

**ACTA  
DÉCIMO TERCERA SESIÓN ORDINARIA  
COMISION DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN  
DE COMPETENCIAS LABORALES**

**10 DE AGOSTO DE 2010**

En Santiago, a 10 de agosto de 2010, ante su secretaria ejecutiva y ministro de fe, Ximena Concha Bañados, se celebró la décimo tercera 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 décimo tercera sesión ordinaria las siguientes personas: En representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot, quien la presidió; y Sr. Bernardo Echeverría Vial; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Víctor Ulloa Zambrano, Sr. Roberto Morales Farías y Sr. Roberto Godoy Fuentes; en representación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Sr. José Miguel Berguño Cañas y en representación del Ministerio de Educación, Sra. Alejandra Villarzú Gallo.

No asistieron a esta sesión don Tomás Flores Jaña y don Andrés Ovalle Letelier.

Actuó como secretaria de actas doña Hortensia Cereceda Pinto, abogado de la Secretaría Ejecutiva de ChileValora.

**TABLA**

1. Aprobación actas Décimo Segunda Sesión Ordinaria y Sexta Sesión Extraordinaria
2. Propuesta Plan de Difusión y atracción de actores
3. Reflexión sobre procesos de levantamiento de perfiles ocupacionales a través de OSCL
4. Presentación propuesta arancel de acreditación de CECCL
5. Varios

**DISCUSIÓN Y ACUERDOS.**

**En el primer punto de la tabla,** se aprueban sin modificaciones las actas de la décimo segunda sesión ordinaria y sexta sesión extraordinaria.

**En el segundo punto de la tabla,** la secretaria ejecutiva presenta el plan de difusión y atracción de actores, señalando que obedece al objetivo central de promover el mercado de la certificación y posicionar a ChileValora como referente en competencias laborales. Se plantean cinco objetivos específicos:

- 1.- Insertar gradualmente el tema de las competencias laborales en la agenda de los actores claves para incentivar su participación en el Sistema.
- 2.- Iniciar posicionamiento de ChileValora como el referente en políticas de competencias laborales y diálogo social tripartito a nivel nacional.

- 3.- Informar a la comunidad de la acción de ChileValora en la fase de puesta en marcha del Sistema.
- 4.- Facilitar la puesta en marcha del mercado de la certificación, a través de la creación de centros y la habilitación de evaluadores de competencias.
- 5.- Impulsar el levantamiento y validación de perfiles ocupacionales, alineados con las demandas de capital humano de los sectores productivos, por medio de la constitución de OSCL.

En la estrategia presentada se definen tres niveles de público objetivo: actores claves del mundo privado, del mundo público y otros actores formadores de opinión.

En el ámbito privado se consideran organizaciones como la CUT, CPC, CONUPIA, ramas de asociaciones gremiales nacionales y regionales, OTICs y OTECs, Fundación Chile, personas certificadas, Universidades, Institutos Profesionales, Centros de Formación Técnica, entre otras.

En este punto, el señor Berguño opina que hay que ser más inclusivo y abrirse a todas las asociaciones de trabajadores y empresarios para llegar a la mayor cantidad de organizaciones de base que sea posible. En el mismo sentido, el señor Godoy señala que los mandantes de la Comisión, entendiéndose por tales a la CUT y la CPC, deben cumplir un rol diferente y aparecer separados de la línea de público objetivo. Agrega que a nivel de trabajadores, hay que hacer una desagregación mayor para llegar a las organizaciones sindicales más de base. Se aprueban ambas mociones.

Entre los actores del mundo público, se consideran las autoridades relacionadas a nivel nacional, como MINTRAB, MINEDUC, MINECON, SENCE, y autoridades de servicios regionales, como directores regionales de Sence, Seremis del Trabajo, red de fomento productivo, Intendentes, etc.

Por último, en el tercer nivel, se incluyen organismos internacionales, medios de comunicación, organizaciones a cargo de sistemas de competencias laborales existentes en otros países y otros formadores de opinión como parlamentarios y actores políticos.

La estrategia considera tres ámbitos de acción:

- Atracción de actores y difusión a nivel nacional: contempla la realización de reuniones bilaterales con actores; un desayuno de lanzamiento del catálogo de competencias con gremios; 2 actividades formativas en el marco del convenio OIT, una para trabajadores y otra para empleadores; patrocinio del seminario internacional sobre gestión por competencias que organiza OIT; y 1 seminario internacional sobre certificación de competencias ejecutado conjuntamente por ChileValora y Sence como señal de la relación que este Sistema quiere darle a la capacitación y certificación de competencias.
- Lanzamientos regionales y actividades técnicas o mediáticas. Se trata de eventos comunicacionales liderados por el directorio de ChileValora, con participación de autoridades regionales y actores claves. Se complementan con acciones de perfil técnico y/o mediático, para promover el mercado de la certificación y difundir a la institución. La propuesta considera 14 lanzamientos regionales, pero como es una meta ambiciosa, podrían ser menos, en la medida que se garantice la presencia del tripartismo en ellos.
- Estrategia digital y plan de medios. Acciones informativas y comunicacionales para masificar el conocimiento de ChileValora, apoyar la puesta en marcha del

Sistema y darle soporte mediático a eventos regionales, principalmente a través del sitio web, mailing, newsletter mensual, un plan de medios que incluya frases radiales, aviso en prensa local, entrevistas, difusión banner en web relacionados y medios de comunicación.

La agenda considera iniciar el plan de difusión a fines de agosto con el desayuno de lanzamiento del catálogo, luego realizar los lanzamientos y eventos regionales durante los meses de septiembre a enero, para culminar con el seminario internacional en el mes de enero de 2011.

La señora Villarzú sugiere reducir el ámbito de los objetivos, ya que son muchos y demasiado genéricos, expresándolos de manera más específica, de modo que se pueda evaluar su grado de cumplimiento. La secretaria ejecutiva coincide y señala que los objetivos de este plan deben focalizarse en el proceso de acreditación de centros y el levantamiento de perfiles.

Continúa la señora Villarzú consultando cómo se sostendrá en el tiempo el contacto a nivel regional de ChileValora, a objeto de mantener a los usuarios informados. La secretaria ejecutiva señala que, como ChileValora no tiene oficinas regionales, se ha pensado armar una red de colaboración con el Sence, que supone capacitar a los directores regionales de esa entidad y tener material de difusión del Sistema en todas sus oficinas regionales. Agrega que la red puede también incorporar a otros actores regionales, pues puede suceder que en algunos casos se logre un contacto más fluido y eficiente a través de los seremis del Trabajo, por ejemplo.

La señora Villarzú opina que es mejor concentrar la red en una institución y que el Sence es el organismo al que naturalmente acudirán los usuarios en busca de información.

El señor Berguño señala que Sence tiene la ventaja de tener una red de atención de público permanente y un contacto fluido con los actores regionales. En el mismo sentido, la secretaria ejecutiva señala que ya se ha ido conversando con esa institución la implementación conjunta del plan comunicacional.

El señor Lyon señala que las organizaciones empresariales y sindicales también deben poner su organización regional a disposición de los usuarios.

Los directores coinciden en la necesidad de reducir el número de eventos de lanzamiento, concentrándolos en las regiones más representativas, a objeto de poder garantizar el tripartismo con la presencia de los directores. En tal sentido, el señor Berguño sugiere utilizar el criterio de continuidad y privilegiar las regiones en las que se hayan realizado experiencias relevantes en materia de certificación de competencias.

En base a la discusión realizada, la Comisión adopta el siguiente acuerdo:

**ACUERDO NÚMERO VEINTICUATRO DEL AÑO DOS MIL DIEZ: Apruébese el Plan de Difusión y Atracción de Actores del Sistema, para ser implementado durante el presente año 2010 y el primer trimestre del 2011, conforme a la información entregada durante esta sesión.**

**En el tercer punto de la tabla,** se continúa con la reflexión estratégica sobre levantamiento de unidades de competencias y constitución de OSCL. La secretaria ejecutiva explica que en esta sesión se busca abrir la discusión para alinear expectativas y definir hacia dónde debería ir la propuesta. Para el apoyo de la

discusión, se presentan tres tipos de antecedentes: la regulación que entrega la ley 20.267, la experiencia internacional y la experiencia demostrativa en Chile.

Los artículos de la ley 20.267 que regulan el levantamiento de competencias son los siguientes:

- “Unidad de Competencia Laboral: es un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado”. (Art. 2 letra d).
- Es función de la Comisión: “Desarrollar, adquirir, actualizar y aprobar, previa evaluación, las propuestas presentadas por los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales respecto a la *generación, adquisición y actualización*, así como también, la acreditación de las Unidades de Competencias Laborales que se aplicarán en el Sistema, manteniendo un registro público de éstas...” (Art. 4, letra d)
- “La Comisión deberá solicitar para el proceso de generación, adquisición y actualización de las unidades de competencias laborales, la participación de los sectores relacionados, por intermedio de un Organismo Sectorial de Competencias Laborales, que se constituirá para este solo propósito, y cuya opinión deberá ser oída por la Comisión para los efectos de lo dispuesto en el artículo 4º, letra d) de esta ley (Art. 13, inciso primero)
- “Los sectores productivos y las organizaciones de trabajadores podrán requerir a la Comisión, por escrito, el inicio del proceso de identificación de unidades de competencias laborales por intermedio de estos Organismos Sectoriales”. (Art. 13, inciso segundo)
- “Son atribuciones de los Organismos Sectoriales de Certificación (sic):
  - a) Elaborar las orientaciones estratégicas vinculadas a las Unidades de Competencias Laborales, en cuanto a su desarrollo y lineamientos metodológicos comunes que den consistencia al sistema, y
  - b) Generar y actualizar Unidades de Competencias Laborales, así como proponer a la Comisión su adquisición.” (Art. 14, inciso primero)
- “Los organismos sectoriales deberán estar compuestos, al menos, por representantes de la Administración Central del Estado, del sector productivo y de los trabajadores...” (Art. 14, inciso segundo)
- Los organismos sectoriales “funcionarán con el apoyo metodológico y administrativo de la Secretaría Ejecutiva”. (Art. 14, inciso segundo)
- “La Comisión establecerá las normas reglamentarias que regularán su funcionamiento y duración.” (Art. 14, inciso segundo).
- “...Con todo, para destinar recursos, sean estos públicos o provenientes de sus ingresos propios, al cofinanciamiento de la generación, adquisición y actualización de unidades de competencias laborales, el sector productivo deberá contribuir a lo menos con un 10% del gasto de cada una de ellas.” (Art. 10, letra a).
- “El patrimonio de la Comisión estará integrado por: ...b) Aportes de los sectores productivos participantes efectuados a la Comisión en dinero o especies preferentemente para comprar, generar, actualizar o validar unidades de competencias laborales, mediante convenios de colaboración o cooperación...” (Art. 10, inciso segundo)

En relación a la experiencia internacional, se presenta un resumen de los resultados del benchmarking presentado por la Consultora Guernica en la sesión anterior y que se basó en las experiencias de los países de Reino Unido, Australia, México, Argentina y Colombia:

- Son sistemas dinámicos, que han realizado procesos de ajuste y cambios de institucionalidad en la mayoría de los casos observados.
- Los Organismos que levantan competencias, desarrollan funciones operativas y estratégicas.
- Algunos poseen personalidad jurídica propia, pero en general se resuelve con la personería adscrita de alguna de las agrupaciones que lo componen.
- En general, existe solo un organismo por sector, salvo en México.
- En términos de composición, se intenciona la presencia del sector productivo, empleadores y trabajadores, pero no constituye requisito la presencia de todos, la participación del sector público es opcional y el sector formativo se integra como actor secundario.
- En términos de estructura, en general existe un Directorio Permanente, en el que radica la función estratégica y de validación, y equipos técnicos permanentes y/o conformados sólo para los efectos del levantamiento de estándares.
- Los requisitos de reconocimiento de organismos por parte del Sistema son variados (representatividad, sectores clave, capacidad técnica, etc.).
- Excepto en México, los Organismos reciben financiamiento público en dinero en proporciones variables. En los casos en que no se financia el funcionamiento del Organismo propiamente tal, el financiamiento público es indirecto (capacitación o formación, asesoría, secretarios técnicos, normalizadores).
- El método de levantamiento o generación de estándares o normas de competencia, es mayoritariamente el “análisis funcional”, con adaptaciones particulares o propias.
- En ningún sistema se cobra aranceles por acreditar normas e incorporarlas al registro oficial del Sistema.

En relación a la experiencia demostrativa en Chile, los perfiles ocupacionales del catálogo actual fueron levantados en un proceso ejecutado por Fundación Chile que tenía las siguientes características:

- Se establecía un Comité Directivo y un Grupo Técnico por Sector, siempre al alero del Gremio representativo contactado por la Fundación.
- Los empleadores participaban en ambas instancias y los trabajadores sólo en el Grupo Técnico.
- El Comité Directivo tenía una función estratégica y de validación, de carácter permanente y los Grupos Técnicos sólo una función operativa de levantamiento de los perfiles ocupacionales.
- El proceso era liderado y supervisado por un Secretario Técnico, dependiente de la Fundación y conocedor del Sector.
- Para el levantamiento de competencias se utilizaba el análisis funcional que incorporaba el método conductual.
- Los proyectos fueron financiados con recursos del Banco Mundial, a través de un convenio con Sence y el Sector Productivo realizaba un aporte (en horas hombre) en promedio del 20% del total.

Como un último elemento ilustrativo, se presenta someramente la metodología que utiliza el Instituto Nacional de Normalización. Esta entidad elabora un anteproyecto de norma sobre la base de la demanda de algún sector, para ello firma un convenio con todos los actores que están dispuestos a pagar por el proceso de levantamiento de dicha norma. Posteriormente, realiza un proceso de consulta pública, que se informa a través de diarios, internet y otros medios, al que cualquier sector interesado puede responder en un plazo predeterminado, luego de lo cual se conforma un comité técnico

para revisar las observaciones recibidas y llegar a consenso. Finalmente, se elabora el proyecto de Norma que es aprobado en el Consejo del INN y luego oficializado.

Para abrir la discusión, se plantean algunas preguntas que surgen del marco legal:

- Qué se debe entender por “sectores relacionados”
- Cómo se hace efectiva la participación de estos sectores: quién los convoca, cómo se les convoca, a qué actores específicos.
- Cómo se garantiza la representatividad de estos sectores en el proceso de generación de UCL y en el OSCL (numérica, geográfica, temática)
- Qué actor debe representar a la “Administración Central del Estado”
- Debe estar constituido el OSCL desde el inicio de un proceso o podría participar sólo en la fase de validación de las UCL, previo a su presentación a ChileValora
- Pueden los OSCL constituirse unilateralmente o requieren la autorización de la Comisión
- Cuántos OSCLs es deseable que se constituyan al interior de un sector o subsector, qué ocurre cuando dentro de un sector existe disposición a formar más de un OSCL que quiere levantar los mismos perfiles, qué ocurre si en un sector algún actor no está dispuesto a constituir este tipo de organismo
- El OSCL debe ser necesariamente transitorio, o podría concebirse en una dimensión estratégica (más permanente) y una más operativa (transitoria) ¿La Comisión también puede iniciar un proceso sin esta petición formal?.
- ¿Los representantes de la Administración Central del Estado no podrán solicitar el inicio de un proceso por sí solos?
- El inicio del proceso requiere del acuerdo de ambos sectores o alguno de ellos puede iniciar un proceso y luego convocar a los demás?

Se ofrece la palabra a los directores.

El señor Lyon hace referencia a la experiencia argentina que él y otros miembros de la Comisión tuvieron la oportunidad de conocer recientemente, en donde el modelo apunta a cómo lograr un producto final, que es el perfil ocupacional. Para estos efectos, los actores se ponen de acuerdo, aprueban un esquema base y lo presentan para su validación, para lo cual debe ser firmado a lo menos por el sector gremial y los trabajadores, así se resuelve la legitimidad. Para el proceso de levantamiento propiamente tal, el Estado les traspasa recursos para que contraten un consultor externo. A su juicio, la constitución del OSCL debe ser lo más amplia posible, para asegurar que responda a los requerimientos de la demanda.

El señor Echeverría advierte que el modelo del INN es interesante como proceso, pero que hay algunos sectores, como el de construcción, en que las tres cuartas partes de las normas están obsoletas, debido a que no está contemplada la existencia de un símil del OSCL que haga su seguimiento. Comenta que en los países desarrollados la norma está siempre en actualización, se publica la norma e inmediatamente está agendado el período de la nueva revisión. La secretaria ejecutiva señala que en nuestro sistema el OSCL debe definir la duración de la norma y cuando termine su vigencia habrá que convocar a su revisión.

La señora Villarzú valora la conversación de empleadores en torno a un conjunto de perfiles y el ánimo de estandarización de funciones relevantes para el desarrollo del país. A su juicio, la expresión del interés de levantar competencias supone interés en certificación y capacitación, lo que constituye un valor de esta institucionalidad que debe cuidarse.

La secretaria ejecutiva señala que hay sectores que han manifestado su temor de que el OSCL se convierta en una barrera para seguir levantando perfiles por tener normas muy rígidas, pero por otro lado, la barrera no puede ser tan frágil como para que los perfiles se desvirtúen y se diluya el espíritu de lo que está detrás. A su juicio, lo metodológico está resuelto a nivel internacional y el desafío de la Comisión es cuidar la legitimidad del proceso, la representatividad de los actores que participan.

El señor Ulloa opina que lo más importante es garantizar el tripartismo y demostrar que es un elemento que no dificulta sino que facilita el trabajo. Desde este punto de vista, no advierte que sea complicado asegurar la participación del sector trabajador. A pesar de que el índice de sindicalización es bajo en el país, existen fórmulas que permiten su inclusión activa en el sistema y será deber de los representantes de los trabajadores en la Comisión buscar esas formas. De este modo, si se trata de un sector en el que no hay sindicatos, se hará contacto con la empresa o con el comité paritario o de capacitación para asegurar la participación de los trabajadores. Si es un sector de alta sindicalización, habrá que apoyar para que ese sindicato participe de la mejor forma posible.

El señor Berguño manifiesta su duda sobre si es mejor que estos organismos se constituyan de manera natural o si hay que intencionar la participación de ciertos grupos que repliquen la constitución tripartita de esta Comisión. Son dos opciones con sus propias ventajas. Lo natural suele ser más representativo y lo intencionado más eficiente en la consecución del objetivo final.

La secretaria ejecutiva señala que cree que hay que actuar por demanda y levantar perfiles donde haya interés de los sectores, pero siempre y cuando se definan cuáles son los mínimos para que el proceso tenga legitimidad.

El señor Godoy opina que debe primar la flexibilidad, porque el sistema tiene muchas incertidumbres respecto de cómo se van a comportar los actores. Así, habrá sectores deseosos de que se constituya este espacio y otros en que habrá que incentivarlos. También hay que ser flexible en definir lo que se entiende por OSCL. No necesariamente se trata de un grupo de personas sentadas alrededor de una mesa simultáneamente, puede funcionar sin necesidad de concurrir en un solo evento, ser flexible con la secuencia. En el mismo sentido, si bien hay que ser exigente con la presencia de sector productivo y laboral, no es necesario que el sector público esté representado *per se*, pues puede participar a través de otras instancias, como esta propia Comisión. Concluye señalando que en donde no debe haber flexibilidad es en lo técnico. La Comisión debe uniformar una metodología para que efectivamente sean perfiles comparables y el proceso de levantamiento no sea disímil.

La señora Villarzú señala que los esfuerzos deben concentrarse en garantizar la representatividad de los empleadores, porque lo que se busca es que la certificación sea reconocida.

Para cerrar este punto, la Comisión acuerda que la Secretaría Ejecutiva presente una propuesta por cada tema a abordar, con distintas alternativas. El Señor Berguño propone que éstas sean analizadas en subcomisiones para agilizar el proceso de discusión.

**En el punto Varios**, se informan los siguientes temas:

- El jueves 5 de agosto la secretaria ejecutiva participó en un desayuno con 14 gremios, con el cual SENCE dio inicio a su Programa de Certificación de

Competencias Laborales 2010. En la oportunidad, Sence realizó un llamado a presentar propuestas de proyectos de certificación, en base al catálogo actual de competencias validado por ChileValora. Para estos efectos, se dispone de \$1.644.919.000 para financiar 7.500 certificaciones (con un valor a pagar por trabajador de \$184.000). Los gremios interesados deben presentar un proyecto que establezca un porcentaje de cofinanciamiento, a más tardar el viernes 20 de agosto.

El Director de SENCE, señor Berguño, explica que se ha decidido radicar el tema de competencias laborales en el departamento de capacitación a empresas de dicha entidad, de modo que la política de certificación responda a lo que las empresas estén necesitando para garantizar la movilidad de los trabajadores.

Agrega el señor Berguño que la solicitud de cofinanciamiento apunta a evaluar cuánta disposición al pago hay de parte los gremios, para ver si la habrá a pagar por la certificación. No hay restricción de porcentaje, pero debe ser cofinanciamiento en dinero, no en horas profesionales.

La secretaria ejecutiva señala que la glosa que aprobó estos recursos en el Presupuesto de Sence 2010 establece que las acciones de evaluación y certificación deben ser consensuadas con ChileValora, por lo que se ha solicitado al Director de Sence que presente el plan de trabajo de certificación 2010 en la próxima sesión.

El señor Godoy plantea la necesidad, atendido que hubo cambio de dirección en dicho organismo, de conocer la visión del Sence respecto del tema certificación de competencias, el rol que le cabe en él y los espacios de colaboración que se identifican con esta Comisión. Ello porque es necesario aprovechar las sinergias institucionales pero también precisar los roles de cada uno.

El señor Berguño responde que su presencia en la Comisión es una manifestación de la voluntad de trabajar coordinados, más allá de lo pueda declararse en una presentación, sin perjuicio de lo cual expresa su disponibilidad a realizarla en la próxima sesión. Se aprueba.

El señor Ulloa señala que está de acuerdo con la participación de la secretaria ejecutiva en el desayuno organizado por SENCE, pero que le habría parecido pertinente que el sector trabajador hubiera sido convocado, sobre todo considerando que fue el sector que tuvo una participación muy marginal en la experiencia piloto. Cuando él consultó a SENCE, le señalaron que con la presencia de la secretaria ejecutiva se entendía resuelta la participación de ChileValora.

El señor Berguño responde que efectivamente se consideró para esta convocatoria que quien representa a toda la Comisión es la secretaria ejecutiva, sin perjuicio de lo cual, se puede realizar una invitación abierta a toda la Comisión en una próxima oportunidad.

La señora Villarzú consulta si existen términos de referencia para la postulación. El señor Berguño responde que se trata más bien de recoger las propuestas y con todo lo que esté sobre la mesa, evaluar el criterio de asignación.

La secretaria ejecutiva aclara que al margen del formato que se utilice para la presentación, se sigue aplicando la modalidad de celebrar un convenio con el gremio. Ello, porque la ley de presupuesto 2010 autoriza a SENCE a aplicar el mismo esquema del convenio de préstamo con el Banco Mundial. Durante la experiencia demostrativa, los recursos se asignaban a la Fundación Chile y una parte a los gremios. En esta ocasión, sólo será a los gremios. Lo que en realidad es distinto en esta modalidad es la obligación de aportar cofinanciamiento, lo que podría llegar a ser un problema para los gremios más pequeños.

El señor Berguño señala que la idea es detectar cuánto valor se asigna al proceso. Se puede aportar un 10% del valor de certificación, o sea, \$18.000, lo que para un gremio de empresas pequeñas es razonable. Hay que pensar que este sistema, en algún minuto, deberá estar financiado no sólo por el Estado.

La señora Villarzú solicita reflexionar sobre cómo se cuidará la calidad de los procesos, ahora que los distintos gremios trabajarán solos, sin el apoyo de la Fundación Chile, en un momento en que el sistema está tratando de instalarse. A este respecto, la secretaria ejecutiva señala que hay gremios que han generado capacidades internas y otros que no, por lo que seguramente requerirán contratar apoyo externo.

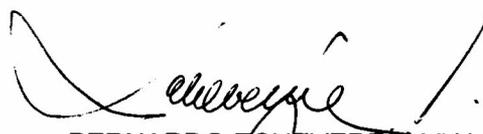
- El proyecto de presupuesto 2011 de ChileValora fue presentado al Mintrab y discutido con el Subsecretario del Trabajo. Se agradece el apoyo que en tal sentido brindó el señor Berguño. La reunión en DIPRES para su análisis fue suspendida y paralelamente hubo cambio de Subsecretario del Trabajo, por lo que se ha solicitado una reunión con la nueva autoridad designada.
- Respecto del proceso de consulta del Reglamento Acreditación de CECCL, se recibió respuesta sin observaciones del Ministerio de Economía. Por su parte, la Ministra del Trabajo informó que derivó el documento al Director del SENCE. Éste informa que lo envió al jefe de gabinete del Subsecretario del Trabajo y a su asesor Stephan Jarpa. Por último, la División Jurídica y División de Educación General de MINEDUC emitieron su informe y remitieron los antecedentes a la señora Alejandra Villarzú. Ella estará entregando informe dentro de esta semana.
- Se ha recibido petición de algunos gremios de conocer la propuesta de reglamento de acreditación y el informe jurídico externo sobre el régimen de inhabilidades asociadas a los CECCL. La Comisión acuerda no entregar el Reglamento de Acreditación de Centros hasta que se encuentre aprobado, pero sí difundir una minuta explicativa de las principales conclusiones del informe en derecho, en lo referente al régimen de inhabilidades.
- Ha concluido el proceso de selección del profesional de apoyo para las áreas técnicas, que fue publicado el 18 de abril del presente año. El proceso estuvo a cargo de EMEGE CONSULTORES y se seleccionó al señor Felipe Santander, profesional con alta experiencia en la temática de Competencias Laborales, proveniente de la Fundación Chile. Se adjunta breve reseña de su currículum en las carpetas. El proceso para la selección del cargo de Jefe de Acreditación de Centros, se encuentra en la etapa final de entrevistas a candidatos propuestos por la consultora externa.
- Representantes del Ministerio del Trabajo y de Economía han manifestado dificultades con el día de sesiones dado que, eventualmente, deben asistir a

actividades en el Congreso Nacional. Se acuerda recalendarizar las sesiones para el primer jueves de cada mes, en la tarde.

Habiendo terminado la discusión de temas de la tabla y habiéndose adoptado el acuerdo antes señalado, se da término a la décimo tercera sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe, Ximena Concha Bañados.

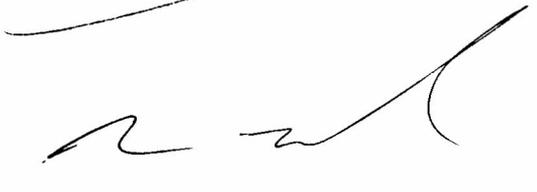
Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:

  
ARTURO LYON PAROT

  
BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL

  
VÍCTOR ULLOA ZAMBRANO

  
ROBERTO MORALES FARIÁS

  
ROBERTO GODOY FUENTES

  
ALEJANDRA VILLARZÚ GALLO

  
JOSÉ MIGUEL BERGUÑO CAÑAS



\* Secretaria Ejecutiva  
Ministro de Fe