Toro, jefe del Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas SENCE, quien moderó la conversación. En la ocasión, Juan Moreno reflexionó sobre cómo los acuerdos en el ámbito de la formación para el trabajo que usan como metodología, el diálogo social, son posibles y los beneficios que esto trae, tanto para las y los trabajadores, como para las empresas y para el país.

8.- El 29 de noviembre en Santiago, la Secretaria Ejecutiva de ChileValora es reconocida en la ceremonia de premiación a las 100 Mujeres Líderes de El Mercurio, en su decimosexta edición. El certamen organizado por Mujeres Empresarias, junto a Economía y Negocios de El Mercurio, busca destacar a las mujeres más influyentes del año a nivel nacional, en tres categorías: empresaria o ejecutiva, servicio público o social, y profesionales, académicas o investigadoras. El señor Mewes, a nombre de todo el directorio, felicita a la secretaria ejecutiva por este galardón y expresa su reconocimiento al trabajo que ella y – bajo su liderazgo - todo el equipo de ChileValora, desarrollan día a día para el posicionamiento de esta política pública.

**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 NOVENTA Y TRES DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:**

**Teniendo presente** que se ha acreditado que 11 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: María Belén Navarro Vergara, Fernanda Andrea Montoya Lobos, Fredy Gregory Barrientos Kehsler, Juan Carlos Abarza Vega, Juan Pablo Bravo Urrutia, Marta Guadalupe Peña



Bobadilla, Olga Doraliza Tapia Lafertte, Pedro Rodrigo Alvarado Arcaya, Remigio Iván Herrera Merino, Richardi Antonio Ríos Lomeña y Sigisfredo Alejandro Álamos Fuentealba; 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 NOVENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:**

**Teniendo presente** que se ha acreditado el cumplimiento de los requisitos para ampliar el alcance de la habilitación de 8 evaluadores de competencias laborales:

**AMPLÍESE** el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales: Carlos Hugo Villegas Torres, Evelyn de Lourdes Galaz Vásquez, Gabriel Hernán Verdugo Romero, José Miguel Carreño Díaz, Oscar Daniel Toledo Miranda, Rodrigo Alejandro Calfimán Mansilla, Tatiana Daniela Calderón Aravena y Víctor Iván Tabilo Toro; para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

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

**Teniendo presente** que Certificación Laboral Limitada solicitó la 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 todos ellos, con un 78,3% de logro:

**PRIMERO: APRUÉBESE** la solicitud de acreditación del postulante Certificación Laboral Limitada, en los siguientes 7 perfiles ocupacionales: ayudante pastelero, panificador, correspondientes al subsector Panadero; maestro de cocina, correspondiente al subsector Gastronomía; operador de grúa, correspondiente al subsector Logística; conductor carga general, conductor de sustancias peligrosas y conductor(a) de taxi colectivo, correspondientes al subsector Transporte Terrestre.

**SEGUNDO: PROCEDA** la Secretaría Ejecutiva a formalizar la acreditación mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del acta de compromiso establecida en las bases de la convocatoria.

**TERCERO: INGRÉSESE** al postulante al Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, una vez que se acredite por parte de éste el pago del arancel de mantención correspondiente al primer año de acreditación y la publicación en extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede.”

Sin perjuicio del acuerdo antes adoptado, el señor Mewes solicita revisar el porcentaje de corte técnico que permite la acreditación de un centro y que actualmente es de un 60%, ya que, a su juicio, para la etapa en la que se encuentra este sistema, es bajo. La secretaria ejecutiva se compromete a realizar el análisis con el equipo técnico y someterlo a la discusión del directorio en una próxima oportunidad.

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

**Teniendo presente** que el centro MG Certifica Ltda. solicitó la ampliación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 14 perfiles ocupacionales y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios para ello:



**PRIMERO: APRUÉBESE** la solicitud de ampliación de la acreditación del centro MG Certifica Limitada en los siguientes perfiles ocupacionales, todos ellos del sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre: mantenedor correas transportadoras y alimentadores avanzado planta, mantenedor mecánico avanzado equipos móviles, mantenedor mecánico de redes de fluidos especialista planta, operador mina subterránea, operador de correas transportadoras, operador de equipos de conducción de relaves, depositación y recuperación de agua, operador (terreno) proceso filtrado de concentrados (molibdeno), operador de equipos de filtrado, operador de espesadores, operador de remolienda y clasificación, operador equipos de chancado, operador equipos de transporte de concentrado, operador equipos flotación, operador tronadura subterránea.

**SEGUNDO: PROCEDA** la Secretaria Ejecutiva a formalizar la ampliación de alcance mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del anexo de 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 NOVENTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:**

**Teniendo presente** que el centro Fulcro ABC Ltda. solicitó la ampliación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 16 perfiles ocupacionales y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para 14 de ellos:

**PRIMERO: APRUÉBESE** la solicitud de ampliación de la acreditación del centro Fulcro ABC Limitada en los siguientes perfiles ocupacionales: operador de contratos, coordinador de despacho minero, electricista exterior mina, jefe de turno extracción subterránea, operador equipos de molienda, operador de remolienda y clasificación, operador base equipos molienda, controlador proceso molienda convencional, controlador proceso molienda SAG, instructor senior, vulcanizador equipos mina, correspondientes al subsector Minería del Cobre; rigger en alta, rigger en media y rigger en baja, correspondientes al subsector Montaje Industrial.

**SEGUNDO: PROCEDA** la Secretaria Ejecutiva a formalizar la ampliación de alcance mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del anexo de 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.

**CUARTO: DENIÉGUESE** la acreditación al Centro antes individualizado respecto de los 2 perfiles ocupacionales que se indican a continuación: instalador de gas clase 3 e instalador eléctrico clase D.

**QUINTO: PROCEDA** la Secretaria Ejecutiva a formalizar esta decisión mediante el acto administrativo correspondiente, informando al postulante de los recursos y plazos que proceden en contra de la denegatoria.”

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

**Teniendo presente** que el centro Impronta Mine Certifica E.I.R.L. solicitó la ampliación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 19



perfiles ocupacionales y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios para ello:

**PRIMERO: APRUÉBESE** la solicitud de ampliación de la acreditación del centro Impronta Mine E.I.R.L. en los siguientes perfiles ocupacionales, todos ellos del sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre: operador de equipos móviles, operador grúa telescópica, operador de puente grúa, administrador de contratos, operador de contratos, jefe de turno extracción rajo abierto, operador equipos de chancado, jefe de turno taller equipos mina, maestro mecánico equipos mina, electromecánico equipos mina, mantenedor mecánico base equipos móviles, senior proceso de mantención, operador de perforación rajo, instructor, operador equipos auxiliares proceso de tronadura en mina rajo abierto y mina subterránea, tutor, operador de sondaje, coordinador de despacho minero y mantenedor mecánico avanzado equipos móviles.

**SEGUNDO: PROCEDA** la Secretaria Ejecutiva a formalizar la ampliación de alcance mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del anexo de 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.”

En el siguiente tema de acuerdo, se explica que ChileValora está piloteando en el sector de Energía, un modelo de funcionamiento del Organismo Sectorial, que apunta a que el alcance de éste sea realmente sectorial y no acotado a una determinada área productiva. En primera instancia, el año 2011, se conformó el OSCL de Electricidad liderado por la Asociación de Empresas Eléctricas. Luego, el 2014, se conformó un OSCL de Energías Renovables, liderado por el Centro Nacional para la Innovación y Fomento de las Energías Sustentables – CIFES. El 2016, a propósito de un proyecto de competencias laborales desarrollado en el marco de la sexta convocatoria de ChileValora, el OSCL de Energías Renovables se reconfirmó, esta vez como OSCL de Energías, asumiendo el Ministerio de Energías como entidad coordinadora. Durante el presente año, el OSCL de Energías, impulsó el desarrollo de perfiles ligados a la producción de leña (biomasa), y en el marco de dicho proyecto, evidenció la necesidad y propició la modificación del modelo de trabajo del OSCL, conformándose al interior del OSCL un comité técnico del área de “producción de leña”, que replica la estructura tripartita del OSCL, permitiendo sumar nuevos actores, sin afectar la estructura general del mismo, así como garantizar la calidad y pertinencia de los productos de un proyecto en específico, en este caso la leña. En este contexto y considerando también que los actores que integraron el OSCL de Electricidad participan activamente en las sesiones de OSCL de Energías desde el 2016, se acordó la integración del Organismo Sectorial de Electricidad al OSCL de Energías, integración que se formalizó el 26 de octubre del presente año. De este modo, el Organismo Sectorial de Energías, se responsabilizará de la gestión de 58 perfiles acreditados en el sector Suministro de Gas, Electricidad y Agua, 43 de ellos acreditados en el subsector Electricidad y 15 en el subsector Energías Renovables No Convencionales.

Ahora bien, en el marco de la reunión de integración del Organismo Sectorial de Electricidad al OSCL de Energías, se acordó solicitar a ChileValora la ampliación de vigencia de los 18 perfiles ocupacionales del subsector Electricidad, que vencen en el presente mes de noviembre, hasta el 31 de diciembre del 2019, con el objeto de proceder a su actualización a través de un proyecto de competencias laborales que postuló recientemente a la novena convocatoria.



La señora Ibáñez destaca el modelo de integración del OSCL de Energías, ya que a su juicio responde de mejor manera al enfoque estratégico que debe tener el trabajo de estas instancias tripartitas y se condice con el desafío institucional de fortalecer su funcionamiento. Los demás directores coinciden con lo anterior y, en mérito de los antecedentes expuestos, adoptan el siguiente acuerdo por unanimidad:

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

**PRIMERO: AMPLÍESE** hasta el 31 de diciembre de 2019, la vigencia de los siguientes dieciocho perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Suministro de Gas, Electricidad y Agua, subsector Electricidad: maestro de empalme, supervisor de empalme, inspector de pérdida, supervisor de pérdida, anfitrión de oficina comercial, coordinador de lectura, ejecutivo telefónico de emergencia, analista de calidad de call center, supervisor de operaciones de atención comercial, ejecutivo de atención básica, ejecutivo de atención compleja, ejecutivo telefónico comercial, coordinador de corte y reposición, maestro de corte y reposición, supervisor de corte y reposición, analista de lectura, inspector de lectura y lector de consumo de energía. **SEGUNDO: INCORPÓRESE** la modificación de vigencia en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

En el siguiente tema de acuerdo, se explica que el perfil de trabajadora de casa particular, que está bajo la responsabilidad del OSCL de Servicios para el Hogar, pierde vigencia hoy 30 de noviembre. Su vigencia ya había sido ampliada el 2016, por un año, a solicitud del OSCL del subsector, que se reconfirmó para esos efectos y se comprometió a presentar un anteproyecto de competencias laborales que tendría por objetivo revisar las competencias del perfil actualmente acreditado para una eventual actualización, así como identificar posibles rutas formativo - laborales, que aporten al desarrollo y crecimiento profesional de las trabajadoras del sector. Las conversaciones para estos efectos con el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género (SERNAMEG), aún se encuentran en proceso, por lo que dicha entidad presentó una solicitud de ampliación de vigencia transitoria hasta el 30 de junio del 2018. Dicha solicitud se sustenta en la necesidad de garantizar la permanencia del perfil en tanto se desarrollan las acciones necesarias para posibilitar la certificación. En tal sentido, existen avances en términos de identificación de posibles postulantes para habilitación de evaluadoras en el perfil de trabajadora de casa particular, gracias al apoyo del Sindicato Unitario de Trabajadoras y Trabajadores de Casa Particular (SINDUCAP), cuyos representantes han planteado la posibilidad de abordar la certificación de competencias a través del perfil de Cuidador/a primaria/a, como alternativa que permitiría favorecer la movilidad ocupacional de las trabajadoras en distintos sectores productivos.

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

**“ACUERDO NÚMERO SEISCIENTOS DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:**

**PRIMERO: AMPLÍESE** hasta el 30 de junio de 2018, la vigencia del siguiente perfil ocupacional y las unidades de competencias laborales que lo componen, correspondiente al sector Servicios, subsector Servicios para el hogar: trabajadora de casa particular. **SEGUNDO: INCORPÓRESE** la modificación de vigencia en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

Se continúa con los siguientes temas de acuerdo.



## “ACUERDO NÚMERO SEISCIENTOS UNO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE”

### Teniendo presente:

- 1.- Que el Organismo Sectorial Apícola ha solicitado la acreditación de un nuevo perfil ocupacional;
- 2.- Que ha solicitado la actualización de 6 perfiles ocupacionales;
- 3.- Que, finalmente, ha solicitado la eliminación de 10 perfiles ocupacionales, debido a que algunos de ellos respondían a una sola función o tarea, no constituyendo un conjunto de competencias, en tanto que otros respondían a una lógica acumulativa:

**PRIMERO: ACREDÍTESE** hasta el 30 de junio de 2022 el siguiente perfil ocupacional perteneciente al sector Agrícola y Ganadero, subsector Apicultura: operario apícola, conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial Apícola.

**SEGUNDO: ACREDÍTESE** hasta el 30 de junio de 2022 los siguientes 6 perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Agrícola y Ganadero, subsector Apicultura: apicultor, operador de sala de extracción de productos apícolas, encargado de proceso de polinización, criador de abejas reinas, extensionista apícola y gestor apícola local; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial Apícola.

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

**CUARTO: ELIMÍNENSE** los siguientes 10 perfiles ocupacionales y las unidades de competencias que los componen, conforme a la solicitud del Organismo Sectorial Apícola: apicultor básico, apicultor avanzado, apicultor orgánico, consultor y transferencista apícola en área de gestión y administración del negocio, operador de recuperación de cera y marcos, operador de fraccionado de miel, operador de procesamiento y envasado de otros productos apícolas, encargado de sala de extracción y envasado de productos apícolas, encargado de materiales e insumos apícolas orgánicos y operador de fabricación de material apícola.

**QUINTO: ACTUALÍCESE** el alcance del centro Universidad Católica del Maule, incluyendo en él la nueva versión de los perfiles ocupacionales del sector Agrícola y Ganadero, subsector Apicultura, cuya actualización fue aprobada precedentemente.

**SEXTO: ACTUALÍCESE** el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales, incluyendo en ellos la nueva versión de los perfiles ocupacionales del sector Agrícola y Ganadero, subsector Apicultura, cuya actualización fue aprobada precedentemente: Francisco Almendra Riquelme, Hugo Herrera Mena, Hugo Valenzuela Castillo, Jeanette Avilés Isla, Jorge Toro Obreque, Laertes Marcelo Rodríguez Fernández, Marisol Lermada González, Mauricio Gutiérrez Collet, Misael Cuevas Bravo, Oscar Padilla Sepúlveda, Richard Salgado Van Diest, Fredy Retamal Basalto, María Victoria Zan Marchant y Oscar Alcázar Espinoza.”

## “ACUERDO NÚMERO SEISCIENTOS DOS DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE”

### Teniendo presente:

- 1.- Que el Organismo Sectorial de Climatización ha solicitado la acreditación de 4 nuevos perfiles ocupacionales;
- 2.- Que ha solicitado la actualización de 5 perfiles ocupacionales;
- 3.- Que, finalmente, ha solicitado la eliminación de un perfil ocupacional, como consecuencia del proceso de actualización de los perfiles del subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización, específicamente del área productiva de Climatización, Refrigeración y Calefacción, producto de la cual se escinden las competencias de mantención:

**PRIMERO: ACREDÍTESE** hasta el 07 de septiembre de 2022 los siguientes cuatro perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de





Gasfitería y Climatización: mantenedor de sistemas de climatización, mantenedor de sistemas de refrigeración, mantenedor en sistemas de calefacción doméstica y supervisor de operaciones y mantenimiento en sistemas de refrigeración con amoníaco; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Climatización.

**SEGUNDO: ACREDITENSE** hasta el 07 de septiembre de 2022 los siguientes 5 perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización: instalador y mantenedor de equipos de climatización y refrigeración, instalador de sistemas de climatización, instalador de sistemas de refrigeración, instalador de sistemas de calefacción doméstica y operador y mantenedor de sistemas de refrigeración con amoníaco; conforme a la solicitud presentada por el Organismo de Climatización.

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

**CUARTO: ELIMÍNESE** el siguiente perfil ocupacional y las unidades de competencias que lo componen, conforme a la solicitud del Organismo Sectorial de Climatización: instalador y mantenedor de sistemas de refrigeración comercial.

**QUINTO: ACTUALÍCESE** el alcance del centro Cámara Chilena de Refrigeración y Climatización, incluyendo en él la nueva versión de los perfiles ocupacionales del sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización, cuya actualización fue aprobada precedentemente.

**SEXTO: ACTUALÍCESE** el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales, incluyendo en ellos la nueva versión de los perfiles ocupacionales del sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización, cuya actualización fue aprobada precedentemente: Alejandro Reyes Escobar, Byron Gómez Fuentes, Claudio Cabrera Álvarez, Danilo Rifo Soto, Danilo Santibáñez Moya, Eduardo Cornejo Romero, Gerardo Cornejo Reveco, Germán Arancibia Cañas, José Alfredo Pinto Ahumada, José Luis Camus Oyarce, Juan Carlos Urrutia Astudillo, Juan Candía Gutiérrez, Klaus Schmid Spilker, Luciano Ramírez Villarroel, Marcel Ibáñez Ramírez, Miguel Morales Velásquez, Peter Yufer Sulzer, María José Saavedra Espinoza y Richardi Ríos Lomeña.”

#### **“ACUERDO NÚMERO SEISCIENTOS TRES 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 diciembre de 2017, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento: el 6 de diciembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Comercio, en la ciudad de Temuco, Región de la Araucanía; el 7 de diciembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Agrícola y Ganadero, en la ciudad de Concepción, Región del Bío Bío; el 13 de diciembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Minería Metálica, en la ciudad de Illapel, Región de Coquimbo; el 13 de diciembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Minería Metálica, en la ciudad de Salamanca, Región de Coquimbo; el 13 de diciembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Agrícola y Ganadero, en la ciudad de Arica, Región de Arica y Parinacota; el 14 de diciembre, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Suministro de Gas, Electricidad y Agua, en la ciudad de Valdivia, Región de los Ríos; el 20 de diciembre, en dos ceremonias de certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, en la ciudad de Antofagasta, Región de Antofagasta; el 27 de diciembre, en dos ceremonias de certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, 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.”

**“ACUERDO NÚMERO SEISCIENTOS CUATRO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:**

**APRUÉBESE** la participación de doña Ximena Concha Bañados, en su calidad de Secretaria Ejecutiva de la Comisión, en el hito de inicio del proyecto “Fortalecimiento de la Institucionalidad para las Políticas de Formación Profesional y Certificación Ocupacional”, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile, a través de ChileValora y SENCE. La actividad de llevará a cabo en la ciudad de Montevideo, Uruguay, el 20 de diciembre de 2017.

Se deja constancia que esta Comisión de Servicio no implica costos para el presupuesto de ChileValora, ya que la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCI), 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 último tema de acuerdo, se explica que el 23 de enero del 2014, el directorio de ChileValora aprobó el Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral, que había sido trabajado en conjunto con Sence, con el apoyo técnico de OIT/Cinterfor y del BID. A contar de esa fecha, ChileValora inició un trabajo de aplicación de este Marco en todos los proyectos de competencias laborales, a través de una metodología de levantamiento de mapas de procesos asociados a cadenas de valor a nivel de sectores y subsectores y poblamiento de los distintos niveles del marco con perfiles, rutas formativo-laborales y planes formativos para orientar la movilidad y desarrollo de las personas. A la fecha, 33 subsectores ya están trabajando con esta herramienta.

En febrero de 2016 se dio inicio al proyecto de construcción de un Marco de Cualificaciones para la Formación Técnico Profesional, con alcance nacional, esfuerzo conjunto entre el Ministerio de Educación y la CORFO, ejecutado por Fundación Chile, al que se incorporaron ChileValora y Sence. El comité técnico de trabajo, del que ChileValora fue parte, revisó y validó cada uno de los descriptores de la nueva estructura, la que finalmente fue validada por todas las entidades participantes.

En ese contexto, mediante correo electrónico de 27 de septiembre del presente año, la directora de ChileValora, señora Marcela Arellano, en su calidad de secretaria ejecutiva de formación técnico profesional de Mineduc, envió a ChileValora el documento de cierre del proceso de desarrollo del Marco de Cualificaciones para la Formación Técnico-Profesional y el Decreto Exento N° 1138 de la Ministra de Educación, que establece los lineamientos para poner en marcha este Marco en el sistema de educación formal, informal y no formal, solicitando al directorio que analice la pertinencia de iniciar el proceso de migración desde el Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral, a esta nueva propuesta conjunta. En paralelo, la secretaria ejecutiva de ChileValora conversó con el Director Nacional de Sence, señor Pedro Goic para invitarlo a participar en un equipo técnico, para analizar las condiciones que permitirían adscribirse a este nuevo marco en el menor plazo posible por ambas instituciones.



La señora Arellano agrega que el documento ya está terminado, con pleno acuerdo de los actores en los niveles y descriptores del marco, aunque todavía falta cuadrar la mirada del mundo universitario, cuya diferencia principal apunta a entender la formación profesional, técnica y la capacitación como algo subsidiario de la universidad. Se espera que, en el contexto de la Ley de Educación Superior, se pueda avanzar en ese acuerdo. En el intertanto, la decisión de Mineduc es comenzar el proceso de institucionalización del marco de cualificaciones.

La secretaria ejecutiva explica que, como ChileValora ya venía trabajando con esta herramienta y los perfiles ocupacionales se han levantado con asociación a algunos de los 5 niveles, los cambios no son sustanciales y, por lo tanto, la adopción de este nuevo marco por parte de ChileValora requerirá sólo algunos ajustes de forma y otros que son razonablemente abordables, dando una señal de alineamiento y articulación muy importante, pues el objetivo principal de un marco de cualificaciones es precisamente hacer conversar el mundo del trabajo con el de la educación formal. Adicionalmente, habrá que trabajar para que los Organismos Sectoriales se apropien de esta herramienta y la bajen a las empresas para que pueda ser utilizada por quienes gestionan el desarrollo de las personas al interior de las mismas.

En mérito a los antecedentes presentados, los directores adoptan el siguiente acuerdo por unanimidad:

**“ACUERDO NÚMERO SEISCIENTOS CINCO DEL AÑO DOS MIL DIECISIETE:**

**AUTORÍCESE** a la secretaria ejecutiva a iniciar las acciones necesarias para lograr la adopción del marco de cualificaciones de la formación y certificación laboral, con el marco de cualificaciones de la formación técnico profesional, delegando en ella las facultades para realizar los análisis y adoptar los acuerdos interinstitucionales que permitan un proceso de migración ordenado y que garanticen la coherencia y articulación de ambos instrumentos.”

**En el cuarto punto de la tabla**, se presenta el primer tema estratégico de la presente sesión, relativo a las Propuestas del Consejo Asesor de Formación Técnico Profesional, para lo cual se ha invitado a exponer a la Sra. Marcela Arellano y al profesional del equipo de la secretaría técnica de educación técnico profesional del Ministerio de Educación, Sr. Cristian Lincovin.

La señora Arellano explica que la propuesta considera que el sistema de Formación Técnica Profesional tenga cuatro focos: i) Gobernanza, que funcione como un marco de referencia para el sistema y establezca condiciones base para el resto de los focos, mediante una coordinación regular entre economía, educación y trabajo, tanto en lo público como en lo privado; ii) Calidad centrada en el desarrollo de capacidades y talentos, y el aprendizaje continuo a lo largo de la vida; iii) Pertinencia con el mundo del trabajo como uno de sus factores clave, sobre todo pertinencia regional y territorial, ya que hay mucha oferta educativa que no tiene que ver con lo que requieren los entornos productivos y sociales; y iv) Permeabilidad que permita generar pasarelas legibles entre los distintos componentes del sistema y habilite el aprendizaje continuo.

A continuación, se presentan los principales ejes de cada uno de estos focos, a corto plazo (este año o más tardar a mediados del próximo), mediano plazo (dos a tres años) y largo plazo (5 años o más).



## 1.- Gobernanza e Institucionalidad

- a) En el corto plazo, reforzar la institucionalidad de MINEDUC para formalizar espacios de vinculación entre Educación Media, Superior y la Secretaría Ejecutiva de Formación Técnico Profesional, y también vinculación con el entorno que está fuera del Ministerio.
- b) A mediano plazo, crear una Agencia de Formación Técnico-Profesional, que incorpora al Consejo Asesor como directorio y cuya función será la coordinación público-privada en definición de políticas, así como definir estándares y criterios aplicables a todo el sistema formativo. Ante una consulta de la señora Ibáñez y del señor Ovalle, el señor Lincovin explica que se estaría optando por una agencia y no una subsecretaría, porque parece más eficiente tener un organismo de dependencia ministerial, pero desconcentrado, que puede generar un diálogo público-privado y una relación más flexible con el mundo productivo, del trabajo y de la economía, asumiendo funciones que garanticen la pertinencia de la oferta en los territorios. En cambio, una subsecretaría lleva asociados costos de coordinación muy altos, que hacen prácticamente imposible conversar con otros actores. Además, las funciones que se le asignan a esta agencia son aquellas que no estaban en ningún actor del sistema, que son la coordinación de actores, el monitoreo de la pertinencia de la oferta y el desarrollo y comunicación de la formación técnico profesional.

La señora Arellano precisa que como esto requiere la aprobación de una ley, será la próxima administración la que deberá gestionarla e implementarla y podrá definirse un modelo de institucionalidad distinto, pero en lo que todos están de acuerdo, es en que hay que coordinar lo que existe y hacerlo más eficiente.

Ante una consulta de la secretaria ejecutiva, el señor Lincovin explica que a esta Agencia de Formación Técnico Profesional le corresponderá el rol de administrar la aplicación del marco de cualificaciones y su mantención, pero no el aseguramiento de la calidad, ya que se quiere aprovechar el sistema ya existente en la actual Agencia de la Calidad de la Educación, que debería crear una división de formación técnico profesional, también a través de una modificación legal.

Respecto de la consulta del señor Araya sobre dónde quedarían Sence y ChileValora en este modelo de gobernanza, la señora Arellano aclara que el Consejo de Educación Técnico Profesional no está abordando la institucionalidad del Ministerio del Trabajo, porque entienden que la Comisión Nacional de Productividad va a hacer algunas recomendaciones en ese aspecto, pero sí están señalando que los OSCL deben ser la base de la coordinación con el sector productivo, para lo cual requieren ser fortalecidos y agrupados.

El señor Juan Moreno manifiesta su inquietud respecto a la creación de este modelo, ya que, a su juicio, algunos de los roles que se propone para la nueva institucionalidad ya son desarrollados por ChileValora y otros podrían ser asumidos mediante el perfeccionamiento de su marco normativo. En su opinión, el Ministerio de Educación a través de esta propuesta se está alejando del tripartismo, optando por una institucionalidad que no tiene esa característica.

La señora Arellano discrepa de lo anterior y precisa que tanto la conformación del Consejo de Educación Superior como la de los CFT estatales, iniciativas gestionadas directamente por el Ministerio de Educación, han reconocido



expresamente el tripartismo y basado su futuro funcionamiento en el diálogo social. Por otro lado, lo que se está presentando son los lineamientos generales del modelo de gobernanza y el detalle está contenido en el documento que se entregará en esta sesión para que pueda ser revisado por los directores con posterioridad. Sin perjuicio de ello, aclara que todos los roles que se le entregan a esta agencia de la educación técnico profesional son funciones que actualmente no están radicadas en ningún organismo y, por lo tanto, no hay nada que se le esté quitando a ChileValora para ser entregado a otra institución.

La secretaria ejecutiva señala que es importante tener presente que esta propuesta, si bien la está haciendo el Ministerio de Educación, se tiene que aprobar en el seno del Consejo Asesor, de ahí la importancia de presentarla a este directorio, ya que, como parte del Consejo Asesor, ChileValora tendrá que entregar una opinión oficial sobre ella. La expectativa por tanto es que el directorio se empape de esto, que luego pueda hacer una revisión con mayor profundidad y que se pueda programar una nueva reunión más técnica, donde se pueda discutir en detalle.

## 2.- Pertinencia y Calidad.

a) En el mediano plazo se apunta a:

- Generar un Sistema de Aseguramiento de la Calidad en Formación Técnico Profesional, que aproveche la institucionalidad existente e incorpore en la Agencia de Calidad Escolar y en la Comisión Nacional de Acreditación, divisiones o unidades de educación técnico profesional, con estándares generales, compartidos y validados para todos los subsistemas.
- Reformular la Educación Media Técnico Profesional, que hoy no responde a las necesidades del sector productivo ni de los estudiantes, avanzando desde la lógica de especialidades a la de dominios técnicos o sectores productivos y reduciendo su número en aras a la pertinencia.
- Instalar procesos de formación de formadores, exigiendo título de profesor para docentes de la EMTP y certificación de competencias laborales para formadores que ejerzan en capacitación y en educación superior, agregando además formación continua basada en pasantías obligatorias en los sectores productivos.

b) En el largo plazo se propone rediseñar el sistema de formación continua, estableciendo evaluación de aprendizajes obligatoriamente, distinguiendo propósitos de programas: formación continua y programas sociales, y estableciendo criterios que faciliten apropiación de los resultados de la capacitación por parte del trabajador.

## 3.- Trayectorias y Rutas Formativas

a) A corto plazo, se espera generar un sistema de orientación vocacional y laboral, que entregue información y apoyo para tomar decisiones en capacitación, educación básica, media y superior. Este sistema incluye formación de orientadores y sistemas de información y plataformas. La secretaria ejecutiva señala que aquí es donde cobran relevancia los perfiles de ChileValora, ya que entregan una ruta formativa laboral que sirve de insumo para la toma de decisiones.



- b) A mediano plazo, se propone avanzar hacia el reconocimiento de aprendizajes y certificaciones, a través de la actualización de programas de la educación media técnico profesional y capacitación, en base a un marco general para reconocimiento de aprendizajes y certificaciones. El reconocimiento de aprendizajes y certificaciones pasa a ser un requisito para la acreditación de las instituciones de educación superior. La secretaria ejecutiva agrega que una condición necesaria para que ello ocurra, es que los perfiles de ChileValora sean considerados como un insumo para el diseño de las carreras, y además tener presente que la certificación puede ser una salida intermedia y no necesariamente final, ya que una persona puede certificar un conjunto de competencias sin esperar a llegar al final de la carrera para buscar trabajo.
- c) A largo plazo, revisar la estructura de títulos y grados, apuntando a títulos y grados asociados a competencias y flexibilizando la duración y modalidades de las carreras, así como generando oferta de postgrados profesionales/técnicos.

Ante una consulta del señor Mewes, el señor Lincovin explica que la propuesta no considera aumentar los años de escolaridad secundaria, entre otras razones porque va contra las tendencias internacionales y no hay evidencia de que genere beneficios.

#### 4.- Financiamiento

- a) A mediano plazo se propone implementar un sistema de financiamiento para desarrollo institucional en educación superior técnica, que mejore la equidad en el acceso a financiamiento institucional y estudiantil, considere incentivos a la adopción de estándares, reconocimiento de aprendizajes y credenciales, retención estudiantil, investigación aplicada y transferencia tecnológica, e incorpore el monitoreo de resultados de programas implementados.
- b) A largo plazo, se apunta a reformular la franquicia tributaria, para facilitar su uso por parte de PyMEs y permitir el financiamiento de programas conducentes a títulos. La secretaria ejecutiva señala que otro objetivo de esta reformulación debe ser facilitar el uso de la franquicia en procesos de evaluación y certificación, eliminando los desincentivos que existen actualmente.

#### 5.- Información y Comunicaciones

Por último, la estrategia debe ir acompañada de una campaña público-privada de valoración social y de la generación de Centros de Recursos para la Formación Técnico-Profesional, que desarrollen investigación, material de apoyo para formadores y estudiantes/aprendices, y bases de datos y sistemas de información que apoyen investigación y análisis.

Se agradece la presentación de la señora Arellano y el señor Lincovin.

**En el siguiente punto de tabla,** el presidente presenta el segundo tema estratégico de esta sesión, relativo a los principales desafíos de ChileValora para ampliar el impacto de su acción. Señala el señor Mewes que el principal desafío que enfrentará el sistema en los próximos cuatro años, será ampliar su escala de operación. Las exigencias que se le harán a ChileValora serán mucho mayores que las actuales, ya que las expectativas que se han ido generando son consecuencia del cierre de una etapa exitosa. En tal sentido, se



identifican 5 temas estratégicos principales, que deben ser abordados para responder a este desafío:

### 1. Diálogo Social y Organismos Sectoriales.

El diálogo social tripartito, presente tanto en el directorio de ChileValora, como también, en los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), debe validarse y fortalecerse como mecanismo que asegura representatividad, pertinencia, legitimidad social y eficacia de las políticas públicas.

Son varias las interrogantes que se plantean al respecto: ¿Cuál es la función principal que debería cumplir el OSCL en esta etapa? ¿Prospectar requerimientos de capital humano futuro? ¿seguir levantando estándares de competencia y comprometer a la industria a adoptar dicho estándar? ¿Ambas cosas? ¿Cuál es el tipo de representatividad que necesitamos para esta nueva etapa? ¿Una que ponga el acento en la “diversidad” del sector o que enfatice la presencia “de actores clave” de cada industria? ¿Cuál es la escala adecuada en que deben operar los OSCL (macro, meso, etc.)? ¿Debemos migrar paulatinamente hacia menos OSCL de carácter intersectorial e instancias sectoriales de coordinación técnica con presencia territorial? ¿Sería beneficioso sumar al tripartismo a actores del mundo de la educación? ¿En cuál de las instancias? ¿Cuál es el mecanismo de financiamiento más adecuado para asegurar su funcionamiento? ¿Es necesario fortalecer la estructura de funcionamiento del directorio de ChileValora?

### 2. Cobertura de Certificación, financiamiento y centros de evaluación y certificación.

Al cierre de la presente administración se habrán ejecutado 100 mil procesos de evaluación y certificación. Durante el próximo cuatrienio las exigencias de cobertura aumentarán, incorporando nuevas poblaciones: trabajadores de empresas de menor tamaño, egresados de la educación técnica, cesantes, trabajadores por cuenta propia y personas que de manera voluntaria deseen optar a certificación para buscar nuevos empleos o reconvertirse hacia otra ocupación con mayor empleabilidad, sin necesidad de contar con el consentimiento de su empleador actual.

Para enfrentar estas exigencias es dable preguntarse: ¿Son suficientes los mecanismos de financiamiento actuales? ¿Qué otros mecanismos permitirían generar incentivos para que otros públicos puedan acceder a la certificación? ¿Son suficientes los centros que tenemos para satisfacer el crecimiento cuantitativo y cualitativo de la demanda por certificación? ¿Es suficiente con que amplíen progresivamente su alcance? ¿Qué tipo de Centros necesitamos para enfrentar estos nuevos desafíos? ¿Cómo hacemos para que los centros incorporen la infraestructura necesaria para certificar a estas nuevas poblaciones? ¿El régimen de inhabilidades existentes en la ley favorece u obstaculiza la incorporación del tipo de Centros que queremos?

### 3. Certificación y productividad: la necesidad de un sistema de formación para el trabajo y la vida.

El impacto en la productividad de los sistemas de certificación, mejora aún más, si los estándares definidos, adoptados y validados por la industria, se vinculan a la cadena de

valor de los procesos productivos y, por tanto, se organizan en una secuencia ascendente, según complejidad, amparados en la estructura de un marco de cualificaciones. ChileValora presenta avances positivos en esta materia, sin embargo, todavía no contamos a nivel país con un sistema articulado e integrado que permita a las personas construir trayectorias formativas y laborales y moverse entre el mundo del trabajo y el de la formación de manera flexible y con un adecuado reconocimiento social de los aprendizajes obtenidos de manera formal, no formal e informal. Tampoco existen mecanismos que incentiven y faciliten la coordinación de las distintas instituciones públicas que contribuyen a este objetivo, más allá de la voluntad de quienes encabezan algunas de las instituciones comprometidas, y tampoco mecanismos de financiamiento que hagan materialmente viable a las personas transitar por las rutas y realizar su proyecto de vida.

Para ello es necesario preguntarse: ¿Dónde debería estar el foco de los próximos proyectos de competencias: más rutas o mayor poblamiento de perfiles en las rutas ya existentes?; ¿Qué necesitamos hacer para que la capacitación, no sólo aquella que se realiza a través de programas sociales, sino que la se lleva adelante a través de franquicia tributaria, particularmente para el cierre de brechas, considere los estándares de competencias y planes formativos levantados por ChileValora? ¿Es suficiente con medidas administrativas, se requieren cambios normativos, rediseño de los sistemas de financiamiento de la certificación y capacitación? ¿Qué rol pueden jugar las OTIC en este escenario?; ¿Puede ser la certificación un instrumento asegurador de la calidad de la capacitación? ¿Si así fuera, que medidas administrativas, normativas, etc., se requiere llevar adelante?; ¿Más allá del MCFT, cómo podemos agilizar la adopción más decidida de los estándares levantados por ChileValora, particularmente de aquellos que están en ruta, por el mundo de la educación, particularmente la EMTP? ¿Desde esta perspectiva vale la pena sumar instituciones de FT a los OSCL?

#### 4. El futuro del trabajo: cambio tecnológico y envejecimiento de la Fuerza de Trabajo.

PIAAC muestra que, en todos los países, el 9% de los puestos de trabajo corren un alto riesgo de ser automatizados, mientras que para otro 25%, el 50% de las tareas cambiará significativamente debido a la automatización, lo cual no significa que las ocupaciones se pierdan, sino que una parte significativa de las competencias asociadas van a cambiar. Sin embargo, también se espera un aumento de demanda en oficios relacionados con el cuidado personal y servicios que son difíciles de automatizar.

Los datos de empleo nos muestran dos grandes tendencias. Por una parte, un bajo crecimiento de los empleos de baja calificación y un alto crecimiento de los empleos altamente calificados, particularmente en el sector servicios. Por la otra, un paulatino pero sistemático envejecimiento de nuestra fuerza de trabajo. En este sentido, existe evidencia que muestra que, el crecimiento del trabajo por cuenta propia no sólo se explica por razones cíclicas de la economía (bajo crecimiento), sino también, por razones estructurales, ya que el grupo que mayor importancia tiene dentro de los trabajadores por cuenta propia son las personas mayores de 50 años.

En ese contexto, ¿Cómo podemos avanzar en la detección de brechas de capital humano? ¿Es posible replicar la experiencia del Sector Minero (Estudio de fuerza laboral) en otros sectores? ¿Cuáles?; ¿Qué rol juegan los Observatorios Regionales de Empleo de SENCE? ¿Y las agencias públicas y privadas que promueven la transformación productiva para adelantarnos a los cambios tecnológicos?; ¿Qué rol pueden jugar el directorio y nuestros





OSCL como espacios de diálogo social para facilitar la transición hacia la industria inteligente?; ¿Qué podemos hacer en materia de capacitación y certificación del grupo de trabajadores mayores de 50 años, de manera de detener el crecimiento del empleo por cuenta propia de este segmento de la población y aprovechar sus competencias para reintegrarlos a empleos menos precarios?

##### 5. Institucionalidad, autonomía presupuestaria y presencia regional.

ChileValora es una institución joven y relativamente pequeña. Su estado de desarrollo no permitirá operar a la escala que requiere el trabajo que se aproxima para los próximos años, particularmente en lo que respecta a la expansión cuantitativa y cualitativa de la certificación. La naturaleza de la estructura de financiamiento establecida en la ley – que obliga a la institución a autogenerar el 51% de su presupuesto anual a través del cobro de aranceles y la celebración de convenios - no resulta ser coherente con su condición de servicio público regido por el principio de gratuidad y con los bienes públicos que genera (perfiles de competencias laborales, planes formativos y las rutas formativo laborales), los que contribuyen a mejorar el desempeño del resto de la institucionalidad de formación en la que participan actores públicos como privados.

En tal sentido, es imperioso preguntarse ¿Cómo podemos contribuir a generar un consenso en el mundo público y privado de la necesidad de fortalecer ChileValora?; De alcanzar dicho consenso ¿cuál son los principios que deberían guiar el diseño institucional de forma de asegurar una buena coordinación con el resto de la institucionalidad pública y con el sector privado, a nivel nacional y regional?; ¿Deberíamos avanzar en una estrategia progresiva de instalación de la certificación o, por el contrario, en una de carácter masivo?; ¿Cuáles son los cambios normativos que se requieren para lograr la autonomía presupuestaria de la institución?.

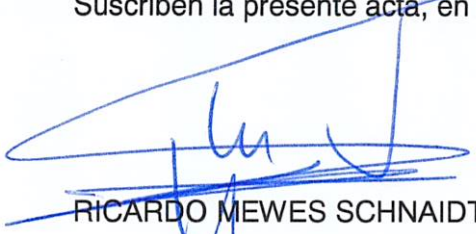
Los directores coinciden con la agenda de temas estratégicos propuesta por el presidente y enfatizan la importancia de avanzar en su reflexión, a objeto de presentarla, con propuestas concretas, a las nuevas autoridades que asumirán en marzo de 2018. Para estos efectos, se decide fijar un taller de reflexión estratégica el día 17 de enero de 2018.

**En el punto Varios de la tabla**, se entrega en carpeta a los directores el detalle de las actividades de difusión, cooperación internacional y relacionamiento institucional realizadas en el período, y el de las próximas actividades programadas. Se destaca el evento en el que se celebrarán los 100.000 procesos de evaluación, que se encuentra programado para el 24 de enero de 2018.

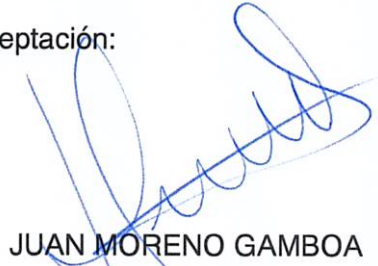
Respecto del calendario de próximas sesiones, atendida la agenda de actividades institucionales y los compromisos de cierre de año de los directores, se acuerda realizar la próxima sesión el día miércoles 27 de diciembre de 2017, de 13:00 a 15:30 horas y la siguiente el jueves 25 de enero de 2018, de 11:30 a 13.30 horas.

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

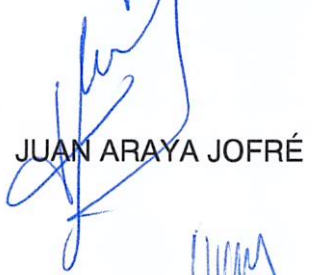
Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



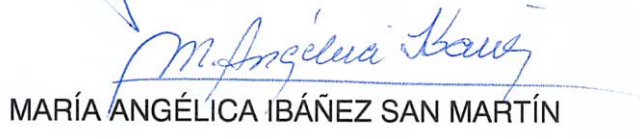
RICARDO MEWES SCHNAIDT



JUAN MORENO GAMBOA



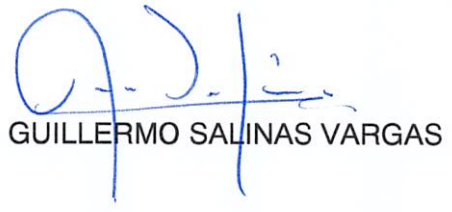
JUAN ARAYA JOFRÉ



MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN



DARÍO OVALLE IBARRÁZAVAL



GUILLERMO SALINAS VARGAS



MARCELA ARELLANO OGAZ



XIMENA CONCHA BAÑADOS  
Secretaría Ejecutiva  
Ministro de Fe

