



ACTA

CENTÉSIMA CUADRAGÉSIMA CUARTA SESIÓN ORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

27 DE SEPTIEMBRE DE 2022

En Santiago, a 27 de septiembre de 2022, a las 09:00 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministra de fe, Sra. Ximena Rivillo Oróstica, se celebró la centésima cuadragésima cuarta 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 cuadragésima cuarta sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Ricardo Mewes Schnaidt – quien la presidió –, Sr. Héctor Sandoval Gallegos y Sr. Darío Ovalle Irrázaval; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Juan Moreno Gamboa, Sr. Guillermo Salinas Vargas y Sr. Luis Alberto Díaz Zavala; en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sra. Javiera Ibacache Jara; y en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sr. Rodrigo Valdivia Lefort.

No asistió la Sra. Miski Peralta Rojas, quien justificó 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. Presentación Resultados “Estudio de Conocimiento y Posicionamiento de ChileValora en Sectores y Actores Estratégicos”. Presenta Alejandra Ojeda, consultora de IPSOS.
3. Cuenta Secretaria Ejecutiva
4. Temas que requieren acuerdo del directorio:
 - 4.1 Centros, Evaluadores y Articulación
 - 4.1.1 Solicitud de renovación de la acreditación centro ChileCap Quality Ltda.
 - 4.1.2 Recurso de Reposición presentado por el Centro CCS a la denegatoria de ampliación de alcance
 - 4.2 Otros Acuerdos:
 - 4.2.1 Próximas actividades relevantes: Ceremonias de Certificación presenciales
5. Presentación Subsecretario del Trabajo Giorgio Boccardo: “Transición justa y desafíos gubernamentales en el ámbito laboral”
6. Varios



DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de centésima cuadragésima tercera sesión ordinaria, celebrada con fecha 23 de agosto de 2022.

En el segundo punto de la tabla, se recibe como invitada a la señora Alejandra Ojeda, consultora de IPSOS, quien presenta los resultados del “Estudio de Conocimiento y Posicionamiento de ChileValora en Sectores y Actores Estratégicos”.

Explica la señora Ojeda que el objetivo principal del estudio fue medir el nivel de conocimiento y posicionamiento de ChileValora entre un grupo de stakeholders, de manera de verificar cuáles son los atributos asociados a la marca ChileValora y sus productos (perfiles ocupacionales, certificación, etc.).

A través de una encuesta telefónica, el estudio intentó medir tres aspectos: qué sabe la gente de los beneficios de la certificación; qué sabe la gente de ChileValora, y cuál es la imagen de la institución entre los que la conocen.

Para estos efectos, se definieron cuatro segmentos: Segmento 1: Universo de personas de 20 a 64 años, ocupadas o desocupadas buscando trabajo, con escolaridad no superior al de técnico de nivel superior y que no ejerzan como patrón o empleador ni pertenezcan a las FFAA y de orden. La muestra fueron 770 casos y con un grupo de control de 150 personas certificadas; Segmento 2: Universo de empresas grandes, mediana o pequeñas, con una muestra de 770 casos, y con un grupo de control de 130; Segmento 3: Universo de Centros de Formación Técnica acreditados o en proceso de acreditación y de carácter estatal que se encuentren en funcionamiento. La muestra consideró 10 casos; Segmento 4: Universo de OTICS que se encuentran vigentes al momento del estudio, con una muestra de 11 casos.

A continuación, se transcribe una síntesis de los resultados, sin perjuicio de que la presentación en detalle se entrega a los directores.

1.- Frente a la pregunta ¿en qué consiste un servicio de evaluación y certificación de oficios o competencias laborales?: en el segmento de trabajadores el 56% de las menciones lo relaciona con la evaluación, un 34% con capacitación y un 11% con acreditación; en las empresas, sólo un 59% de las menciones hace referencia a la evaluación, un 95% a la capacitación y un 17% a la acreditación; en los segmentos intermedios de CFT y OTIC, el concepto de evaluación recibe 7 y 10 menciones, respectivamente.

Esto permite concluir que la categoría es mucho más amplia, porque la gente la relaciona con capacitación y en menor medida con acreditación.

2.- En relación a los medios que se utilizarían para buscar información sobre entidades que realicen servicios de evaluación y certificación de oficios o competencias laborales, más del 85% de trabajadores y empresas menciona internet, y también la mayoría de las menciones de los CFT y OTIC.

3.- Respecto al valor asignado a la evaluación y certificación de competencias laborales, los aspectos con los que hay un amplio acuerdo (más del 80%) en el segmento de trabajadores, son que: es necesario contar con instituciones en la que cada trabajador

pueda evaluarse y acreditar que sabe desempeñarse bien en su oficio; los trabajadores o trabajadoras estarían interesadas en certificarse si contaran con facilidades de pago; al contratar, el empleador debería exigir que cada trabajador(a) acredite que cuenta con las competencias para desempeñarse en su oficio (puesto de trabajo). Hay más dudas, con porcentajes inferiores al 48%, sobre que los trabajadores o trabajadoras estarían interesadas en certificarse, aunque tengan que pagar; las empresas en Chile están interesadas en certificar a sus trabajadores o en evaluar y mejorar las competencias laborales de los trabajadores/as.

En el segmento empresas, hay un alto porcentaje de acuerdo (más del 80%) en que habría mucho interés si ofrecieran un programa de evaluación y certificación de competencias laborales con algún tipo de subsidio, beca o copago; existe interés en evaluar las competencias laborales de los trabajadores; es importante que cada trabajador acredite al momento de la contratación, que cuenta con las competencias para desempeñarse en su oficio. Menos coincidencia hay en que habría mucho interés si se ofreciera un programa de evaluación y certificación de competencias laborales con cargo a la empresa; contar con trabajadores certificados se ha vuelto una exigencia para algunas empresas y en que las empresas han comenzado a usar la capacitación y la certificación de sus trabajadores de forma complementaria.

Las OTIC, por su parte, corroboran con la mayor cantidad de menciones que las empresas prefieren capacitar a sus trabajadores en lugar de certificar sus competencias laborales y que las empresas estarían interesadas en contratar trabajadores que cuenten con una certificación de sus competencias laborales. Definitivamente no hay acuerdo en que existe interés de parte de las empresas en evaluar las competencias laborales de sus trabajadores; las empresas están dispuestas a usar la franquicia tributaria para certificación; y las empresas están dispuestas a financiar con recursos propios la certificación de competencias laborales de sus trabajadores.

4.- En relación a los beneficios asociados a la evaluación y certificación, en el segmento de los trabajadores los acuerdos más significativos porcentualmente se dan en aspectos como que aumenta las posibilidades de atraer clientes; en un proceso de selección aumentan las probabilidades de ser contratado; hace más probable el recibir un aumento salarial; entrega más estabilidad laboral; hace más probable el recibir un ascenso. Esto es relevante porque la expectativa respecto de la certificación es alta, pero ChileValora no está en condiciones de asegurarlas, por lo que es importante declarar claramente qué se puede esperar

En el segmento de las empresas, se muestra muy marcado el concepto de que contar con trabajadores certificados aumenta el prestigio de la empresa. Ya no tan marcado, se muestran aspectos como que la certificación es un factor para considerar al momento de definir un aumento salarial; en un proceso de selección es más probable que la empresa contrate a una persona certificada que una no certificada; la certificación es un factor para considerar al momento de definir un ascenso. no se ve claro ni automático; la certificación de los trabajadores aumenta la rentabilidad de la empresa; las personas certificadas contribuyen más a la productividad de la empresa que las personas no certificadas.

Por su parte, los CFT destacan que puede ser un insumo útil para el diseño de las evaluaciones de los estudiantes; facilita la formación continua de los trabajadores en aquellas carreras basadas en los perfiles de competencias laborales; los perfiles de competencias laborales son un insumo valioso para el diseño curricular de las carreras de formación técnica. En cambio, ya no les resulta tan evidente que puede facilitar el acceso



a una carrera técnico profesional para quienes vienen del mundo del trabajo, podría contribuir al aumento de la matrícula producto del reconocimiento de aprendizajes previos.

5.- En relación al conocimiento que se tiene de la marca ChileValora, se intentó medir si la conocen, si es importante y si la consumen (entendiendo por consumo que se ha sometido a un proceso con alguna entidad y recuerda con quién).

La primera conclusión a la que se llega es que se trata de una categoría despoblada de marca. El 77% del segmento de los trabajadores y el 59% de las empresas, dice que no conoce a ninguna institución de evaluación y certificación; en recordación espontánea sólo el 1% de los trabajadores y el 5% de las empresas menciona a ChileValora. Con recordación asistida, ese porcentaje sube a un 16% y 19%, respectivamente.

Ahora bien, un 37% dice haberse sometido a un proceso, pero sólo un 1% conoce a ChileValora, mientras que, en las empresas, de un 28% que ha tenido participación en procesos, sólo el 2% conocen a la institución.

Frente a la pregunta sobre cuáles son los servicios que entrega ChileValora, aplicada sólo a quienes conocen a la institución, un 46% de los trabajadores y un 21% de las empresas, no sabe; un 28% y 36%, respectivamente, cree que capacita a los trabajadores; y un 19% y 47% señala que certifica oficios/competencias de trabajadores.

En los CFT, las menciones mayoritarias dicen que levanta perfiles de competencias y en las OTIC, que realiza la definición y difusión de perfiles laborales.

6.- Sobre el conocimiento del tipo de dependencia de ChileValora, si bien mayoritariamente se le reconoce como servicio público, un porcentaje alto lo reconoce como una institución privada. Ello es importante porque los estándares que se le exigen a una empresa privada son distintos, suelen ser más altos y con foco en el servicio.

7.- En general, existe una muy positiva percepción de la imagen institucional en todos los stakeholders que conocen la marca. Destacan aspectos como que tiene visión de futuro; es una institución honesta y transparente; respeta a sus usuarios y usuarias; tiene un propósito social.

Concluye la consultora formulando una serie de recomendaciones.

I. Desarrollo de una estrategia de marca para la institución

1.- Desarrollo de estrategia de branding, con colaboración de una consultoría especializada.

2.- Definición del rol: La categoría en la cual se inserta a la institución se constituye como una categoría ampliada, que incluye a los organismos asociados a la capacitación laboral. Eventualmente, el aceptar un rol de liderazgo implica una mayor responsabilidad en la articulación con los distintos actores de la categoría, y cualquier fallo o dificultad que ocurra en el proceso puede ser adjudicada a la institución que tiene una mayor visibilidad o liderazgo.

3.- Definición de imagen de marca: Existe una positiva evaluación de todos los atributos consultados, sin embargo, en un contexto de mayor visibilidad, resulta inviable mantener

todos los atributos con esos altos niveles. Es necesario jerarquizarlos y que permitan que la institución sea reconocida. Se observó que los públicos encuestados tienen una preferencia por atributos asociados a la racionalidad y el utilitarismo, lo cual plantea inicialmente enfocar la atención en esos planos.

4.- Plan de medios: El estudio estableció que los medios privilegiados de información sobre el tema están asociados a lo digital. Este resultado plantea el imperativo de un plan de medios que dé cabida a las especificidades de cada uno de los públicos que concurren a la institución.

5.- Liderazgo reputado: La reputación una institución depende en gran medida de sus líderes. ChileValora debe tomar decisiones al respecto y preparar un liderazgo para avanzar en la coordinación del sector, de la colaboración y estrategias a desarrollar con las instituciones del sector y para comunicar en medios como parte de la estrategia de branding.

II. Definir y difundir con claridad los beneficios de la certificación para cada stakeholder

Evidencia: Existencia de brecha entre las expectativas que tienen los públicos de ChileValora, en especial las y los trabajadores, con respecto de los beneficios reales y tangibles que puede asegurar la institución. En la actualidad, la principal fuente de información que puede encontrarse sobre los beneficios asociados a la certificación se encuentra en el díptico descargable disponible en la página web de la institución.

El manejo de las expectativas es clave para tener personas usuarias e instituciones beneficiarias satisfechas. La mantención de esta información, de un modo claro y disponible, con fácil acceso para todos los públicos permitirá una imagen más estable de la institución, que no pueda verse afectada por expectativas no cumplidas y que no se tenía la intención de comprometer.

Se debería dar una mayor visibilidad, informándolo explícitamente en la página web y también colocándolo como un elemento de las preguntas frecuentes disponible en el sitio web.

Si bien, los medios digitales son los más usados para informarse sobre las temáticas asociadas a la evaluación y certificación de competencias laborales y, en consecuencia, son los medios ideales para la difusión, de todos modos, resulta relevante mantener canales presenciales disponibles para los segmentos de la población objetivo que no tienen acceso fácil a estos medios digitales. Una forma de hacerlo es por medio de los públicos intermedios como son los CFT y las OTIC, los cuales podrían poner a disposición de sus propios públicos folletería explicativa sobre los beneficios de la certificación, por ejemplo, bajo la misma forma del díptico, que ya se encuentra disponible en la página de la institución

III. Potenciar y expandir el alcance de los medios digitales

Evidencia: Relevancia de los medios digitales, como por ejemplo el internet o redes sociales, como vía para informarse no solo sobre ChileValora en específico, sino también,



sobre las entidades asociadas a la evaluación y certificación de competencias laborales en términos generales.

En el marco de una potencial expansión de la presencia de la marca ChileValora en la esfera pública, será relevante preparar los medios digitales existentes para esta potencial mayor carga de requerimientos y, a su vez, expandirse a otros medios o tecnologías digitales que faciliten la resolución de dudas de los distintos públicos de ChileValora. Por ejemplo, avanzar en la creación de una página web de Wikipedia para la institución. Este medio permitiría una primera aproximación a temáticas de las cuales no se tiene conocimiento.

Se recomienda la inclusión de medios de resolución de consultas frecuentes vía ChatBot. Este programa informático permite simular una conversación entre personas mediante la interacción con un dispositivo digital con preguntas y respuestas programadas, el cual puede implementarse directamente en la página web de la institución, o mediante una expansión a un medio de comunicación como WhatsApp, que actualmente es utilizado de modo ampliado por instituciones y empresas como un medio alternativo de resolución de consultas, ya sea directamente con algún “ejecutivo” o “funcionario”, o bien mediante algún tipo de tecnología de ChatBot.

IV. Consolidar una articulación con los distintos actores involucrados en la evaluación y certificación de competencias laborales como concepto ampliado

Evidencia: los públicos de ChileValora tienden a observar la categoría de evaluación y certificación de competencias laborales como una categoría amplia, que incluye desde la capacitación de los trabajadores hasta el cierre con la entrega de la certificación.

El servicio como un todo ampliado, no puede ser ejecutado por si solo por la marca ChileValora, sino que necesariamente requiere de la concurrencia de otras marcas, en definitiva, se trata de una experiencia multimarca.

Como parte de la estrategia de posicionamiento de ChileValora, resulta relevante mantener una articulación constante con los distintos actores involucrados en el proceso, ya que el éxito o fracaso del proceso como un conjunto, será evaluado de modo único para los públicos concurrentes, sin distinguir por las distintas etapas o instituciones asociadas al proceso.

V. Preparar la operación

Evidencia: Estudio Satisfacción Usuaría 2021-22. Alta satisfacción con la certificación (como diploma) que disminuye la importancia de los problemas y/o vacíos del proceso (información, tiempos, comunicación de resultados).

Para visibilizar la marca y liderar la categoría primero “hay que ordenar la casa”. Porque lo que hasta el día de hoy ha sido responsabilidad de los centros evaluadores en la mente de las personas beneficiarias pasará a atribuirse directamente a ChileValora. Así como los contactos por consultas, reclamos y problemas aumentarán, lo que implicará tener los canales y las respuestas apropiadas para un flujo distinto al que ha tenido hasta hoy la institución.



Por tanto, todo el flujo de la operación del proceso de evaluación y certificación debe ser revisada, fijando estándares claros (comunicables), detectando áreas de mejora y estableciendo planes con sus correspondientes indicadores.

Recomendaciones Metodológicas

1. Estudio con aproximación cualitativa de los públicos intermedios (CFT y OTIC)

El análisis de los públicos intermedios planteó la dificultad para realizar análisis robustos de tipo estadístico, dado el tamaño pequeño de la muestra y que se deriva directamente del hecho de ser un universo pequeño de individuos encuestables. En cambio, se observa que el uso de técnicas de investigación de tipo cualitativo, como es la entrevista individual en profundidad, podrían ser una mejor herramienta para observar el tipo de relación existente entre estos organismos intermedios y ChileValora. Además, permitiría estudiar su imagen desde una perspectiva más holística que incluya los diversos tipos de relaciones posibles que existen entre estas instituciones.

2. Medición periódica (idealmente anual) de la imagen institucional en los segmentos de públicos externos

Una vez que la institución proceda con la implementación de una estrategia de branding, será necesario mantener una medición periódica de tipo anual, de la imagen de la institución, de modo que puedan evaluarse sus avances y retrocesos con los ajustes de la estrategia. La aproximación metodológica cuantitativa será la ideal para abordar los públicos externos, tales como trabajadores y empresas, mientras que, en el caso de los públicos intermedios, se podría proceder con la aproximación cualitativa mencionada previamente.

Se agradece la presentación de la consultora.

En el tercer punto de la tabla, se pasa a revisar los demás temas que requieren acuerdo. Habiéndose publicado en la intranet todos los antecedentes con la suficiente antelación, los directores adoptan los siguientes acuerdos:

“ACUERDO NÚMERO MIL TREINTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS:

Teniendo presente que el centro Chilecap Quality Ltda., solicitó la renovación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales por un nuevo período de 3 años y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para ello:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de renovación de la acreditación del centro Chilecap Quality Ltda., por el período comprendido entre el 19 de octubre de 2022 y el 19 de octubre de 2025, ambas fechas inclusive, en los siguientes perfiles ocupacionales: sector Construcción, subsector Edificación: maestro(a) andamiero(a), operador(a) de equipo izaje vertical y rigger; sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización: instalador(a) de gas clase 3, instalador(a) eléctrico(a) clase D y operario(a) de artefactos de gas; sector Construcción, subsector Montaje Industrial: operador(a) de



grúa terreno agreste RT, operador(a) equipo alza hombre, operador(a) grúa horquilla y operador(a) retroexcavadora; sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre: conductor(a) transportista de carga general en faena minera, conductor(a) transportista de personal en faena minera, operador de equipos auxiliares rajo, operador(a) - manipulador telescópico, operador(a) de camión aljibe, operador(a) de camión eléctrico de extracción de alto tonelaje mina rajo, operador(a) de cargador frontal, operador(a) de correas transportadoras, operador(a) de equipos de carguío, pequeña y mediana minería, operador(a) de equipos móviles, operador(a) de excavadora, operador(a) de grúa telescópica de mediana minería, operador(a) de harneros y alimentadores, operador(a) de motoniveladora, operador(a) de pala eléctrica, operador(a) de pala hidráulica, operador(a) de puente grúa (EW), operador(a) de sondaje, operador(a) de tractor sobre neumático, operador(a) de tractor sobre oruga, operador(a) equipos auxiliares proceso de tronadura en mina rajo abierto y mina subterránea, operador(a) equipos de chancado, operador(a) equipos de chancado mina subterránea, rigger en alta, rigger en baja, rigger en media y trabajador(a) de minería; sector Servicios, subsector Servicios Administrativos y de Apoyo: gestor(a) de inclusión laboral.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaria Ejecutiva a formalizar la renovación de acreditación 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: NOTIFÍQUESE la resolución al interesado.

CUARTO: INGRÉSESE la nueva vigencia de la acreditación 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 y el pago del arancel de mantención del primer año.”

"ACUERDO NÚMERO MIL TREINTA Y OCHO DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS:

Teniendo presente:

1.- Que, el Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Certificación y Servicios CCS Limitada, estando su período de acreditación vigente, en el mes de febrero de 2022 y a través de la plataforma informática habilitada para tal efecto, presentó una solicitud para ampliar su alcance en 18 perfiles ocupacionales del sector Comercio, subsector Supermercados, y 13 perfiles del sector Transporte y Logística, subsector Logística (31 perfiles en total).

2.- Que, el centro no cumplió con presentar la documentación jurídica necesaria, que respaldara el título de dominio, posesión o mera tenencia de la infraestructura presentada. Cabe señalar que le fueron otorgados plazos adicionales para que pudiera gestionar este requisito. Expirado el último plazo, el centro no presentó los antecedentes solicitados, lo que impidió que la solicitud pudiera ser evaluada técnicamente, ya que no se pudo efectuar la visita en terreno para inspeccionar el equipamiento técnico para evaluar los perfiles incluidos en la solicitud de ampliación de alcance.

3.- Que, en mérito de lo anterior, mediante el acuerdo N°1.022 de 2022, adoptado en la centésima cuadragésima segunda sesión ordinaria de Directorio del 26 de julio de 2022, se denegó la solicitud de ampliación de alcance presentada por el centro, refrendando la decisión a través de la Resolución Exenta N° 202 del 1° de agosto de 2022, informando consecuentemente al interesado.

4.- Que, estando dentro del plazo de 10 días hábiles establecido en la Ley N° 20.267 y en la Resolución Exenta N° 281 de 2020, que aprueba el procedimiento de ampliación de alcance, el centro interpuso un recurso de reposición con fecha 12 de agosto de 2022, en el cual no impugna la decisión denegatoria, pero solicita la devolución de los aranceles pagados para poder presentar una nueva solicitud de ampliación de alcance.



5.- Que, se realizó por parte de ChileValora el correspondiente análisis jurídico, tanto de normativa como de jurisprudencia administrativa atinente al caso.

6.- Que, en ese contexto, los gastos directos e indirectos en que incurre la Comisión con ocasión de un proceso de acreditación, renovación o ampliación del alcance, corresponden a aquellas actividades necesarias para realizar la evaluación efectiva de la solicitud, entre ellos, la visita en terreno con el objeto de inspeccionar el equipo técnico presentado por las entidades para acreditar que cumplen con el requisito de contar con la infraestructura adecuada para realizar procesos de evaluación en los perfiles solicitados (art. 19 N° 4 de la Ley N° 20.267) y los honorarios de los expertos externos contratados para estos efectos, cuando corresponda.

7.- Que, esta Comisión recomienda acoger parcialmente el recurso de reposición del Centro Certificación y Servicios CCS Ltda., manteniendo la denegación de la solicitud de ampliación de alcance, pero accediendo a la devolución de aranceles, por cuanto no habiendo incurrido la Comisión en los gastos directos o indirectos definidos precedentemente, la no devolución de los aranceles implicaría incurrir en un enriquecimiento sin causa.

PRIMERO: ACÓJASE parcialmente el recurso de reposición interpuesto por el Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Certificación y Servicios CCS Limitada, RUT N°76.187.483-7, en contra de la Resolución Exenta N° 202 de fecha 1° de agosto de 2022, que denegó su solicitud de ampliación de alcance de su acreditación, manteniéndose la denegatoria, pero accediendo a la devolución de los aranceles pagados por las razones expuestas en la presente sesión.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaria Ejecutiva a formalizar este acuerdo mediante el respectivo acto administrativo.”

“ACUERDO NÚMERO MIL TREINTA Y NUEVE DEL AÑO DOS MIL VEINTIDÓS:

PRIMERO: APRUÉBESE la participación de los/as directores/as, en las siguientes actividades, a realizarse durante el mes de octubre de 2022, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento: el 13 de octubre, en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, subsector Gastronomía, en la ciudad de Los Ángeles, Región del Bío Bío; el 14 de octubre, en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, subsector Gastronomía, en la ciudad de Concepción, Región del Bío Bío.

SEGUNDO: FACÚLTESE a la Secretaria Ejecutiva a autorizar de manera excepcional la participación de los integrantes del directorio en actividades que a la fecha de realización de la presente sesión y antes de la próxima, no se encontraren aún agendadas, o sean recalendarizadas, en tanto ello sea formalizado mediante el correspondiente acto administrativo.

TERCERO: 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, los directores y la secretaria ejecutiva le dan la bienvenida al Subsecretario del Trabajo, Sr. Giorgio Boccardo, quien agradece la invitación a conversar sobre la “Transición justa y desafíos gubernamentales en el ámbito laboral”. Manifiesta que espera que este sea el inicio de una permanente relación de colaboración entre este órgano tripartito y el Ministerio del Trabajo, con el objetivo de contribuir a los lineamientos del nuevo gobierno en materia de fortalecimiento de las relaciones laborales.

Señala que el Programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric, considera como perspectivas transversales: trabajo decente para todos y todas; feminismo; descentralización; y transición ecológica justa.

A su vez, los ejes programáticos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social se focalizan en: recuperación del empleo con énfasis en grupos más rezagados y formalidad de la relación laboral; dignidad laboral para todos y todas; relaciones laborales justas; y seguridad social.

Algunos avances ya logrados son el aumento histórico del salario mínimo de \$380 mil a \$400 mil, en acuerdo con la CUT y el Congreso; y aumentará a \$410.000 desde enero; el fortalecimiento del Plan Chile Apoya (extensión del permiso posnatal, Bono Chile Apoya de Invierno, extensión del Subsidio Protege y del IFE Laboral Apoya); y la tramitación de grandes reformas que se han trabajado participativamente en diálogos sociales: 40 Horas y Reforma Previsional.

Explica el subsecretario que la transición socioecológica justa es un proceso que, a través del diálogo social y el empoderamiento colectivo, busca la transformación de la sociedad en una resiliente y equitativa, que pueda hacer frente a la crisis social, ecológica y climática.

La transición requiere que en los territorios los sectores productivos sean innovadores y sustentables. A su vez, se debe llevar adelante asegurando trabajo decente, la igualdad de género y la equidad territorial e intergeneracional, la resiliencia climática y la justicia social y ambiental. La meta de la transición es el equilibrio ecológico y el bienestar físico, mental y social de las personas.

Para el Ministerio del Trabajo, lo anterior se traduce en velar porque el proceso de reconversión laboral se realice de forma justa, con preocupación por el trabajo decente, para evitar que los costos de la transformación socioecológica sean absorbidos por las y los trabajadores.

Lo anterior implica: analizar la oferta y demanda laboral en los territorios, con el objeto de identificar brechas de competencias hacia donde se puede orientar la reconversión; capacitar en oficios demandados por las empresas del territorio y/o que sean solicitados por las y los trabajadores en el proceso de reconversión; certificar competencias laborales de oficios demandados por las empresas del territorio y/o que sean solicitados por las y los trabajadores; desarrollar espacios de diálogo tripartito en el proceso de transición, en donde participen los empleadores, las y los trabajadores (directos e indirectos), y representantes de gobierno; en los procesos de cierre, generar las fiscalizaciones y mediaciones necesarias que establece el Código del Trabajo para salvaguardar los derechos laborales de las y los trabajadores.

En ese contexto, se identifican los siguientes desafíos para ChileValora:



- Centros de Certificación y Evaluación con capacidad de satisfacer demandas de las comisiones locales de Transición Socioecológica Justa.
- Coordinación entre ChileValora y Mintrab, quien se relaciona con los otros ministerios en el marco del Comité de Ministros y Mesa Asesora.
- Coordinación técnica con el Comité de Prospección para análisis de la oferta y demanda de ocupaciones en los territorios en Transición Socioecológica Justa.
- Levantar perfiles ocupacionales de los sectores de energías renovables y no renovables.

Los directores agradecen la presentación y realizan las siguientes reflexiones: el señor Mewes señala que, cuando se habla del ecosistema empresarial, son las grandes empresas las que van generando espacios para el desarrollo y el nacimiento de nuevos emprendimientos, por lo que es importante involucrarlas en la discusión. A su juicio, existen varias formas en las que Mintrab puede aportar al despliegue de la certificación como política pública. Por ejemplo, fomentando que las negociaciones colectivas de las empresas consideren la certificación de competencias como un beneficio para los trabajadores. En el mismo sentido, hay que considerar que ciertos sectores productivos, como el agrícola y el transporte de carga, están viviendo escasez de mano de obra, mientras que el fenómeno de la migración impone el desafío de integrar a esas personas al mercado del trabajo. En ese contexto, el proyecto de ley que ChileValora se encuentra afinando para enviarlo a la Ministra del Trabajo, considera otorgarle a la institución facultades de homologación de las certificaciones obtenidas en otros países, lo que permitiría dar mayor formalidad y dinamismo a la fuerza laboral migrante; por su parte, el señor Sandoval, señala que la certificación requiere, primero, contar con una adecuada capacitación en oficios para que los trabajadores estén preparados para los requerimientos del mundo del trabajo, así como también identificar mecanismos que permitan a las pequeñas y medianas empresas acceder a la capacitación. Sólo una vez conseguido eso, la certificación tendrá un buen despliegue; por su parte el señor Moreno, releva la importancia de que los trabajadores sean incorporados al debate sobre la transición justa, sobre todo en aquellos sectores que más han perdido fuentes de empleo, como el comercio. Destaca que ChileValora cuenta con una institucionalidad tripartita que tiene su más virtuosa manifestación en los organismos sectoriales, los que se constituyen en espacios de diálogo social por excelencia. Concluye la secretaria ejecutiva informando al subsecretario que el proyecto de modificación legal ya ha sido aprobado por el directorio de ChileValora y se le están realizando los últimos ajustes, por lo que se espera poder enviarlo a la Ministra dentro de las próximas semanas.

En el 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 periodo de agosto - septiembre de 2022, no recibándose observaciones.

Habiéndose tratado los temas en tabla y adoptado los acuerdos ya señalados, se da término a la centésima cuadragésima cuarta 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



HECTOR SANDOVAL GALLEGOS



LUIS DÍAZ ZAVALA



RODRIGO VALDIVIA LEFORT



JAVIERA BACACHE JARA



SECRETARÍA EJECUTIVA RIVILLO ORÓSTICA
Secretaría Ejecutiva
Ministro de Fe