



ACTA

NONAGÉSIMA SEXTA SESIÓN ORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

24 DE MAYO DE 2018

En Santiago, a 24 de mayo de 2018, a las 15:00 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la nonagésima sexta 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 sexta sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Ricardo Mewes Schnaidt – quien la presidió – y Sr. Darío Ovalle Irrarázaval; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Juan Moreno Gamboa, Sra. María Angélica Ibáñez San Martín y Sr. Guillermo Salinas Vargas; en representación del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Sra. Verónica Garrido Bello; en representación del Ministro de Educación, Sra. Mónica Brevis Saldaño; y en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sr. Felipe Commentz Silva.

No asistió a esta sesión el señor Juan Araya Jofré, quien justificó su inasistencia con la debida anticipación.

Actuó como secretaria de actas la Fiscal de ChileValora, doña Hortensia Cereceda Pinto.

TABLA

Primera Parte:

1. Aprobación acta anterior
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Temas que requieren acuerdo de Directorio:
 - 3.1 Área de Centros y Evaluadores:
 - a) Habilitación de evaluadores
 - b) Ampliación de alcance de evaluadores
 - c) Ampliación de alcance de centros
 - 3.2 Área de Competencias Laborales
 - a) Ampliación de vigencia de perfiles ocupacionales
 - b) Acreditación de perfiles ocupacionales
 - 3.3 Autorización viajes presidente y vicepresidente:
4. Presentación de ejecución presupuestaria trimestral aprobada en sesión ordinaria N° 95
5. Varios

Segunda Parte:

Visita del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Sr. Nicolás Monckeberg.

DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la nonagesima quinta sesión ordinaria, celebrada con fecha 27 de abril de 2018.

En el segundo punto de la tabla, el presidente da cuenta de los siguientes temas:

1.- Proceso de renovación del cargo de secretario/a ejecutivo/a de ChileValora.

Explica el presidente que, luego del acuerdo adoptado en la sesión anterior, relativo a la renovación del cargo de secretario ejecutivo, se tomó contacto con el Servicio Civil para solicitar su colaboración en la realización del proceso de selección. Luego de varias reuniones y conversaciones con los equipos de dicha entidad, el día de ayer el Director del Servicio Civil envió un mail al presidente de ChileValora, confirmando la voluntad de apoyar el proceso y detallando que la participación consistirá en: revisión y validación del perfil de cargo, asesoría y revisión de las bases de postulación, publicación de la convocatoria, apoyo en la etapa de evaluación curricular y evaluación gerencial, propuesta de candidatos a entrevistar, asesoría en proceso de conformación de comisión evaluadora, entrevistas a candidatos finalistas y el ofrecimiento del director de integrar dicha comisión. Adicionalmente, en conversación telefónica de la fiscal de ChileValora con el Subdirector de Gestión de Personas, se aclaró que será el Servicio Civil el que publicará la convocatoria, en una modalidad que permita ajustarse a los tiempos comprometidos, que en principio serían de 5 semanas, y ejecutará directamente la etapa de evaluación curricular y gerencial, debiendo el directorio de ChileValora definir la conformación de la comisión evaluadora final.

El director señor Salinas, señala que, si bien es cierto que en la sesión anterior se decidió solicitar el apoyo del Servicio Civil para la realización del proceso, no se discutió ni acordó la modalidad de la convocatoria. Al respecto, consulta cuál sería la propuesta del Servicio Civil. Explica la Fiscal que, lo que se le trasmitió el día de hoy, es que se están evaluando las distintas modalidades, en función de los plazos comprometidos por el director nacional. En tal sentido, una alternativa es una búsqueda dirigida, a través de *head hunters* o haciendo uso de la propia base de datos del Servicio Civil, lo que permitiría buscar candidatos que se ajusten al perfil de cargo y acortar los tiempos de evaluación. Por otro lado, también existe la posibilidad de realizar una convocatoria abierta y pública pero la experiencia muestra que a estos cargos postula una gran cantidad de personas que no necesariamente cumplen con el perfil, pero que de todos modos deben ser evaluadas, lo que alarga los procesos.

La señora Ibáñez opina que este proceso debe estar dotado del máximo de transparencia posible y que, desde ese punto de vista, le resulta lógico hacer uso de la plataforma oficial a través de la cual el Estado provee sus cargos, que es el portal de empleos públicos. Agrega que el proceso debe asegurar la búsqueda de una persona que cumpla con el perfil, aunque ello tome más tiempo del inicialmente proyectado por el Servicio Civil. Coinciden con lo anterior los señores Ovalle, Salinas y Moreno, quienes también se inclinan por un proceso público y abierto. Por su parte, el señor Mewes, estima que una búsqueda dirigida garantiza de mejor manera el cumplimiento del perfil del cargo. Los directores ya mencionados consideran que, más que una modalidad dirigida, lo que garantiza el cumplimiento del perfil de cargo es tener claros los requisitos y descriptores que serán evaluados.



Luego de un intercambio de opiniones, se decide instruir al Servicio Civil para que realice la convocatoria a través del portal de empleos públicos.

Respecto del perfil de cargo, se informa que el equipo de la secretaría ejecutiva construyó una propuesta que fue validada por el presidente y vicepresidente, y que se encuentra en una versión preliminar para que sea revisada por el resto de los directores. Se intercambian algunas observaciones relacionadas con los requisitos de educación formal, años de experiencia y factores que deben ser considerados para definir la admisibilidad de un candidato. Se acuerda que se enviará la propuesta de perfil por correo electrónico a todos los directores, para que puedan revisarla y comentarla hasta el lunes 30 de mayo, luego de lo cual, se delega en el presidente y vicepresidente la facultad de aprobar el perfil definitivo que será enviado al Servicio Civil para la realización del proceso.

Por último, respecto de la integración de la comisión evaluadora que deberá entrevistar a los candidatos finalistas del proceso, el presidente propone que ésta responda a la conformación tripartita del directorio y que, por tanto, esté integrada por 3 directores: uno del sector empresarial, otro del mundo de los trabajadores y un tercer representante del sector público. Se aprueba.

2.- Situación de flujos de ingresos asociados a la tramitación del convenio de desempeño institucional.

Informa el presidente que los ingresos correspondientes a la transferencia de recursos de la Subsecretaría del Trabajo por M\$1.751.177, a la fecha no han sido percibidos por ChileValora, ya que el Convenio de Desempeño se encuentra en trámite de toma de razón por parte de la Contraloría General de la República desde el día 11/05/18. Agrega que, si el documento no es tomado de razón dentro del presente mes, y por consiguiente no se reciben los recursos a más tardar la segunda semana de junio, no será posible financiar las remuneraciones y gastos generales de la institución en dicho período. Atendido que se trata de un Decreto del MINTRAB, es fundamental que sea dicho Ministerio el que realice todas las gestiones necesarias para acelerar el proceso de toma de razón por parte de Contraloría y evitar una situación compleja a nivel institucional.

Para estos efectos, el presidente informa que sostuvo una conversación el día de ayer con el Subsecretario del Trabajo, quien se comprometió a realizar todas las gestiones a través de su División Jurídica para apurar la tramitación. Asimismo, se le solicita apoyo a la directora representante del Ministro del Trabajo, Sra. Verónica Garrido, para que pueda transmitir el problema a dicha autoridad y pueda comprometer su intervención directa.

3.- Proceso de planificación y presupuesto 2019

Se informa que se espera que, en el mes de junio, Mintrab entregue a ChileValora la señal presupuestaria para el año 2019. Aunque no se conoce aún el calendario del proceso presupuestario, dado el cronograma histórico, es necesario iniciar el trabajo de planificación a nivel institucional. Para estos fines, el presidente propone que el directorio realice una Jornada de Planificación Estratégica que permita definir los lineamientos para la elaboración del Plan de Trabajo 2019 y su presupuesto asociado. Los directores manifiestan su conformidad con la propuesta y revisan diversas alternativas de fecha, la que será confirmada por correo electrónico dentro de los próximos días.



4.- Finalizando la cuenta, se entrega en carpeta a los directores, el detalle de los eventos y ceremonias a los que se ha asistido en el período.

En el tercer punto de la tabla, se pasa a revisar los temas que requieren acuerdo. El señor Ricardo Mewes solicita dejar constancia en acta que se inhabilita para la decisión sobre la ampliación de alcance del centro de la Cámara de Comercio de Santiago, debido a su vinculación con la Cámara Nacional de Comercio. Se anota.

Habiéndose publicado en la intranet todos los antecedentes con la suficiente antelación, los directores adoptan los siguientes acuerdos por unanimidad, salvo el acuerdo número seiscientos sesenta y cuatro, que se adopta con la abstención del señor Mewes, por las razones ya indicadas:

“ACUERDO NÚMERO SEISCIENTOS SESENTA Y DOS DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO:

Teniendo presente que se ha acreditado que 8 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: Alejandra Teresa Villegas Muñoz, Carla Francisca Cabrera Gutiérrez, Héctor Hernán Molina Villarroel, Jaime Adolfo Mol Morales, Jorge Hernán Vega Acuña, Julio Arnaldo Cobos Soto, Oscar Eduardo Fernández Jeria y Roger Fernando Oliva Calquín; para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud publicada oportunamente en la intranet.”

“ACUERDO NÚMERO SEISCIENTOS SESENTA Y TRES DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO:

Teniendo presente que se ha acreditado el cumplimiento de los requisitos para ampliar el alcance de la habilitación de 9 evaluadores de competencias laborales:

AMPLÍESE el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales: Alejandro Francisco Peñaloza Labraña, Cristián Mauricio Álvarez Salas, Danilo Andrés Tapia Gómez, Luis Hernán Bernal Rojas, María Alicia Morales Tapia, Mario de Jesús Godoy Tapia, Mauricio Andrés Alarcón Quezada, Osvaldo Antonio Opazo Castillo y Sydnei Klever Andrés Arias Fuentealba; para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

“ACUERDO NÚMERO SEISCIENTOS SESENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO:

Teniendo presente que el centro Certificación y Servicios CCS Ltda. solicitó la ampliación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 8 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 Certificación y Servicios CCS Ltda. en los siguientes perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Comercio, subsector Supermercados: recepcionista, bodeguero, atención de clientes, operador de carnicería, operador de platos preparados, ayudante panadero, maestro panadero y administrador.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaría 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 SEISCIENTOS SESENTA Y CINCO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO:

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existen 19 perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Administración Pública, subsector Municipal, cuya vigencia vence el 31 de junio de 2018, y que el Organismo Sectorial Municipal, responsable por los perfiles antedichos, ha solicitado la ampliación de vigencia de ellos en forma diferenciada, ya que 13 de estos perfiles están actualmente siendo parte de un proyecto de competencias laborales, por lo que se pide su ampliación de vigencia hasta el 30 de abril de 2019; en tanto, respecto de los restantes 6 perfiles, al no ser parte del proyecto de competencias laborales, se pide ampliar su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2023, la vigencia de los siguientes seis perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Administración Pública, subsector Municipal: revisor (a) de expedientes de obras, encargado (a) territorial, encargado (a) de personal, oficial especializado (a) de juzgado de policía local, gestor (a) de medioambiente, aseo y ornato y gestor (a) de transparencia municipal.

SEGUNDO: AMPLÍESE hasta el 30 de abril de 2019, la vigencia de los siguientes trece perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Administración Pública, subsector Municipal: inspector (a) de obras, encargado (a) de prevención de riesgos, supervisor (a) de contratos externos de aseo y ornato, encargado (a) de oficina de partes e informaciones, encargado (a) de vivienda, encargado (a) de cultura, encargado (a) de deporte, encargado (a) de turismo, encargado (a) de pesca, encargado (a) agropecuario, inspector (a) de tránsito, actuario (a) de juzgado de policía local y encargado (a) de cajero (a) municipal.

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

“ACUERDO NÚMERO SEISCIENTOS SESENTA Y SEIS DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO:

Teniendo presente que el Organismo Sectorial de Construcción ha solicitado la acreditación de 8 nuevos perfiles ocupacionales:

PRIMERO: ACREDÍTESE hasta el 31 de diciembre de 2023 los siguientes ocho perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Construcción, subsector Montaje Industrial: maestro segunda estanquero, maestro primera estanquero, maestro mayor estanquero, capataz estanquero, maestro segunda instrumentista, maestro primera instrumentista, maestro mayor instrumentista y capataz instrumentista; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Construcción.

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

“ACUERDO NÚMERO SEISCIENTOS SESENTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO:

PRIMERO: APRUÉBESE la participación de don Ricardo Mewes Schnaidt, en su calidad de Presidente de la Comisión, y de don Juan Moreno Gamboa en su calidad de



vicepresidente, en las siguientes actividades, a realizarse durante los meses de mayo y junio de 2018, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento: el 28 de mayo, en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, en la localidad de San Cruz, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins; el 29 de mayo, en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Manufactura Metálica, en la localidad de La Calera, Región de Atacama; el 29 de mayo, en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, en la ciudad de Rancagua, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins; el 29 de mayo, en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Minería Metálica, en la ciudad de Valparaíso, Región de Valparaíso; el 31 de mayo, en la ceremonia de Certificación de trabajadores del sector Transporte y Logística, en la ciudad de San Antonio, Región de Valparaíso; el 1 de junio, en la ceremonia de certificación de trabajadores de los sectores Construcción y Manufactura Metálica, en la ciudad de Antofagasta, Región de Antofagasta; y el 7 de junio, en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Minería Metálica, en la ciudad de Coquimbo, Región de Coquimbo.

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

En el cuarto punto de la tabla, según acuerdo adoptado en la sesión anterior, se presenta el informe de ejecución presupuestaria al 31 de marzo del presente año.

El informe da cuenta de un 2% de ejecución en materia de ingresos y un 13% en materia de gastos. El detalle fue publicado en la intranet con la debida anticipación y se resume a continuación.

En materia de ingresos, el bajo porcentaje de ejecución se explica porque aún no se reciben los recursos provenientes de la Subsecretaría del Trabajo, correspondiendo el 2% sólo a los ingresos percibidos por cobro de aranceles (M\$129.581) y aportes de sectores productivos (M\$24.000). Por su parte, la primera cuota del convenio de colaboración suscrito con Sence para este año, que asciende a 300 millones, fue recibida con posterioridad al 31 de marzo y por tanto no se refleja en el informe.

En materia de gastos, al 31 de marzo de 2018, existe un 13% de ejecución, de la cual, M\$179.903 corresponden a gastos en personal y M\$142.468 a bienes y servicios, que incluye tanto el gasto operacional como en componentes técnicos. En lo que se refiere a gasto devengado, esto es, gastos que no alcanzaron a iniciarse o completarse durante el 2017, pero que se encuentran respaldados por contratos suscritos o facturas de proveedores ya emitidas, al 31 de marzo se alcanzó una ejecución de M\$143.596.

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.



En la segunda parte de esta sesión, el presidente da una cordial bienvenida al Ministro del Trabajo y Previsión Social, Sr. Nicolás Monckeberg, quien asiste acompañado de su asesor, el señor Bernardo Ramírez.

Luego de una breve presentación personal de los directores, el presidente realiza una breve presentación institucional, cuyos puntos principales se resumen a continuación.

El objetivo de este Sistema es reconocer formalmente las competencias laborales de las personas, independiente de como las hayan adquirido y de si cuentan o no con un título o grado académico, así como favorecer sus oportunidades de aprendizaje continuo, su reconocimiento y valorización. Para lo anterior, se busca poner a disposición de los sistemas de capacitación laboral y educación formal, la información generada por ChileValora, para aportar pertinencia, desde los perfiles del catálogo, a los procesos de formación según los requerimientos del mercado laboral y favorecer el reconocimiento de los aprendizajes previos.

El eje del Sistema es el Diálogo Social Tripartito, que opera en dos niveles: la integración del directorio de ChileValora y los Organismos Sectoriales, que son mesas de trabajo tripartitas, que se constituyen en cada sector productivo.

Actualmente, ChileValora trabaja con 21 sectores y 53 subsectores productivos, que equivalen al 90% de los sectores definidos por el INE. El Catálogo de ChileValora tiene presencia en 47 de las 100 ocupaciones con mayor empleo en el país, que equivalen al 85% del empleo según la encuesta CASEN 2015.

En estos 8 años de operación, se han conformado 52 Organismos Sectoriales tripartitos, el catálogo nacional tiene 839 perfiles ocupacionales, los que agrupan a un total de 2.269 unidades de competencias laborales, se han entregado a Sence más de 556 planes formativos, existen 32 subsectores productivos con rutas formativo laborales y el Sistema cuenta con 1.083 evaluadores habilitados.

Se cuenta, además, con un marco de cualificaciones que establece los niveles de aprendizaje y define la ruta formativo laboral de cada perfil, así como con un catálogo de competencias transversales, que define 6 competencias conductuales prioritarias para predecir un buen desempeño laboral.

Hoy existen 35 Centros acreditados para evaluar y certificar las competencias laborales de las personas y entre el año 2002 y el 2018, se han llevado a cabo 100.000 procesos de evaluación conducentes a certificación.

Adicionalmente, ChileValora cuenta con una Política de Atención a Migrantes y ha logrado articulación efectiva con más de 12 instituciones del Estado, lo que permite apalancar la certificación con otras políticas públicas.

Concluye el presidente presentando los principales desafíos del Sistema que han sido identificados por el directorio para el próximo periodo. Primero, ampliar cobertura de certificación a nivel de personas y empresas, lo cual requiere diversificar los mecanismos de financiamiento para atender nuevas poblaciones, facilitar el acceso al sistema y focalizar en prioridades de la agenda país. Segundo, fortalecer a los Organismos Sectoriales como espacios de diálogo social tripartito, aumentando el valor social de la certificación y su pertinencia con las necesidades actuales y futuras del mundo productivo. Tercero,



profundizar la articulación con la capacitación laboral y formación técnica, facilitando el cierre de brechas de quienes no logren la certificación y las trayectorias formativo laborales de las personas. Cuarto, evaluar y mostrar resultados e impactos del Sistema, generando datos que permitan demostrar los beneficios de la certificación, gestionar mejoras, aprendizajes y fortalecer el posicionamiento de la institución. Por último, fortalecer la institucionalidad de ChileValora, lo que pasa por resolver su actual esquema de financiamiento y ampliar la capacidad de acción de la institución a nivel nacional con presencia en regiones.

El Ministro agradece las palabras de bienvenida y la presentación realizada por el presidente y destaca la positiva evaluación que ha recibido, de parte de distintos actores, de la gestión realizada por ChileValora y del equipo que ha debido implementar esta política pública desde sus inicios.

Agrega que él tiene altas expectativas respecto de la función que esta institucionalidad debe cumplir, en el marco del proceso de transformación que debe experimentar el sistema de capacitación en Chile. Primero, porque cuando las empresas toman las decisiones de capacitación, lo hacen en función de lo que necesitan ahora y no de lo que necesitarán en el mediano plazo, es decir, no existe actualmente capacidad de prospección de las necesidades del mercado del trabajo. A su juicio, la definición sobre cuáles son las competencias laborales que se requieren y para quiénes, es una respuesta que debe ser dada desde el tripartismo que caracteriza a este sistema, con la confluencia del propio sector productivo, los trabajadores, el Ejecutivo y la instancia técnica.

En el mismo sentido, cuando se piensa en el aprendizaje continuo y en el *match* que debería existir entre la capacitación que financia el Estado y la educación técnico profesional, se advierte que se requiere un canal comunicador que permita alinear la oferta de formación con la estrategia de desarrollo país, rol que por excelencia debería cumplir ChileValora, en función de los requerimientos que levante desde los sectores productivos.

Finalmente, señala el Ministro, en ChileValora se debería definir la estrategia de capacitación del Estado, ya que cada curso que se otorgue con financiamiento público, debería corresponder a la estrategia de los perfiles ocupacionales levantados en el Sistema y a los análisis y horizontes de prospección realizados en esta instancia. Lamentablemente, faltan incentivos para que los OTEC ofrezcan inmediatamente el curso pertinente para el perfil ocupacional que ha sido levantado desde la propia industria productiva. Por ello, el mejor control de calidad de la capacitación debería ser la certificación de competencias y el mejor *input* que se le puede dar a las empresas para que capaciten de la forma correcta.

Señala el Ministro que lo anterior obviamente es un proceso gradual y que requiere cambios legales, pero está seguro de que existe consenso el mundo parlamentario sobre la necesidad de modificar el sistema de capacitación para establecer exigencias de calidad y de coordinación con los otros sistemas de formación para el trabajo, esto es, certificación y educación técnico profesional. Ello tiene particular importancia cuando se analiza desde la lógica de la educación a lo largo de la vida, ya que, en su opinión, el uso de la franquicia tributaria debería privilegiar el financiamiento de cursos que tengan continuidad y hayan sido diseñados como ruta de especialización en distintos niveles, que, culminando con la certificación de competencias, sean reconocidos como aprendizajes previos en el mundo de la educación técnico profesional.



Todo lo anterior implica una restructuración y potenciación de ChileValora, otorgarle facultades que permitan transformarlo en el motor del cambio del sistema de capacitación, con especial énfasis en el rol de entregar visión de futuro. Sin duda, ello requiere un proceso gradual y más de largo plazo y también algunos cambios legales, pero se puede partir con planes piloto acotados, que permitan ir mostrando resultados.

Se ofrece la palabra a los directores, quienes comparten el análisis realizado por el Ministro del Trabajo y destacan la similitud de expectativas, por cuanto éstas van en la misma línea de los desafíos institucionales que el directorio se ha propuesto abordar en el próximo periodo.

Comparten que los principales desafíos son: solucionar el esquema de financiamiento de esta institución, para poder conseguir una adecuada autonomía presupuestaria, acorde al rol que le corresponde cumplir; evolucionar del concepto de capacitación, hacia el de formación para el trabajo a lo largo de la vida; lograr una verdadera integración entre los sistemas de capacitación, certificación y educación técnico profesional; que las pequeñas y medianas empresas puedan tener acceso real a la capacitación y un adecuado acompañamiento para enfrentar los cambios que la tecnología está introduciendo en los procesos productivos y de servicios, en general.

En el mismo sentido, enfatizan que aquellas políticas que están dotadas de una institucionalidad tripartita como la de ChileValora, generan un mayor valor social y trascienden a los gobiernos de turno, por lo que es necesario fortalecerlas.

Se destaca particularmente el rol que cumplen los Organismos Sectoriales dentro del Sistema, en tanto, desde su conformación tripartita, permiten tomar el pulso de lo que está sucediendo en la realidad de los sectores productivos, pero no se agotan en su rol técnico, sino que son una instancia real de diálogo social. En tal sentido, se hace fundamental su cuidado y fortalecimiento, a través de la asignación de un presupuesto basal, que permita su funcionamiento continuo y que potencie su rol más allá del levantamiento de perfiles, pues hoy en día éste es un espacio que ha ido ampliando su conversación a temas como las rutas formativo laborales, los planes formativos y la capacitación.

Se agrega que, en torno al trabajo de los Organismos Sectoriales, se ha logrado generar un ecosistema de consultoras que se han ido especializando en el levantamiento de perfiles, así como una metodología de trabajo que, aunque probablemente requiere mejoras, ha permitido construir herramientas para el levantamiento de perfiles, la traducción de ellos en planes formativos, la asignación de cada perfil a un nivel del marco de cualificaciones y la construcción de rutas de desarrollo laboral.

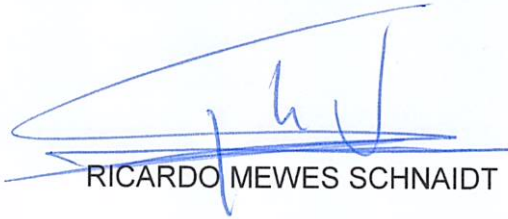
El Ministro coincide con la importancia de definir un plan de fortalecimiento para los OSCL, que son bastante heterogéneos en su funcionamiento y calidad, lo que sin duda tiene que ver con recursos, pero también con estructura y con quiénes los integran.

Concluye la autoridad ministerial comprometiéndose a favorecer la articulación entre Sence y ChileValora, ojalá a través de una mesa de trabajo permanente que permita levantar los temas comunes.

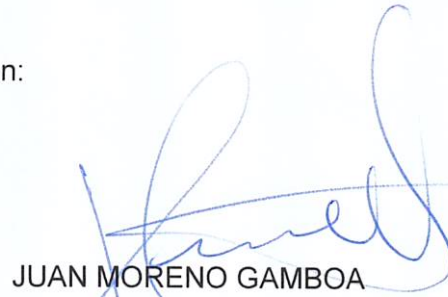
Se despide y agradece al Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



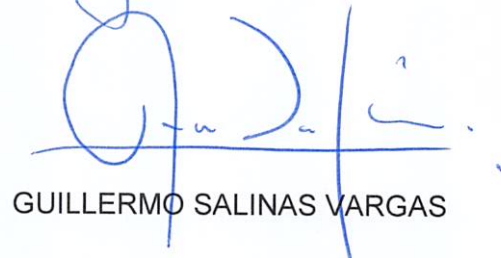
RICARDO MEWES SCHNAIDT



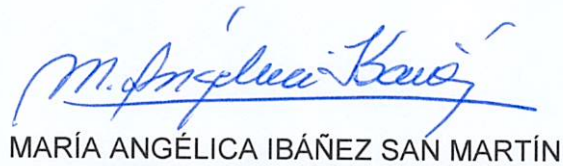
JUAN MORENO GAMBOA



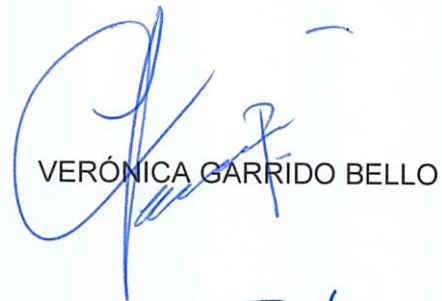
DARÍO OVALLE IRARRÁZAVAL



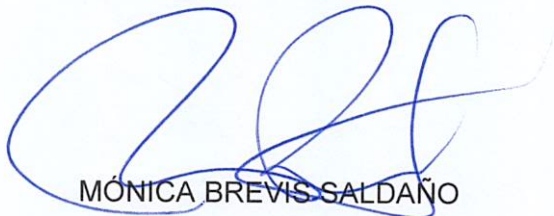
GUILLERMO SALINAS VARGAS



MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN



VERÓNICA GARRIDO BELLO



MÓNICA BREVIS SALDAÑO



FELIPE COMMENTZ SILVA



XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe

