



ACTA

CENTÉSIMA VIGÉSIMA OCTAVA SESIÓN ORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

28 DE ABRIL DE 2021

En Santiago, a 28 de abril de 2021, a las 09:00 horas, ante su Secretario Ejecutivo y ministro de fe, Sr. Francisco Silva Bafalluy, **y en modalidad no presencial**, se celebró la centésima vigésima octava sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES

Concurrieron a esta centésima vigésima octava sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Juan Moreno Gamboa – quien presidió la sesión –, y Sra. María Angélica Ibáñez San Martín; en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Ricardo Mewes Schnaidt y Sr. Juan Araya Jofré; en representación del Ministro de Educación, Sra. Mónica Brevis Saldaño; en representación del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Sr. Ricardo Ruiz de Viñaspre Rencoret, quien asume el cargo en la presente sesión; y en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sra. Riola Polanco Arévalo, quien también asume el cargo en esta sesión.

No asistieron los señores Darío Ovalle Irrarrázaval y Guillermo Salinas Vargas, 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 Secretario Ejecutivo
3. Temas que requieren acuerdo del Directorio:
 - 3.1. Competencias Laborales y RRllyC:
 - 3.1.1. Solicitud de ampliación de vigencia de los perfiles de recicladores
 - 3.2. Centros, Evaluadores y Articulación:
 - 3.2.1. Solicitud de Acreditación postulante VyV
 - 3.2.2. Solicitud de Acreditación postulante INACEP
 - 3.2.3. Solicitud de ampliación de alcance Centro CertificaT
 - 3.2.4. Solicitud de ampliación de alcance Centro MG
 - 3.2.5. Solicitud de ampliación de alcance Centro FULCRO
 - 3.3. Evaluación de desempeño del Secretario Ejecutivo (periodo 2019)
4. Otros temas institucionales:
 - 4.1. Presentación Marco de Cualificaciones Técnico Profesional
 - 4.2. Presentación del Estudio de Resultado del Sistema de Certificación en cinco sectores productivos.
5. Varios



DISCUSIÓN Y ACUERDOS

Antes de analizar los puntos en tabla, el presidente y vicepresidente le dan la bienvenida a la Sra. Riola Polanco Arévalo, quien asume a contar de hoy como directora de ChileValora en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, cargo que se encontraba vacante tras la renuncia del Sr. Abel Benítez Calderón; y al Sr. Ricardo Ruiz de Viñaspre Rencoret, quien asume como director representante del Ministro del Trabajo y Previsión Social, en reemplazo de don Juan Manuel Santa Cruz.

Los nuevos directores agradecen la bienvenida, se presentan brevemente y manifiestan su total disposición a colaborar y aportar desde el rol que cada uno cumplirá en este directorio.

A continuación, los directores dejan constancia en acta de su autorización para realizar la presente sesión en modalidad no presencial. Ello, siguiendo las indicaciones y medidas de prevención que se han impartido desde el Gobierno y la Contraloría General de la República, con ocasión del brote de COVID-19, las que fueron recogidas en la Resolución Exenta N° 63 de este Servicio, emitida con fecha 18 de marzo de 2020. Se hace presente que esta modalidad no presencial tiene el carácter de excepcional y se mantendrá vigente mientras las condiciones sanitarias asociadas a la pandemia lo hagan necesario.

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la centésima vigésima séptima sesión ordinaria, celebrada con fecha 27 de marzo de 2021.

En el segundo punto de la tabla, el Secretario Ejecutivo da cuenta de las siguientes actividades realizadas en el período: el 31 de marzo, en Santiago, sostuvo una reunión con Rosario Navarro, Consejera SOFOFA, Vicepresidenta de Sonda y Directora de ACTI, con el objetivo de explorar las necesidades del sector TI, respecto a la certificación, y evaluar estrategias para el levantamiento de perfiles. En este punto, la señora Ibáñez solicita al secretario ejecutivo que se pueda invitar a la señora Navarro, o a quien corresponda, para que presente al directorio el tema de las TI y su relación con certificación. Se hará la gestión; el 1 de abril, en Santiago, participa junto a Hortensia Cereceda, fiscal de ChileValora, en la presentación de las modificaciones legales necesarias para la implementación del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, ejecutada por el Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación - CEPPE-UC; el 6 de abril, en Santiago, asiste al seminario "Desafíos de Capital Humano para la Transición Energética en Chile", jornada que contó con la participación del Subsecretario de Energía, Francisco Javier López, Mónica Brevis, jefa de la División de Educación TP de la Subsecretaría de Educación Superior y directora de ChileValora y Alejandra Hidalgo, encargada de Capital Humano del Ministerio de Energía; el 6 de abril, en Santiago, participa en jornada virtual de lanzamiento del Acuerdo Público Privado por la Electromovilidad, encabezada por el Biministro de Energía y Minería, Juan Carlos Jobet, la Ministra de Transporte y Telecomunicaciones, Gloria Hutt y la Ministra de Medio Ambiente, Carolina Schmidt; el 8 de abril, en Santiago, se reunió con Octavio Torres y Víctor Hugo Álvarez, rectores de los nuevos CFT Estatales de O'Higgins y de Aysén, respectivamente, nombrados recientemente en sus cargos, actividad que tuvo por objetivo el fortalecimiento de los vínculos entre los CFT Estatales y ChileValora desde un inicio; el 8 de abril, en Santiago, sostuvo reunión bilateral con representantes del Pacto de Productividad, iniciativa orientada a fortalecer la inclusión laboral efectiva de personas con discapacidad, instancia a la que concurrió Ingrid Rojas, gerente de Pacto de Productividad, quien presentó los avances y desafíos de esta instancia público-privada; el 15 de abril, en Santiago, participó de la revisión de la futura propuesta de institucionalidad para el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, actividad en que se revisaron los objetivos y



alcances del MCTP, aquellos puntos críticos que busca resolver esta institucionalidad, y la propuesta de funciones de quienes la integren; el 19 de abril, en Santiago, participó de la jornada de conformación del nuevo OSCL de Inclusión Laboral, que tendrá como una de sus principales tareas la definición de los perfiles ocupacionales que se requieren para incentivar y potenciar la inclusión laboral, en el marco de la Ley 21.275; el 20 de abril, en Santiago, fue parte de la Mesa de coordinación interministerial del MCTP, jornada en que, junto con revisar los avances en la propuesta de institucionalidad para el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, MINTRAB presentó el Consejo Asesor que definirá la Estrategia de Prospección, que se implementará en la Subsecretaría del Trabajo.

Adicionalmente, el secretario ejecutivo informa que, el 20 de abril, en Santiago, junto a la fiscal de ChileValora, Hortensia Cereceda, se reunió con el nuevo Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Patricio Melero, y con el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab. El objeto de la reunión, además de explicar los objetivos de ChileValora y los componentes de la institucionalidad del Sistema, fue presentar el proyecto de modificación de la ley N° 20.267, aprobado por el directorio de ChileValora y solicitar formalmente que éste sea incluido en la agenda legislativa del Ministerio del Trabajo. La autoridad ministerial manifestó su conformidad con el proyecto e instruyó en el mismo momento que éste fuera enviado a la SEGPRES para iniciar su tramitación. El proyecto fue enviado ese mismo día a la SEGPRES, en donde ya fue objeto de una primera revisión, cuyas observaciones se están trabajando en conjunto entre ChileValora y el Ministerio del Trabajo. Además, fue despachado a los ministerios de Economía, Educación y Hacienda, y al SENCE, a objeto que puedan revisarlo.

El Sr. Moreno felicita las gestiones realizadas e informa que tuvo la oportunidad de conversar sobre este tema con el Ministro de Hacienda, por lo que espera que el proyecto de ley pueda estar prontamente ingresado al Congreso Nacional. Agrega que, adicionalmente, conversó con el Coordinador de la División Socio Sindical del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Mario Livingstone, para consultar cuándo estará constituida la mesa técnica de prospección laboral, que fue comprometida al directorio por el Subsecretario del Trabajo, y de la cual ChileValora formará parte, señalándosele que en el mes de mayo se realizará la primera reunión.

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 por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS CUATRO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO:

Teniendo presente:

- 1.- Que en el catálogo de competencias laborales existen cuatro perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Servicios, subsector Servicios de Reciclaje y Eliminación de Residuos, cuya vigencia vence el 30 de junio de 2021.
- 2.- Que, en el marco de la reunión que sostuvo con fecha 30 de marzo de 2021 el OSCL de Recicladores, se solicitó a ChileValora ampliar la vigencia de los perfiles en cuestión por 3 años, ya que cuentan con plena vigencia, además de considerar que, al vencer el próximo período de vigencia, efectivamente debieran ser revisados y actualizados, atendiendo el contexto del país y la implementación de la Ley de Responsabilidad Extendida del Productor y Fomento al Reciclaje (Ley REP).

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 30 de junio de 2024, la vigencia de los siguientes cuatro perfiles ocupacionales, y las unidades de competencias laborales que los componen, pertenecientes al sector Servicios, subsector Servicios de Reciclaje y Eliminación de

Residuos: administrador de procesos de recolección y acopio de materiales reciclables, almacenador, reciclador avanzado y reciclador de base.

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



“ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS CINCO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO:

Teniendo presente que la sociedad V&V Evaluaciones Ltda. solicitó la acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 8 perfiles ocupacionales y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para todos ellos:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de acreditación del postulante V&V Evaluaciones Ltda., en los siguientes 8 perfiles ocupacionales: operador de puente grúa, correspondiente al sector Manufactura Metálica, subsector Metalúrgico Metalmecánico; operador - manipulador telescópico, operador de camión de regadío, operador de equipos móviles, rigger en alta, rigger en baja, correspondientes al sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre; operador de grúa, correspondiente al sector Transporte y Logística, subsector Logística; conductor de carga general, correspondiente al sector Transporte y Logística, subsector Transporte Terrestre.

SEGUNDO: PROCEDA el Secretario Ejecutivo a formalizar la acreditación mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del de 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.”

“ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS SEIS DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO:

Teniendo presente que la sociedad Instituto Nacional de Certificación SpA solicitó la acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 30 perfiles ocupacionales y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para todos ellos:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de acreditación del postulante Instituto Nacional De Certificación SpA, en los siguientes 30 perfiles ocupacionales: operador de montacarga, operador grúa torre, rigger, correspondientes al sector Construcción, subsector Edificación; instalador eléctrico clase G, instalador de gas clase 3, operario de artefactos de gas, correspondientes al sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización; mantenedor mecánico avanzado equipos móviles, mantenedor mecánico avanzado planta, mantenedor mecánico base equipos móviles, mantenedor mecánico base planta, mantenedor mecánico especialista equipos móviles, operador - manipulador telescópico, operador base de equipos auxiliares rajo, operador de camión de regadío, operador de carguío rajo, operador de equipos auxiliares rajo, operador de equipos móviles, operador de grúa telescópica de mediana minería, operador de perforación rajo, operador de sondaje, operador de transporte de materiales rajo, operador de transporte equipos rajo, operador de transporte mina subterránea, rigger en alta, rigger en baja, rigger en media, vulcanizador equipos mina de mediana minería, correspondientes al sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre; operador de grúa, correspondiente al sector Transporte y Logística, subsector Logística; conductor de carga general, conductor de sustancias peligrosas; correspondientes al sector Transporte y Logística, subsector Transporte Terrestre.

SEGUNDO: PROCEDA el Secretario Ejecutivo a formalizar la acreditación mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del de 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.”

“ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS SIETE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO:

Teniendo presente que el centro Certifica T Ltda. solicitó la ampliación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 2 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 Certifica T Ltda. en los siguientes perfiles ocupacionales: operario de artefactos de gas, perteneciente al sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización; mantenedor eléctrico, perteneciente al sector Manufactura Metálica, subsector Metalúrgico Metalmecánico.

SEGUNDO: PROCEDA el Secretario Ejecutivo 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 realice la publicación del extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede.”

En el siguiente tema de acuerdo, se explica que, el centro MG Certifica Ltda., solicitó la ampliación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 33 perfiles ocupacionales y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios para 30 de ellos, por lo que se recomienda aprobar su solicitud en estos perfiles. Respecto de los perfiles rigger de media, del sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre; rigger de alta, del sector Construcción, subsector Montaje Industrial; y operador grúa torre, del sector Construcción, subsector Edificación, se recomienda rechazar la solicitud de ampliación de acreditación, toda vez que el centro no presenta la infraestructura adecuada en la fecha de la visita a terreno.

Ante una consulta de la señora Ibáñez, la subdirectora explica que MG es un centro que desde hace varios años viene certificando más de manera privada, al punto que las certificaciones realizadas al interior del Sistema, representan sólo un 2,5% de todo lo que hacen. La secretaría ejecutiva estima que, si bien ello no constituye un incumplimiento legal, sería importante recomendarles que tendieran a trabajar más en el marco del sistema. En ese contexto, informa que el equipo de ChileValora va a analizar esta situación y va a presentar una propuesta al directorio que permita abordar su complejidad, lo que, en todo caso, no altera la decisión de aprobar los perfiles para los que el centro tiene infraestructura y rechazar la ampliación para aquellos que no la tiene.

La señora Ibáñez opina que efectivamente hay que apuntar a que este centro aumente ese porcentaje de participación y solicita conocer cuál es el panorama de todos los centros evaluadores, para analizar con cifras, cuán comprometidos están con el sistema de ChileValora.

Por su parte, el señor Mewes señala que le parece muy bien que se haga este análisis, para saber si hay una brecha entre lo que ChileValora está haciendo y la certificación que está siendo demandada desde el mundo privado, así como cuáles son las diferencias de un certificado y otro.



Agrega el secretario ejecutivo que esta situación se ha originado por las directivas de Codelco más que por las condiciones de operación de este Sistema, ya que es la minera estatal la que ha pedido estas evaluaciones y que, por lo mismo, le parece relevante analizarlo en forma global y no solamente en relación a un solo centro.

Concluye la subdirectora señalando que estas observaciones serán consideradas en la preparación de la propuesta a ser presentada en una próxima sesión.

En mérito a los antecedentes presentados, se adopta el siguiente acuerdo:

“ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS OCHO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de ampliación de la acreditación del centro MG Certifica Ltda. en los siguientes perfiles ocupacionales: ayudante de sondaje, operador de sondaje, mantenedor eléctrico avanzado equipos móviles, mantenedor eléctrico especialista equipos móviles, mantenedor eléctrico avanzado planta, mantenedor eléctrico base general, mantenedor eléctrico especialista planta, mantenedor mecánico especialista equipos móviles, mantenedor mecánico especialista planta, mantenedor mecánico avanzado planta, mantenedor mecánico base planta, operador base de terreno lixiviación, operador base equipos molienda, operador base equipos flotación, operador de harneros y alimentadores, operador de reducción secundaria rajo, operador equipos de chancado, operador equipos molienda, tutor, instructor, instructor senior, rigger en baja, pertenecientes al sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre; tutor, instructor, instructor senior, rigger en baja, pertenecientes al sector Construcción, subsector Edificación; operador de grúa, perteneciente al sector Transporte y Logística, subsector Logística; operador de grúa horquilla, operador de grúa portacontenedores, operador de cargador frontal, pertenecientes al sector Transporte y Logística, subsector Transporte Marítimo

SEGUNDO: DENIÉGUESE la solicitud de ampliación de alcance al Centro MG Certifica Ltda., respecto de los siguientes perfiles: rigger de media, del sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre; rigger de alta, del sector Construcción, subsector Montaje Industrial; y operador grúa torre, del sector Construcción, subsector Edificación.

TERCERO: PROCEDA el Secretario Ejecutivo 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, e informando al postulante de los recursos que proceden respecto de la parte denegatoria de esta decisión.

CUARTO: MODIFÍQUESE el alcance del centro en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, una vez que se realice la publicación del extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede.”

Se continúa con el siguiente tema de acuerdo.

“ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS NUEVE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO:

Teniendo presente que el centro Fulcro ABC Ltda. solicitó la ampliación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 9 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 Fulcro ABC Ltda. en los siguientes perfiles ocupacionales: operador base equipos flotación, perteneciente al sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre; asistente de aula, auxiliar de mantención de obras menores, auxiliar de servicios menores, encargado del CRA, inspector de internado, inspector institución educacional, recepcionista de



establecimientos educacionales, secretario/a educacional, pertenecientes al sector Educación, subsector Educación Preescolar y Escolar.

SEGUNDO: PROCEDA el Secretario Ejecutivo 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 realice la publicación del extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede.”

En el siguiente punto de acuerdo, se presenta la evaluación de desempeño del Secretario Ejecutivo para el período enero - diciembre del año 2019, realizada por el Presidente del Directorio, Sr. Juan Moreno, para lo cual, el señor Francisco Silva se retira de la sala virtual.

Se le da, primeramente, la palabra a la Fiscal, quien explica que el artículo 20 letra i) del Estatuto de Funcionamiento del directorio, señala que es facultad del Presidente de ChileValora comunicar al secretario ejecutivo las evaluaciones anuales de su gestión. Para estos efectos según lo indicado en el artículo 41º del mismo estatuto, el Secretario Ejecutivo suscribe anualmente un convenio de desempeño con el Presidente de la Comisión, en el que se establecen las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo, durante el período, y los objetivos de resultados a alcanzar cada año, los que deben ser coherentes con los determinados para la Comisión en su Presupuesto y Plan Anual de Trabajo. De este modo, una vez concluido el periodo anual, el Secretario Ejecutivo informa al Presidente de la Comisión, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos, para que, finalmente, sea el Presidente de la Comisión quien entregue su evaluación al directorio.

En ese contexto, con fecha 4 de junio de 2019, se firmó entre el presidente de la Comisión (en ese momento, don Ricardo Mewes) y el secretario ejecutivo, el Convenio de Desempeño Individual de este último, correspondiente al período enero – diciembre 2019.

En marzo de 2020, el Secretario Ejecutivo presentó al Presidente de ChileValora el Informe de Cumplimiento, con un 98,1% de logro. Este Informe considera como insumo fundamental el Informe Técnico y Presupuestario 2019, que señala el cumplimiento del Convenio de Desempeño Institucional, el que fue aprobado por la Subsecretaría del Trabajo mediante Ordinario N°129 de fecha 12-02-2020, con un 91,1% de logro, superando el 80% comprometido en dicho convenio.

En mérito a los antecedentes tenidos a la vista, el Presidente de la Comisión, Sr. Juan Moreno Gamboa, procede a continuación a evaluar el desempeño del Secretario Ejecutivo, Sr. Francisco Silva Bafalluy, en el período enero - diciembre 2019, conforme al cumplimiento de los compromisos del Convenio de Desempeño Individual que fue firmado con fecha 4 de junio de 2019.

Como fortalezas, se mencionan las siguientes:

- Demuestra un gran compromiso con la Institución y el Sistema, lo que se ve reflejado, al dar continuidad a las labores de ChileValora y a las diversas acciones institucionales llevadas a cabo durante el año 2019.
- Destaca la capacidad de proponer los principales desafíos para los próximos años, así como la presentación de éstos para su validación en distintas instancias: reuniones de mesa, sesiones de directorio y autoridades pertinentes, tales como el Ex-Ministro y actual Ministra del Trabajo y Previsión Social, como también al Director Nacional de SENCE, entre otros.



- Ha apoyado y liderado el proyecto de modificación legal para ChileValora, acción ampliamente esperada por la institución, y lo ha presentado a las autoridades Ministeriales durante el año 2019.
- Ha impulsado, gestionado y adscrito a ChileValora la función de Prospección del Mercado Laboral, añadiendo un valor significativo al quehacer de ChileValora.
- Ha desarrollado la línea de trabajo de articulación con los CFT, logrando la firma de convenios con estas entidades para permitir que a las personas se les reconozcan las competencias adquiridas.
- Además, ha liderado la definición de indicadores de resultados para medir los resultados del sistema y ha iniciado el trabajo de un panel de expertos para el desarrollo de la evaluación de impacto.

Como principales desafíos para el próximo período se mencionan los siguientes:

- Liderar al equipo de ChileValora desde la Secretaría Ejecutiva y apoyar al Directorio Tripartito de ChileValora, para el desarrollo y cumplimiento de los desafíos estratégicos fijados por éste, para los próximos años. Para lo cual, en el Convenio de Desempeño Individual 2020, se deberán considerar metas e indicadores que apunten a los desafíos aprobados por el Directorio, en el marco del Convenio de Desempeño 2020 y la propuesta de proyectos estratégicos, entre otros:
- Visibilizar y comunicar la Prospección del mercado laboral ajustando sus objetivos y plan definido a las nuevas formas de trabajo, a los cambios tecnológicos y a las habilidades de los trabajadores que serán requeridas por los sectores productivos en los próximos años.
- Apoyar a los OSCL en su labor de identificación de perfiles, con la información de prospección, para proporcionar un estándar de competencias laborales alineados con la demanda de los sectores productivos.
- Definir e implementar las acciones estratégicas institucionales para los Organismos Sectoriales Tripartitos, en consideración a los acuerdos tomados en el taller estratégico del mes de enero del directorio, definiendo alcance y objetivos precisos por realizar en plazos acotados, acompañado de un sistema de monitoreo y control efectivo.
- Continuar en la gestión para la aprobación de la propuesta de modificación legal de ChileValora, la cual fue aprobada por el directorio y presentada a la autoridad, la que entre otras temáticas plantea ampliar las facultades de la Comisión a las de prospección del mercado laboral, elaboración de planes formativos y rutas formativo laborales.
- Difundir y multiplicar la articulación de la certificación de competencias con el sistema de Capacitación (SENCE) y con la formación técnico profesional (MINEDUC), para incentivar la incorporación de los perfiles ocupacionales levantados en el marco del sistema, a la oferta formativa y los diseños curriculares de las instituciones de educación técnico profesional, así como lograr el reconocimiento de aprendizajes previos y/o de la generación de salidas intermedias, en base a la certificación de competencias laborales de ChileValora.

Como conclusión final, el presidente señala que el Secretario Ejecutivo, Sr. Francisco Silva Bafalluy, ha tenido un desempeño competente y ha cumplido, de acuerdo a su criterio, a satisfacción con las expectativas que se ha propuesto el Directorio en la ejecución de las tareas del ejercicio en el período enero — diciembre 2019, llevándolas a cabo en forma íntegra, destacándose especialmente, su crecimiento en la comprensión y valoración del modelo de diálogo social.



Se ofrece la palabra a los directores.

La señora Brevis consulta por qué se está presentando recién la evaluación correspondiente al año 2019. El señor Moreno responde que, efectivamente, está presentando esta evaluación de manera desfasada, lo que se debió a los problemas derivados de la situación de pandemia, cuestión que no ha permitido avanzar en la forma que se hubiera deseado, pero que espera, a la brevedad, poder presentar la evaluación correspondiente al año 2020. Se solicita que ello sea realizado en la próxima sesión.

Por su parte, el señor Mewes, señala que, más allá de que la evaluación le corresponde realizarla al presidente, desea manifestar que don Francisco Silva ha tenido un muy buen desempeño y que ha ido cumpliendo las expectativas, sobre todo en lo que se refiere a la articulación y la relación con el directorio.

También la señora Brevis consulta las razones por las cuales el secretario ejecutivo no obtuvo el 100% de logro. La subdirectora explica que ello obedeció a que, en dos metas, el porcentaje de cumplimiento fue menor. La primera de ellas era el compromiso de disminución de los plazos de los procesos de evaluación y certificación de personas, que, en ese momento, el punto de corte era de 180 días y se pretendía bajar a 60. Sin embargo, se logró bajar a 82 días, por lo que el porcentaje fue de un 94%. La segunda tenía que ver con el fortalecimiento de dos organismos sectoriales definidos como prioritarios por parte del directorio - energía y mantenimiento - pero, por razones ajenas a la gestión del secretario ejecutivo, se trabajó sólo con el sector de energía y no con mantenimiento, pues este sector presentó un proyecto de competencias recién el año 2020. En consecuencia, se alcanzó un 88% de cumplimiento en este punto.

Ante ello, la señora Brevis sugiere revisar los criterios o indicadores de cumplimiento para el próximo periodo, porque no deberían considerarse indicadores que escapan de la gestión de la autoridad a cargo del tema. En su opinión, considerando que le ha tocado coincidir en distintos espacios de reunión y análisis con el señor Silva, éste ha marcado la presencia institucional en importantes temas, como el de la articulación, por lo que considera que su desempeño ha sido muy bueno. Comparte esta apreciación el señor Moreno, quien opina que el convenio de desempeño del secretario ejecutivo debería focalizarse en aquellas materias que son la esencia del funcionamiento del directorio y de la conducción estratégica de la institución.

A su turno, la señora Ibáñez señala que, desde su punto de vista, el secretario ejecutivo ha ido de menos a más, creciendo en su relación con el directorio gobernado tripartitamente, adquiriendo competencias respecto de este tipo de gobernanza y creciendo en la comprensión y en la ejecución de su mandato, que, a su juicio, es lo fundamental.

El secretario ejecutivo se reintegra a la sesión y – luego de recibir las felicitaciones de parte del directorio - agradece a los presentes por el apoyo que le han brindado y, particularmente, a todo el equipo de ChileValora que, en este periodo de pandemia, han evidenciado un esfuerzo, un compromiso y un cariño por la institución.

En mérito de estos antecedentes, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS DIEZ DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO: APRUÉBESE el informe de cumplimiento del Convenio de Desempeño Individual del Secretario Ejecutivo y la evaluación presentada en esta sesión por el Presidente, correspondiente al período comprendido entre 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019.”

En el cuarto punto de la tabla, se le ofrece la palabra a la directora Sra. Mónica Brevis, quien, a solicitud del directorio, realiza la presentación denominada “Marco de Cualificaciones TP: para el Fortalecimiento Técnico Profesional”, cuyas partes principales se exponen a continuación:

- El artículo 15 de la Ley N° 21.091 sobre Educación Superior, define la Formación Técnico Profesional (en adelante FTP) como todo proceso de enseñanza de carácter formal y no formal, que contemple el estudio de las tecnologías y las ciencias relacionadas, el desarrollo de aptitudes, competencia, habilidades y conocimiento relacionados con ocupaciones en diversos sectores económicos. En el marco de esta definición, se considera formal la educación media TP, la educación para adultos TP, la educación superior TP, centros de formación técnica e institutos profesionales; y como formación para el trabajo (concepto que la señora Brevis prefiere al de “no formal”) se consideran las certificaciones de ChileValora y las capacitaciones de SENCE. Destaca la señora Brevis que sea la propia ley la que insta a los actores a articularse y a trabajar en conjunto para conformar trayectorias educativas y laborales para estudiantes y trabajadores, que permitan que las personas tengan movilidad y así puedan capacitarse, perfeccionarse y, obviamente, obtener un trabajo digno, toda vez que el objetivo es que las personas avancen hacia mejores trabajos.
- Al año 2020, la FTP cuenta con 44 Centros de Formación Técnica, de los cuales 12 son estatales; 39 Institutos Profesionales; 86 Centros de Educación Integrada de Adultos y Liceos con Tercera Jornada que imparten educación media técnico profesional para adultos; 934 Liceos Técnico Profesionales, de los cuales 186 son Liceos Bicentenarios TP; 30 Centros de Evaluación y Certificación Laboral; y 3.239 Organismos Técnicos de Capacitación.
- En diciembre de 2020 se aprobó la estrategia nacional de formación técnica profesional, como resultado de un trabajo en el que participaron la CUT, la CPC, ChileValora, SENCE, entre otros, y en la que acordaron una visión, una misión y tres ejes estratégicos, de los cuales, el primero y más importante, es la trayectoria de estudiantes y trabajadores. Dentro de este eje, el marco de cualificaciones se tomó la prioridad y todos los consejeros estuvieron de acuerdo en que es un instrumento de política pública, formalmente reconocido en la ley de educación superior, de carácter referencial, en el que participan las empresas y los trabajadores y que queda disponible para que todos los niveles formativos lo utilicen.
- El marco de cualificaciones es un instrumento orientador y referencial que permite organizar y reconocer aprendizajes, distribuidos en una estructura gradual de niveles, los que comprenden conocimientos, habilidades y competencias. Se busca a través de él: promover los aprendizajes a lo largo de la vida de las personas; articular entre distintos niveles educativos, y entre la educación formal y no formal; y tender un puente entre el mundo del trabajo y la oferta formativa.
- El marco en Chile se basó en las equivalencias de la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE) de UNESCO, lo que permite que jóvenes o trabajadores que tengan una credencial de este marco, puedan tener movilidad internacional y no sólo dentro de nuestro país. En él, se consideran 5 niveles: Nivel 1: CINE 1 (Educación primaria); Nivel 2: CINE 2 (Educación secundaria baja); Nivel



3: CINE 3 (Educación secundaria alta) y CINE 4 (Educación postsecundaria no terciaria); Nivel 4: CINE 5 (Educación terciaria de ciclo corto); y Nivel 5: CINE 6 (Grado de Educación terciaria o nivel equivalente).

- El 30 mayo de 2019 se realiza el lanzamiento del piloto del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional, lo que marca un paso importante en el compromiso de este Gobierno de relevar la Formación Técnico Profesional de acuerdo a lo señalado en la Ley N° 21.091 Sobre Educación Superior. Desde ese momento, se ha ido avanzando en poblamientos sectoriales. Unas semanas atrás se lanzó el último poblamiento, que es el del sector Energía. Asimismo, se está trabajando con la Cámara Chilena de la Construcción para tener, durante este año, el poblamiento del sector Construcción. De este modo, los sectores económicos están disponibilizando esta información para todos los niveles formativos, lo cual resulta muy útil para la pertinencia en la oferta educativa.
- Como ya se dijo anteriormente, lo que se busca a través de este marco de cualificaciones, es que sea un puente entre la educación formal y la no formal, para poder reconocer las trayectorias educativas y laborales de las personas. La idea es que una persona que tiene un oficio y obtuvo una certificación de ChileValora, ésta le sirva para continuar en una carrera técnica y, de este modo, mejorar sus condiciones de vida. Esto ya se puede ver en datos, porque ChileValora ha generado acuerdos con 9 CFT, dos de ellos privados, para que reconozcan las certificaciones de competencias en 32 de las carreras que imparten, correspondiendo a 75 perfiles ocupacionales del catálogo. A modo de ejemplo, se presenta una malla curricular de la carrera de técnico de nivel superior Eléctrico en Energías Renovables, del CFT estatal de Tarapacá, que está ubicado en Alto Hospicio, una comuna muy vulnerable donde no había educación superior, y que hoy tiene más de 1200 estudiantes. El reconocimiento de la certificación en perfiles como instalador eléctrico clase B, mantenedor eléctrico, montajista, entre otros, permite al trabajador rebajar carga académica en el primero y en el tercer semestre, lo que le permite o alivianar su carrera, o rebajar por semestres.
- Asimismo, es un puente entre lo laboral y lo formativo, porque con el compromiso de las empresas y los sectores económicos, las instituciones están acercándose más a formar en lo que se requiere realmente en el mundo del trabajo y esto mejora la empleabilidad de las personas y permite la reactivación económica del país, que hoy día es tan necesaria. Ello ha sido posible gracias a una gran alianza entre sectores económicos como la CPC, el Consejo Minero, Energía, Turismo, la Cámara Chilena de la Construcción y, próximamente, el sector Agricultura.
- El marco de cualificaciones permite además la movilidad internacional a través de la Alianza del Pacífico, ya que se está trabajando en equivalencias con Perú, Colombia y México.
- En resumen, el objetivo del marco de cualificaciones es facilitar el desarrollo de trayectorias educativas y laborales de las personas. Asimismo, fortalecer la calidad y pertinencia entre la oferta formativa y las necesidades del mundo laboral, aportando a la comprensión y legibilidad del sistema TP. Para estos efectos, a fines de mayo del presente año, debe presentarse la propuesta para la implementación real del marco de cualificaciones, lo que requiere una institucionalidad, que se espera sea liderada por ChileValora, Sence, Educación Media TP y Educación Superior TP, que son todos los niveles que participan del marco.

Se ofrece la palabra a los directores, quienes felicitan a la señora Brevis por el trabajo realizado y los avances logrados en un tema tan relevante para la formación para el trabajo.



El señor Mewes, por su parte, consulta si, durante el curso de las investigaciones, se pudieron identificar las brechas del sistema chileno con el de los países europeos. La señora Brevis contesta que, a nivel latinoamericano, Chile es el país que más ha avanzado, pues aprobó una ley que definió la realización de un piloto, luego del cual se debe implementar el marco y proponer la institucionalidad. Si bien es cierto que los países europeos están más avanzados y que hay otros modelos, como los de Nueva Zelanda y Australia, que han sido muy bien implementados, se trata de un trabajo que demoró diez o quince años en consolidarse. Opina la señora Brevis que la ventaja del modelo chileno es que se construyó con el consenso público y privado, de empresas y trabajadores, lo que permite que sea concebido por los actores como una política de Estado, que va más allá del gobierno de turno y en la cual hay un interés compartido por todos los colores políticos: que los jóvenes y trabajadores tengan movilidad social y tengan un trabajo digno.

La señora Ibáñez señala que, en el entendido que la transformación en el mundo del trabajo es fundamentalmente derivada de los cambios tecnológicos, los cambios ambientales y los cambios demográficos, tal como lo señala el documento de los 100 años de la OIT, Chile tiene bastantes brechas en lo que se refiere a formación para el trabajo y cambio tecnológico, en comparación con los parámetros de la OCDE. Por lo que consulta si el marco considera prevenciones o indicaciones respecto a lo que significa la actualización, tomando en cuenta el trabajo del futuro - que ya está en el presente -, y todos los temas que tienen que ver con automatizaciones, con manejo de datos, con desarrollo de big data, con formas de organización del trabajo, como el teletrabajo y otros tipos de trabajos que actualmente se manifiestan de manera bastante precaria. La señora Brevis señala que la apuesta es por carreras o certificaciones o diplomas de ciclos cortos, porque las carreras largas se transforman rápidamente en una mochila pesada, en circunstancias que hoy día, a través de una especialización, de una capacitación, de un diploma, se puede romper esa brecha tecnológica y es ahí donde el marco hace referencia a cualificaciones de ciclos cortos que permitan especializarse continuamente a través de la vida. Efectivamente, señala la directora Brevis, hoy existe una oferta de capacitaciones, títulos etc., para los cuales no hay empleabilidad, y de ahí la importancia del sistema nacional de prospección, para contar con información que permita ofrecer carreras más pertinentes, en sectores con empleabilidad y mejores remuneraciones.

El señor Moreno consulta si la movilidad y el reconocimiento de las credenciales se refiere solo a nivel regional. La señora Brevis responde que hoy día existen centros de formación técnica que están reconociendo las certificaciones, desde Arica a Magallanes, pero que es un proceso en el cual en algunas regiones se ha avanzado más que en otras.

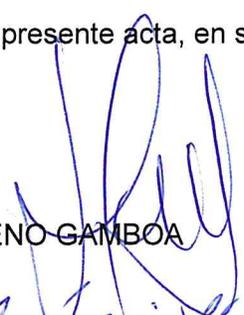
Se agradece la presentación de la señora Brevis.

En el siguiente punto de la tabla, atendida la hora de la convocatoria, se decide postergar para la próxima sesión la presentación del Estudio de Resultado del Sistema de Certificación en cinco sectores productivos.

En el punto Varios, se informa a los directores que se publicó con la suficiente antelación en la intranet el resumen de las actividades principales realizadas por cada área de negocios de ChileValora durante el mes de abril de 2021, no recibándose observaciones.

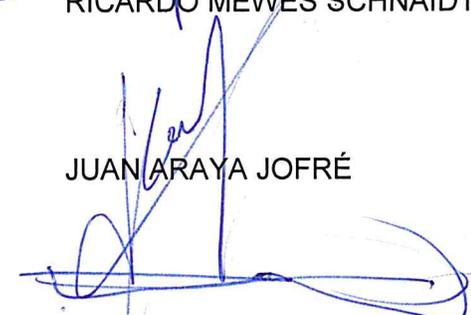
Habiéndose tratado los temas en tabla y adoptado los acuerdos ya señalados, se da término a la centésima vigésima octava sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Dox fe.

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:


JUAN MORENO GAMBOA


RICARDO MEWES SCHNAIDT


MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN


JUAN ARAYA JOFRÉ


MÓNICA BREVIS SALDAÑO


RIOLA POLANCO ARÉVALO


RICARDO RUIZ DE VIÑASPRE RENCORET


FRANCISCO SILVA BAFALLUY
Secretario Ejecutivo
Ministro de Fe

