



ACTA

CENTÉSIMA VIGÉSIMA NOVENA SESIÓN ORDINARIA COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

26 DE MAYO DE 2021

En Santiago, a 26 de mayo 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 novena sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES

Concurrieron a esta centésima vigésima novena sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Ricardo Mewes Schnaidt - quien presidió la sesión en ausencia del presidente -, Sr. Darío Ovalle Irrázaval y Sr. Juan Araya Jofré; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sra. María Angélica Ibáñez San Martín; 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; y en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sra. Riola Polanco Arévalo.

No asistieron los señores Juan Moreno Gamboa 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 Relaciones Institucionales y Comunicaciones:
 - 3.1.1 Solicitud de acreditación de perfiles subsector Servicios de Asistencia Social
 - 3.1.2 Propuesta de conformación de los Organismos Sectoriales correspondientes a la decimoprimer convocatoria de proyectos de competencias laborales (2020 - 2021)
 - 3.1.3 Propuesta de Sectores Priorizados
 - 3.1.4 Propuesta de focos estratégicos decimosegunda convocatoria de proyectos de competencias laborales
 - 3.2 Centros, Evaluadores y Articulación:
 - 3.2.1 Solicitud de acreditación postulante Centro de Evaluación y Certificación de Competencias A.C. Evaluaciones y Certificaciones Ltda.
 - 3.2.2 Solicitud acreditación postulante Cluster Certificaciones SpA.



4. 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, 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 octava sesión ordinaria, celebrada con fecha 28 de abril de 2021.

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

1.- Actividades realizadas en el período: el 30 de abril, en Santiago, participa en primera sesión de la Mesa Técnica de Capital Humano del sector silvoagropecuario, encabezada por la Ministra de Agricultura, María Emilia Undurraga, oportunidad en la que el Secretario Ejecutivo fue acompañado por los jefes de área, Pabla Ávila, de Centros, Evaluadores y Articulación TP, Loreto Méndez, de Relaciones Institucionales y Comunicaciones y Eduardo Soto, de Competencias Laborales. En la jornada participó, además, la jefa de la División de Educación TP de la Subsecretaría de Educación Superior y directora de ChileValora, Sra. Mónica Brevis; el 11 de mayo, en Santiago, sostiene reunión con el Director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, Fabio Bertranou, y la Directora de OIT/Cinterfor, Anne Caroline Posthuma. En ella, las instituciones reafirmaron sus intenciones de colaboración y apoyo a través de un plan de trabajo centrado en diversas temáticas. La cita contó además con la participación de Patricia Roa, Oficial de Programación de OIT Cono Sur, Melissa Von der Forst, Asistente de Dirección de OIT Cono Sur, Montserrat López, Oficial Proyecto Migraciones de OIT Cono Sur, Fernando Vargas, Especialista Senior en Formación Profesional de OIT/CINTERFOR, Loreto Méndez, Jefa de Relaciones Institucionales y Comunicaciones de ChileValora e Igor Dedic, Encargado de Asuntos Internacionales de ChileValora.

2.- Propuesta de Modificación Legal: informa que el anteproyecto ha continuado su revisión dentro del Ejecutivo, habiéndose recibido ya las observaciones de la Secretaría General de la Presidencia, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Educación, Ministerio de Economía y SENCE, quedando pendiente sólo el Ministerio de Hacienda y DIPRES.

3.- Reunión formal con nuevo Ministro del Trabajo: Atendido que en la sesión del mes de julio de 2021 se realizará la renovación parcial del directorio de ChileValora, sugiere invitar a esa sesión al Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Patricio Melero, propuesta que es aprobada por los directores.



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.

En el primer tema de acuerdo, se informa que el Organismo Sectorial de Servicios de Asistencia Social ha solicitado la acreditación de dos nuevos perfiles ocupacionales y de uno actualizado, todos pertenecientes al sector Servicios de Salud y Asistencia Social, subsector Servicios de Asistencia Social.

Teniendo a la vista la conformación del Organismo Sectorial que presenta la solicitud, la señora Ibáñez consulta por qué no estuvieron presentes las organizaciones sindicales de los centros de administración directa del Sename. La Subdirectora explica que el foco del proyecto eran los 205 organismos colaboradores del Sename (OCAs) y no los 20 centros de administración directa, por lo que no se estimó pertinente incorporar a los representantes de los funcionarios del Sename. La señora Ibáñez replica que le llama la atención la débil representación de los trabajadores en este organismo y su desnivel en relación a la representación del Estado y los empleadores, lo que, en su opinión, afecta directamente al tripartismo. Agrega que los perfiles seguramente también van a ser usados por los cuidadores directos del Sename, existiendo dos potentes organizaciones sindicales que los representan, siendo deber de ChileValora posicionar el tripartismo y garantizar la representatividad.

Los señores Ovalle y Mewes difieren de lo anterior, ya que los trabajadores estuvieron representados por personas del Hogar de Cristo, por lo tanto, el OSCL sí cumple con su carácter tripartito, independientemente que comparten que dicha representación debe fortalecerse, lo que se tendrá presente en futuros proyectos.

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

“ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS ONCE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO:

PRIMERO: ACREDÍTENSE hasta el 31 de mayo de 2025 los siguientes dos nuevos perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Servicios de Salud y Asistencia Social, subsector Servicios de Asistencia Social: coordinador(a) psicosocial y director(a) de residencia.

SEGUNDO: ACREDÍTESE hasta el 31 de mayo de 2025 el siguiente perfil ocupacional actualizado, perteneciente al sector Servicios de Salud y Asistencia Social, subsector Servicios de Asistencia Social: educador(a) de trato directo.

TERCERO: INCORPÓRENSE los perfiles antes mencionados en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.

CUARTO: ACTUALÍCESE el alcance del centro Universidad Técnica Federico Santa María, incluyendo en él la nueva versión del perfil ocupacional actualizado del sector Servicios de Salud y Asistencia Social, subsector Servicios de Asistencia Social, cuya actualización fue aprobada precedentemente.

QUINTO: ACTUALÍCESE el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales, incluyendo en él la nueva versión del perfil ocupacional del sector Servicios de Salud y Asistencia Social, subsector Servicios de Asistencia Social, cuya actualización fue aprobada precedentemente: Dayan Carolina Martínez Santana, Evelyn Nicole Molina Galea, Gilda Elizabeth Salgado Montino y Marcela Javiera Urrutia Egaña.”



En el siguiente tema de acuerdo, se recuerda que, en el año 2020, se realizó la decimoprimer convocatoria a presentar anteproyectos de competencias laborales, en cuyo marco la Secretaría Ejecutiva aprobó la ejecución de once proyectos de distintos sectores productivos. De acuerdo al reglamento que regula el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de organismos sectoriales de competencias laborales, corresponde al directorio de ChileValora aprobar la composición de los OSCL, velando por su adecuada representatividad y tripartismo.

De los once OSCL correspondientes a esta convocatoria, el directorio ya aprobó la composición de dos (Energía y Mantenimiento), correspondiendo en esta sesión presentar la conformación de otros ocho, los cuales se agrupan de la siguiente manera: OSCL sin modificaciones en su conformación, ya validado por el directorio: Minería; OSCL existentes en el Sistema, con nuevas incorporaciones: Portuario, Servicios Sociales, Turismo, Mitilidos; OSCL nuevos: Automotriz, Inclusión Laboral, Adiestrador Canino. El detalle de la composición de cada uno de ellos, fue publicado previamente en la intranet.

Respecto de la conformación del OSCL automotriz, la señora Brevis consulta si, atendido que se utiliza la expresión "sector productivo", se incluye el mantenimiento y el servicio, y a la vez sugiere que se trabaje con estándares internacionales CIU. La Subdirectora responde que efectivamente los perfiles automotrices consideran tanto mantenimiento como servicio y esto se puede observar en los 16 perfiles ocupacionales que están acreditados y que están reflejados en el catálogo. Respecto a los estándares internacionales, explica que esa tarea ChileValora la realiza para todo su catálogo, al momento de levantar los perfiles, en base a CIU y CIUO.

Consulta la señora Brevis en qué situación están los sectores de agro y forestal. Responde la Subdirectora que, como es de conocimiento de los directores, este es un Sistema que opera en torno a la demanda, por lo tanto, el interés del sector productivo es clave y el sector forestal, hasta ahora, no ha querido sumarse a ChileValora, instalando recientemente su mesa de capital humano con la Fundación Chile, con la que se espera poder concretar una reunión a la brevedad. En el caso de agricultura - informa la Subdirectora - se acaba de conformar la mesa de capital humano, a la cual ChileValora fue invitada, ya que el sector está construyendo su marco de cualificaciones en base a los perfiles del catálogo.

Por su parte, el señor Ovalle plantea que, la conformación de un OSCL especial para Adiestrador Canino, no es consecuente con lo anteriormente acordado por el directorio de agrupar a los OSCL y no tener múltiples organismos que no se asocian a otros mayores. El secretario ejecutivo recoge el comentario y señala la dificultad de sumarlo a otros OSCL, debido a la temática del proyecto, el cual fue presentado por la Subdere como una necesidad del mundo municipal. Además, la directora Sra. Ibáñez señala que el aporte económico de ChileValora es muy alto en este proyecto, considerando el impacto real del mismo, por lo que, desde su perspectiva, en este tipo de proyectos se debería exigir un porcentaje superior de aporte al proponente. El resto de los directores coincide con lo anterior y se solicita tenerlo presente para la evaluación de futuros proyectos.

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



“ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS DOCE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO:

APRUÉBESE la composición de los siguientes Organismos Sectoriales de Competencias Laborales: Minería, Portuario, Servicios Sociales, Turismo, Mifíidos, Automotriz, Inclusión Laboral, y Adiestrador Canino, conforme a los antecedentes presentados en la presente sesión.”

En el siguiente tema de acuerdo, se explica que es necesario formalizar la definición de sectores estratégicos en los que ChileValora focalizará su plan de trabajo por el periodo 2021-2022.

Históricamente, la priorización de sectores ha sido definida por ChileValora en base a dos grandes criterios. Por un lado, se han considerado elementos estratégicos: que se trate de sectores comprometidos con el Sistema de Certificación; con políticas públicas centradas en el capital humano; comprometidos con el desarrollo de las personas; con información de brechas de capital humano. Por otro lado, se han tenido a la vista también elementos económicos: que se trate de sectores con mayor contribución al crecimiento del país; y mayor contribución actual y potencial al empleo del país.

De los 7 sectores productivos focalizados por el directorio en el año 2019, actualmente se está trabajando con energía, comercio, construcción, turismo, minería, mantenimiento, y transporte y logística (portuario). Adicionalmente, durante el 2020 y lo que va del presente año, se ha trabajado con otros sectores productivos que son relevantes para la economía del país y para el desarrollo de capital humano. Estos son: Tecnologías de Información (TI) y Agricultura.

Con el Sector TI se han generado conversaciones con distintos actores (Talento Digital, SOFOFA, otros) con el propósito de diseñar una estrategia que permita conformar un Organismo Sectorial y sumar a ChileValora las competencias asociadas al sector.

Con el Sector Agrícola, se han generado conversaciones con el Ministerio de Agricultura y ODEPA para ver los pasos a seguir en materia de capital humano, y la relevancia que toman los perfiles ocupacionales construidos por los distintos Organismos Sectoriales relacionados con el Sector, que actualmente cuenta con 33.472 personas certificadas en 287 perfiles ocupacionales. En ese contexto, el Ministerio de Agricultura conformó la Mesa de Capital Humano Agrícola, en la cual participa ChileValora, con el fin de realizar el poblamiento del Marco de Cualificaciones TP y revisar los perfiles de ChileValora y definir aquellos que hay que levantar, actualizar y/o eliminar.

Dado lo anterior, se propone focalizar el plan de trabajo 2021-2022, especialmente el desarrollo de proyectos de competencias laborales, en los siguientes sectores productivos: Agrícola; Comercio; Construcción; Energía; Gastronomía, Hotelería y Turismo; Minería; Tecnologías de Información; Transporte y Logística; Mantenimiento.

Los directores manifiestan su acuerdo con la propuesta y adoptan el siguiente acuerdo por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS TRECE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO:

APRUÉBESE la priorización de sectores productivos, conforme a los antecedentes presentados en la presente sesión.”



En el siguiente tema de acuerdo, se explica que el artículo 12 del Reglamento que regula el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de los Organismos Sectoriales, le otorga al directorio de ChileValora la función de aprobar los criterios o focos estratégicos que guiarán las convocatorias a presentar anteproyectos de competencias laborales. En ese contexto, se somete a consideración la siguiente propuesta de criterios o focos estratégicos para la decimosegunda convocatoria a realizarse en el presente año 2021:

- 1.- Se podrán presentar anteproyectos de alguno de los 9 Sectores Productivos Estratégicos aprobados por el directorio en la presente sesión. Estos son: Agrícola, Comercio, Construcción, Energía, Gastronomía, Hotelería y Turismo, Minería, Tecnologías de Información, Transporte y Logística; y el sector transversal de Mantenimiento.
- 2.- Se podrán presentar anteproyectos que formen parte de políticas públicas que promuevan el desarrollo de las competencias de la fuerza laboral y/o promuevan el desarrollo social inclusivo de trabajadoras y trabajadores
- 3.- Se podrán presentar anteproyectos que requieran el levantamiento de perfiles ocupacionales que se enmarquen dentro del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional y/o perfiles, que permitan la articulación de la certificación con la formación técnica profesional.
- 4.- Se podrán presentar anteproyectos que requieran la actualización de perfiles ocupacionales del catálogo de ChileValora y que pueden no ser parte de sectores focalizados y/o políticas públicas.

Ante una consulta de la señora Ibáñez, se explica que, entre otras condiciones que deberá cumplir el proponente para presentar un anteproyecto, se debe identificar si el proyecto aporta de alguna manera a los objetivos de desarrollo sostenible establecidos por la ONU, los que fueron adoptados por todos los Estados Miembros como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para el año 2030. Sin embargo, se aclara que estas son condiciones de presentación y no focos estratégicos, que es lo que le corresponde aprobar al directorio. Sin perjuicio de ello, el señor Mewes solicita que se envíe información sobre los 17 objetivos a los que se hace alusión, lo que se hará por correo electrónico una vez concluida la sesión.

En base a estos antecedentes, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

"ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS CATORCE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO:
PRIMERO: APRUÉBENSE los criterios y focos estratégicos para la decimosegunda convocatoria de proyectos de competencias laborales, conforme a lo señalado en la presente sesión.
SEGUNDO: PROCEDA el Secretario Ejecutivo a aprobar mediante el respectivo acto administrativo las bases de la undécima convocatoria de proyectos de competencias laborales, y a hacer su difusión de acuerdo a las normas reglamentarias."

En el siguiente tema de acuerdo, se pasa a revisar la solicitud de acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales del postulante AC Evaluaciones y Certificaciones Limitada, cuya evaluación y porcentajes de cumplimiento fueron publicados en la intranet con la suficiente antelación.



La señora Brevis señala que le parece que los porcentajes de logro en los criterios personal idóneo e idoneidad institucional son muy bajos. La subdirectora explica que éstos superan el puntaje de corte mínimo exigido, el cual, a solicitud expresa del propio directorio, se subió a 70%, ya que antes era de 60%. Por lo tanto, a criterio de la evaluación, plantea un buen logro. Por su parte, la señora Ibáñez solicita que se haga un monitoreo explícito a la operación del centro. La Subdirectora señala que ChileValora realiza una labor permanente de supervisión y monitoreo respecto de los centros, y que las brechas detectadas son áreas de mejora que quedan indicadas en las actas de compromiso que se firma con los centros, respecto de las cuales se hace seguimiento.

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

“ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS QUINCE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO:

Teniendo presente que la sociedad AC Evaluaciones y Certificaciones 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:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de acreditación del postulante AC Evaluaciones y Certificaciones Limitada, en los siguientes 7 perfiles ocupacionales: operador - manipulador telescópico, operador base de equipos auxiliares rajo, operador de camión de regadío, operador de equipos móviles, correspondientes al sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre; conductor de carga general, conductor de sustancias peligrosas y conductor(a) profesional de transporte público metropolitano de pasajeros, 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.”

En el último tema de acuerdo, se explica que, la sociedad Cluster Centro de Certificaciones Laborales SpA, solicitó la acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 14 perfiles ocupacionales, no alcanzando el porcentaje mínimo de logro en las dimensiones de “Personal Idóneo” (52,3%) e “Idoneidad Institucional” (61%), así como tampoco en la suma ponderada de todos los criterios (67,3%). Se recuerda que, conforme al criterio aprobado por el directorio, las bases de acreditación establecen que podrán ser acreditados aquellos postulantes que cumplan todos los requisitos de la convocatoria y que, una vez realizado todo el proceso de evaluación, alcancen a lo menos un 70% del puntaje máximo en cada uno de los criterios sometidos a evaluación y un puntaje global general mínimo de 70%. Por lo tanto, el postulante no cumple con las condiciones que permiten aprobar su solicitud de acreditación.

Revisados los antecedentes presentados, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO NOVECIENTOS DIECISÉIS DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO:

PRIMERO: DENIÉGUESE la solicitud de acreditación del postulante Cluster Centro de Certificaciones Laborales SpA, en los siguientes 14 perfiles ocupacionales: andamiero y rigger, correspondientes al sector Construcción, subsector Edificación; mantenedor



eléctrico, mecánico general, operador de puente grúa y soldador, correspondientes al sector Manufactura Metálica, subsector Metalúrgico Metalmecánico; instructor, operador base de equipos auxiliares rajo, operador de equipos de carguío pequeña y mediana minería, operador de grúa telescópica de mediana minería y operador de tronadura mina subterránea 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 y conductor de sustancias peligrosas, correspondientes al sector Transporte y Logística, subsector Transporte.

SEGUNDO: PROCEDA el Secretario Ejecutivo a formalizar la denegación mediante el acto administrativo correspondiente.

TERCERO: NOTIFÍQUESE la resolución al interesado, informando de los recursos y plazos que proceden en contra de esta decisión.”

En el cuarto punto de la tabla, se le da la bienvenida al señor Sergio Ibáñez Schuda, Jefe del Área de Estudios de ChileValora, quien realiza la presentación del Estudio de Resultado del Sistema de Certificación en cinco sectores productivos, realizado por ChileValora.

Explica el señor Ibáñez que se trata de un estudio de seguimiento de los beneficiarios de la certificación, a través de la base de la administradora del fondo del seguro de cesantía (AFC), conforme al compromiso acordado con el directorio en enero del año 2020, el cual consistió básicamente en lo siguiente:

- Se seleccionaron grupos de beneficiarios por sector/subsector y se agruparon en semestres-año de certificación.
- Los sectores /subsectores seleccionados fueron: Minería del Cobre, Construcción, Comercio, Gastronomía, Agricultura.
- Se observaron los cambios ocurridos a lo largo del tiempo, en 5 tipos de indicadores acordados en enero de 2020: empleo o situación ocupacional, salario, tipo de contrato, permanencia en el sector y permanencia con un mismo empleador.
- El tiempo o ventana de observación fueron 30 meses: 12 meses antes de la certificación, los 6 meses en que tuvo lugar la certificación y 12 meses posteriores a la certificación.
- Se incorporó un grupo de comparación, conformado por personas que se certificaron mucho después (transcurridos 13 o más meses después de los beneficiarios).

En ese contexto, se describe lo que fue observado en cada uno de los indicadores de resultados:

i. Proxy empleo: Corresponden a personas que en el período de análisis se encuentran presentes en la base del seguro de cesantía. El cambio en la proporción de ocupados a lo largo de 30 meses, tanto de los beneficiarios como de su grupo de comparación.

ii. Cambios en los salarios: Corresponde al crecimiento o caída en los ingresos asociados al empleo por el que cotiza el trabajador en el período de análisis. El cambio en la media de los salarios, de los beneficiarios y su grupo de comparación, a lo largo de 30 meses, teniendo en consideración la naturaleza del contrato.



iii. Tipo de contrato: Corresponde a la naturaleza del contrato (plazo fijo/indefinido) que mantiene las persona con el empleador en el período de análisis. El cambio en la proporción de ocupados con contrato indefinido/ plazo fijo, a lo largo de 30 meses.

iv. Permanencia en el sector: Corresponde a las personas ocupadas que permanecen en el sector en el que estaban trabajando al momento de la certificación en todo el período de análisis. El cambio en la proporción de ocupados, tanto beneficiarios de la certificación como su grupo de comparación, que se mantiene vinculado al mismo sector en el que estaban al momento de certificación, a lo largo de los 30 meses.

v. Permanencia laboral: Corresponde a las personas ocupadas que permanecen con el mismo empleador con el que estaban trabajando al momento de la certificación. El cambio la proporción de ocupados, tanto de beneficiarios como de su grupo de comparación, que se mantiene vinculado al mismo empleador con el que laboraban al momento de la certificación, a lo largo de 30 meses.

Teniendo esto presente, el señor Ibáñez explica cómo se deben interpretar los resultados de los gráficos contenidos en la presentación:

- La curva del grupo de comparación representa – aunque todavía de una forma imperfecta pues no se ha depurado estadísticamente –, la trayectoria del cambio que habrían tenido los beneficiarios, de no haber participado en la certificación, como consecuencia de la evolución natural de la economía y el mercado laboral en el sector.
- La curva del grupo de beneficiarios suma, al efecto natural de la economía, el efecto potencial de la certificación.
- Luego, lo que se debe observar es la magnitud del cambio en la variable de resultado en ambos grupos y luego compararlas entre sí.
- Se hace la prevención respecto de que los cambios pueden ser al alza o a la baja y las trayectorias de ambos grupos cruzarse en uno o más puntos de una serie o no hacerlo. Nada de eso es indicativo, por sí mismo, de que exista o no impacto. Lo que hay que mirar es la tendencia y el cambio en ambos grupos.
- También se hace presente que la ventaja al usar los datos de la administradora de fondos de cesantía, es que permite mirar hacia atrás y ver qué fue ocurriendo con cada uno de estos grupos, pero, al mismo tiempo, presenta la desventaja de que captura sólo el empleo formal, subvalorando particularmente el empleo por cuenta propia, así como también, eventualmente, podría no capturar todos los ingresos de las personas.

A continuación, se presenta el análisis por cada sector, concentrándose en aquellos indicadores en los que se constatan resultados, aunque estos son preliminares y serán más robustos una vez que se haga la evaluación de impacto.

I. Resultados Minería del Cobre

- Efectos positivos en el salario de trabajadores con contrato indefinido que laboran tanto dentro como fuera del subsector.
- Efectos positivos en el salario de trabajadores con contrato a plazo fijo entre quienes trabajan en el subsector de minería del cobre.



- Efectos positivos en el empleo a plazo fijo, con independencia del sector en el cual se ubique el puesto de trabajo.

Al mirar la evolución de los salarios de las personas certificadas en el subsector Minería del Cobre y su grupo de comparación, ocupados con contrato indefinido, con independencia del sector en que laboran, se advierte que los beneficiarios experimentan un incremento de \$707.869 (38%) en los 30 meses, mientras que el grupo de comparación crece en \$466.806 (30%). Por su parte, en los ocupados con contrato indefinido que laboran sólo en el sector minero, en el grupo de beneficiarios el salario crece entre el inicio y el final de la serie en \$664.918 (38%), mientras que en el grupo de comparación dicho crecimiento es inferior y alcanza a \$ 622.855 (32%).

II. Resultados Gastronomía

- Efectos positivos en el empleo en el subsector de Gastronomía y entre aquellos que laboran en el sector con contrato indefinido.
- Efectos positivos en el empleo a plazo fijo, con independencia del sector en el cual laboran.
- Efectos positivos en la permanencia en el Sector, tanto dentro como fuera del sector de Gastronomía.
- Efectos positivos en la permanencia con el mismo empleador.

Se muestra la evolución de la proporción de las personas certificadas en el subsector Gastronomía y su grupo de comparación, que trabajan en dicho subsector con contrato indefinido. La proporción de beneficiarios con contrato indefinido pasa de un 17% a un 49% (180%), mientras que la del grupo de comparación se incrementa desde un 30% a un 48% (64%).

Ahora bien, es importante destacar que el alza en los beneficiarios se genera con antelación al proceso de certificación y no con posterioridad a éste, por lo que hay que revisar e interpretar con precaución este dato. Una hipótesis preliminar, en que el proceso de certificación se concentra en determinados empleadores, es que estas empresas, en un momento determinado, se deciden a emplear más trabajadores, certificarlos y tratar de construir con ellos una relación más estable a lo largo del tiempo, pero eso habrá que validarlo.

Por otro lado, se muestra la proporción de trabajadores certificados en el subsector Gastronomía y su grupo de comparación, que permanece con el mismo empleador con el que se encontraba al momento del inicio del proceso de certificación (evolución antes durante y después). La permanencia aumenta tanto en los beneficiarios como en el grupo de comparación, sin embargo, los certificados muestran resultados muy superiores, puesto que crecen de 17,6% a 46,3% (163%), mientras que el grupo de comparación lo hace de 24,5% a 26,6% (9%).

III. Resultados Construcción

- Efectos positivos en el salario de los trabajadores con contrato indefinido con independencia del sector en el que trabajan.



- Efectos positivos en el empleo con contrato indefinido, que trabajan en el sector construcción.
- Efecto positivo en el empleo a plazo fijo tanto dentro como fuera del sector construcción.

Se expone la evolución de los salarios de las personas certificadas en el sector Construcción, y su grupo de comparación, ocupados con contrato indefinido con independencia del sector en el que laboran. En este caso, el alza en el salario en los beneficiarios es de \$231.008 (34%), mientras que en el grupo de comparación es de \$215.456 (28%).

Por su parte, la evolución de los salarios de las personas certificadas en el sector Construcción, y su grupo de comparación, ocupados con contrato indefinido que trabajan en dicho sector, muestra que los beneficiarios experimentan un crecimiento en el salario de \$233.609 (36%), mientras que el grupo de comparación sólo crece \$157.668 (21%).

El señor Ovalle consulta por qué en la gráfica la línea de los beneficiarios está por debajo de la del grupo de comparación, si se supone que los efectos positivos son mayores en ellos.

Responde el señor Ibáñez que, para los fines de este estudio, lo relevante no es si la curva está arriba o abajo, sino que hay que mirar dos cosas: primero, si las curvas se asemejan entre sí y tienen trayectorias más o menos paralelas, con independencia de quien esté arriba o abajo, pues ello quiere decir que el grupo de comparación escogido podría ser un buen candidato para ser un grupo de control de una evaluación de impacto; y en segundo lugar, hay que mirar la diferencia que hay en la trayectoria de todo el periodo, es decir, el crecimiento que hay en términos relativos en cada uno de los grupos, o dicho de otro modo, cuánto termina ganando o perdiendo finalmente cada grupo. En ese sentido, lo que se está mostrando acá, es que la trayectoria del grupo de beneficiarios es una mejor trayectoria que la que tiene el grupo de comparación, pues su crecimiento es estadísticamente superior al que experimenta el grupo de comparación.

En todo caso, para aclarar mejor el punto, el señor Ibáñez hará algunas precisiones en la ppt y la enviará a los directores con posterioridad a la sesión.

IV. Resultados Sector Comercio

- Efecto positivo en el salario de los trabajadores con contrato indefinido, con independencia del sector en el que trabajan.
- Efecto positivo en el salario de los trabajadores con contrato indefinido que trabajan dentro del sector comercio.
- Efecto positivo en el empleo a plazo fijo en el sector comercio.

Se expone la evolución de los salarios de las personas certificadas en el sector Comercio, y su grupo de comparación, ocupados con contrato indefinido con independencia del sector en el que trabajan, constatándose en los beneficiarios un alza en el salario de \$64.456 (12%), mientras que en el grupo de comparación ésta llega a \$ 16.026 (3%).



Tratándose de la evolución de los salarios de las personas certificadas en el sector Comercio, y su grupo de comparación, ocupados con contrato indefinido que trabajan en dicho sector, mientras que el salario entre quienes se certifican crece en \$88.995 (15%), en el grupo de comparación el alza es de sólo \$4.256 (1%).

La directora Sra. Ibáñez señala que el sector Comercio, que es de alto empleo, es también de alta rotación, a diferencia del sector Minero, en que el trabajo es más permanente. Además, en el sector Comercio es mucho más relevante el enfoque de género, por lo que solicita que éstas sean variables a considerar en los futuros análisis. Responde el señor Ibáñez que el interés de ChileValora es constatar diferencias en el impacto de la certificación con distinciones por género y por edad, lo que se tiene presente para futuros estudios y análisis.

V. Resultados Sector Agricultura

- Efecto positivo en el empleo en general (sin consideración de la situación contractual) en el sector agrícola.
- Efecto positivo en la permanencia en el sector, sea que el análisis se ubique en todos los sectores o sólo en el sector agrícola.
- Efecto positivo en la permanencia con el mismo empleador (sector agrícola).

Este sector presenta resultados más modestos. Se aprecia que la evolución de la proporción de personas certificadas en el subsector Agrícola, y su grupo de comparación que trabaja en dicho subsector, muestra resultados favorables a los beneficiarios, puesto que en los certificados el empleo crece desde un 20% a un 27% (32%) en todo el período de análisis, mientras que en el grupo de comparación crece desde un 23% a un 28% (24%).

El señor Ibáñez señala que los resultados expuestos de los cinco sectores, permiten concluir preliminarmente que:

- Con la sola excepción de Minería, cuando se constatan efectos positivos en los salarios a favor de los certificados, son los beneficiarios quienes muestran una menor permanencia tanto en el sector como con el empleador.
- Esto podría sugerir que el incremento salarial que obtienen se vincularía con un nuevo empleo y no con el que ya tenían. El certificado tendría un efecto en el salario cuando el trabajador inicia una nueva relación laboral.
- Hay que recordar que la certificación no hace a un trabajador más productivo, sólo visibiliza cuán productivo es. El certificado no aporta información nueva al empleador actual. Sí a un futuro o un nuevo empleador (por la que quizás estaría dispuesto a pagar mejor).

En relación a los próximos pasos, explica el señor Ibáñez que, en el presente mes de mayo se comenzará con las estimaciones del impacto en cada uno de los sectores, lo que implica:

- Construcción de un modelo para estimar la probabilidad de participación.
- Pareo o matching entre beneficiarios y no beneficiarios que comparten probabilidades similares de participación (los más parecidos entre sí).
- Estimación de impacto (diferencias en diferencias), a través de modelos de regresión que incluyen además una serie de variables de control, asociadas a las características de las personas, como también, a su participación en otros

programas, de manera de cuantificar si las diferencias que se detecten entre ambos grupos (beneficiarios y de control) son estadísticamente significativas y qué parte de ellas corresponde a la certificación.

- Se espera contar con los primeros resultados a fines de julio del presente año.

El directorio agradece la información entregada respecto de resultados de la certificación.

En punto Varios de la tabla, 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 mayo de 2021, no recibéndose observaciones.

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

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



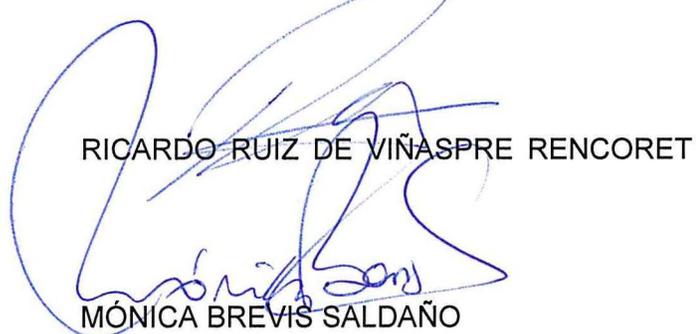
RICARDO MEWES SCHNAIDT



MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN



JUAN ARAYA JOFRÉ



RICARDO RUIZ DE VIÑASPRE RENCORET



DARÍO OVALLE IRARRÁZAVAL



MÓNICA BREVIS SALDAÑO



RIOLA POLANCO ARÉVALO



SECRETARIO
FRANCISCO SILVA BAFALLUY
Secretario Ejecutivo
Ministro de Fe

