

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

09 DE SEPTIEMBRE DE 2010

En Santiago, a 09 de Septiembre de 2010, ante su secretaria ejecutiva y ministro de fe, Ximena Concha Bañados, se celebró la decimocuarta 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 decimocuarta sesión ordinaria las siguientes personas: En representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot, quien la presidió; Sr. Andrés Ovalle Letelier y Sr. Bernardo Echeverría Vial; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Roberto Morales Farías y Sr. Roberto Godoy Fuentes; en representación del Ministerio de Educación, la señora Alejandra Villarzú Gallo; y en representación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Sr. José Miguel Berguño Cañas.

No asistieron a esta sesión los señores Víctor Ulloa Zambrano y Tomás Flores Jaña.

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

TABLA.

1. Aprobación acta Décimo Tercera Sesión Ordinaria
2. Renuncia representante Ministerio de Economía
3. Propuesta sobre procesos de levantamiento de perfiles ocupacionales a través de OSCL
4. Presentación Director SENCE
5. Varios

DISCUSIÓN Y ACUERDOS.

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la Décimo Tercera Sesión Ordinaria.

El segundo punto de la tabla, se informa que se recibió copia de la carta de renuncia del representante de MINECON, señor Tomás Flores Jaña, la que fue presentada a contar del 2 de agosto del presente año. El Presidente de la Comisión señala que se lamenta la decisión pero que se comprende que las funciones del señor Flores como Subsecretario de Economía dificultan su participación regular en esta instancia. Atendido lo anterior, la Comisión adopta el siguiente acuerdo:

ACUERDO NÚMERO VEINTICINCO DEL AÑO DOS MIL DIEZ: Téngase presente la renuncia presentada por el director de esta Comisión, señor Tomás Flores Jaña y declárese vacante el cargo correspondiente al representante del Ministerio de Economía a contar del 2 de agosto de 2010. Informe la secretaria ejecutiva a la Ministra del Trabajo y Previsión Social, para que proceda conforme al procedimiento señalado en el reglamento y solicite el nombramiento de un nuevo representante de dicha cartera.

En el tercer punto de la tabla, la secretaria ejecutiva presenta la propuesta sobre constitución de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales y levantamiento de perfiles ocupacionales, compuesta por tres partes: una propuesta de conceptualización, una propuesta de principios y una propuesta de procesos.

Se recuerda que el Levantamiento y Acreditación de Perfiles Ocupacionales es un Subsistema dentro del Sistema Nacional de Certificación de Competencias, cuyo objetivo es identificar los perfiles ocupacionales y las unidades de competencia laboral que los componen, e integrarlos formalmente al Sistema a través de su ingreso al Registro público.

1.- Respecto de la **propuesta de conceptualización**, se señala que la ley utiliza variados conceptos para referirse al proceso del levantamiento de perfiles ocupacionales y también menciona otros que no define, respecto de los cuales es importante explicitar el sentido y alcance que se les dará para efectos del Sistema. La ley define:

- Competencias Laborales como aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según los estándares definidos por un sector productivo.
- Unidad de Competencia Laboral (UCL) como 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. Es decir, en la UCL no sólo está el estándar sino también aquellos elementos que permiten evaluar el buen desempeño de esa persona según ese estándar.
- Perfil Ocupacional como una agrupación de Unidades de Competencia Laboral (UCL) que son relevantes para una determinada área ocupacional u oficio.

Cabe indicar que durante la experiencia demostrativa y en el proyecto de ley original no se recogía el concepto de “*aptitudes*” sino el de “*actitudes*”, pero en la discusión parlamentaria, el Senador Horvart propuso reemplazar la palabra actitud por aptitud y el Ejecutivo presentó una indicación que modificó el texto original en tal sentido. Como son palabras que remiten a sentidos diversos, se propone considerar ambas en las definiciones conceptuales.

Respecto de los conceptos que la ley utiliza cuando se refiere al proceso de generación de perfiles ocupacionales y para efectos de su implementación, se propone definirlos de la siguiente manera:

- Función Laboral: actividad laboral donde se aplica una determinada competencia que combina las aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas de un individuo, definidas y esperadas por el sector productivo.
- Conocimientos (saber): Información que debe poseer un individuo sobre determinadas materias, para ejecutar las actividades correspondientes a una función laboral.
- Aptitudes: Capacidad que tiene un individuo para afrontar las diferentes situaciones que le son requeridas por una tarea.
- Habilidades o destrezas (saber hacer): Capacidades cognitivas, psicomotoras o psicosociales de un individuo para ejecutar una función laboral.
- Actitudes (saber ser): Disposición o postura de un individuo, frente a la ejecución de una función laboral. Cómo se dispone el individuo a realizar una determinada función.

- Levantamiento, generación o identificación de competencias: las tres palabras se usan como sinónimo y se refieren al proceso que permite establecer cuáles son las competencias necesarias para que un individuo cumpla satisfactoriamente una función laboral. Para ello, existen diferentes métodos: Análisis Funcional, Ocupacional (DACUM, AMOD y SCID), Conductual. La experiencia demostrativa utilizó una mezcla entre el Análisis Funcional y el Conductual. Asimismo, en la experiencia internacional se advierten distintas combinaciones de estos métodos. Según los especialistas, no hay uno mejor que el otro, cada uno de ellos tiene diferencias, similitudes, algunos son usados más con un objetivo que con otro, pero la tendencia internacional es que con cualquiera de estos métodos se puede llegar a definir un Perfil Ocupacional.
- Actualización: el proceso de revisión de perfiles previamente acreditados, para el análisis de su vigencia y eventual adaptación en función de los cambios tecnológicos, del proceso de trabajo, del mercado laboral u otros.
- Adquisición: el proceso de incorporación de un perfil ya existente (definido fuera del país o fuera del Sistema), para su utilización en el Sistema Nacional, previa adaptación de éste a las características de las tecnologías, del proceso de trabajo, del mercado laboral u otros.
- Validación: el proceso de interacción y consenso entre los diferentes actores de un sector productivo, cuyo propósito es establecer la validez y legitimidad del perfil ocupacional y determinar su aplicación a diferentes procesos, previo a su acreditación. Se define que en cualquiera de los tres casos anteriores se requeriría de un proceso de Validación previo a su Acreditación. La Validación es el proceso mediante el cual los actores consensuan, interactúan y se ponen de acuerdo en este Perfil previo a presentarlo a la Comisión para ser acreditado.
- Acreditación: el reconocimiento formal por parte de ChileValora de un perfil ocupacional y su posterior incorporación en el Catálogo Oficial de Competencias Laborales (registro público)- previa evaluación del cumplimiento de todas las normativas aprobadas por la Comisión.

Sometido a discusión, los directores aprueban la propuesta de conceptualización en los términos indicados.

2.- En segundo lugar, se propone que el Subsistema de acreditación de perfiles esté orientado por cinco principios generales:

- **Orientación a la demanda**: Los perfiles ocupacionales deben responder siempre a la existencia de una necesidad real del mercado del trabajo en algún sector productivo, para garantizar su uso y pertinencia. La idea es que el Sistema incorpore perfiles que tengan una demanda garantizada.

- **Universalidad**: Los perfiles ocupacionales deben reflejar las condiciones comunes de una función laboral al interior de un sector productivo, permitiendo la mayor movilidad de las personas, sin perjuicio de las diferencias sectoriales o territoriales que pudieran ser consideradas.

- **Legitimidad**: El valor de los perfiles ocupacionales radica en el reconocimiento y consenso que los actores claves de un sector productivo les otorguen.

- **Transparencia**: El Sistema debe garantizar el acceso oportuno y ágil de todos los actores clave a la información relacionada con los perfiles ocupacionales y sus procesos asociados. El proceso de gestación del perfil tiene que permitir la participación de todos los actores que corresponde que participen en las instancias que correspondan de manera tal de no afectar la legitimidad.

- **Calidad:** *El Sistema debe resguardar el cumplimiento de criterios y metodologías que garanticen la calidad de los perfiles acreditados por ChileValora, con la debida flexibilidad según las distintas realidades ocupacionales.* La calidad apunta a asegurar el mínimo común denominador desde el punto de vista de los requisitos y metodología, pero también cautelando la flexibilidad necesaria, por la diversidad de realidades que van a tener que participar en este proceso.

Se ofrece la palabra a los directores.

El señor José Miguel Berguño manifiesta que hay algunos sectores, como la minería por ejemplo, donde un mismo nombre de función no es tan fácilmente asimilable a las tareas desarrolladas en las distintas empresas, o en el transporte, en donde hay sólo un nombre para los choferes pero la función que desempeñan varía de diversas maneras según sea el tipo de vehículo conducido o la carga transportada, por lo tanto, sería necesario ponerle apellido a cada perfil.

La secretaria ejecutiva reitera la idea de que el perfil es un mínimo común denominador que permitirá ponerse de acuerdo entre todos los actores de un sector para definir cómo debe desempeñarse esa función, lo que no obsta a que posteriormente éste pueda ser bajado y adaptado a cada realidad sectorial en particular.

Don José Miguel Berguño opina que la universalidad es el principio que reviste más complejidad en su implementación, porque en alguna medida significa estandarización y las empresas van contra la estandarización para poder implementar sus estrategias. Esto las lleva a definir perfiles únicos que les generen diferenciación de sus competidores. En consecuencia, cree que este punto debe madurarse más.

Don Roberto Godoy señala que no hay que olvidar que éste es un Sistema Nacional, con ciertas similitudes al Sistema Formal de Educación, en donde la formación de un técnico paramédico, por ejemplo, tiene requisitos que se pueden generalizar y que son aplicados por todas las instituciones que imparten esa carrera. En el mismo sentido, una de las funciones principales que tiene este Sistema es la movilidad de los trabajadores entre empresas y esa movilidad se pierde si se comienza a identificar perfiles específicos por empresas. Lo máximo que podría darse es la identificación sectorial, pues pueden existir las particularidades propias de ese sector, pero el perfil debe entregar las condiciones mínimas para que las competencias que una persona acumule sean portables. Plantea que, incluso, le surgen dudas respecto de las diferenciaciones territoriales, no le queda claro que la particularidad territorial sea un elemento para identificar perfiles distintos, porque el propósito debería tender siempre a la generalidad.

El señor Morales complementa lo anterior señalando que puede no ser lo mismo un operador de frigorífico en el sector de logística que en el sector agrícola, pero sí debe ser lo mismo dentro del sector.

Según don Andrés Ovalle la respuesta a esto estaría dada en el concepto de un mínimo común denominador, que es portable y es cuanto puede acumular una especialización. Mientras más perfiles se acumulen, mayor será su portabilidad y movilidad dentro del sistema.

Don José Miguel Berguño solicita que se incorpore en el principio de la Universalidad el concepto de mínimo común denominador y se explicita que éste tiene el objetivo de garantizar la portabilidad.

Don Roberto Morales considera que la Universalidad permite enfocar las dos miradas de la capacitación: la Confiabilidad versus la Productividad, porque el mínimo común apunta a la confiabilidad y cuando se hace la bajada a la realidad de la empresa, se estaría traduciendo en la productividad.

La señora Villarzú, por su parte, acota que definir este mínimo común denominador también responde a cómo se diseña el concepto de estándar de competencias, porque la palabra estándar es precisamente el mínimo que hay que cumplir.

Don Bernardo Echeverría expresa que hay otra dimensión a considerar también y es que este levantamiento es de interés público, hay participación del Estado en el financiamiento de perfiles porque se persigue un interés público que es distinto del interés específico que pueden tener las diferentes empresas privadas. Él considera que esto es parte de la Universalidad.

Don Roberto Godoy consulta si en la definición del concepto de Legitimidad la idea es "el consenso" o "la participación" de los actores. La secretaria ejecutiva responde que la idea es el consenso, pues los actores deben ponerse de acuerdo respecto de cuál será el perfil que van a pedirle a los trabajadores de un sector para cumplir una determinada función laboral, o sea, tienen que consensuar. La participación es lo que permite poder llegar al consenso.

El señor Godoy consulta, entonces, si esta última definición no se representa mejor con el concepto de Validez más que Legitimidad, ya que si no existe consenso, el perfil no es válido, no llega a existir. Además, a su juicio, la Legitimidad es un concepto más valórico que técnico, porque si el perfil no tiene esta condición de consenso, no tendrá reconocimiento formal. Se revisarán otros conceptos.

La propuesta de principios se ajustará conforme a lo discutido en la presente sesión, sin perjuicio de lo cual los directores la dan por aprobada.

3.- Siempre dentro del tercer punto de la tabla, se presenta la **propuesta de proceso de levantamiento, actualización, adquisición y/o validación de perfiles ocupacionales**. Lo que se propone es abordar estos procesos a través de una metodología de "Proyectos de Competencia Laboral".

Un Proyecto de Competencia Laboral será un conjunto de actividades coordinadas que se desarrollen en un período de tiempo y presupuesto definidos, con el objetivo de levantar, actualizar, adquirir y/o validar un perfil ocupacional en el marco del Sistema, para su posterior acreditación.

En el proceso de construcción de los Proyectos de Competencias Laborales, se distinguen las siguientes etapas:

Etapas 1. Convocatoria para el Desarrollo de Proyectos de Competencias a través de Organismos Sectoriales.

- ChileValora realizará períodos de "convocatoria" a presentar proyectos de competencia en determinados momentos del año, sujeto a disponibilidad presupuestaria. No obstante, en cualquier momento del año, se podrá recibir el interés de algún nuevo sector en tanto exista financiamiento. Dado que hay un financiamiento público por medio de ChileValora, esto deberá estar enmarcado de manera tal que todos los actores interesados puedan concurrir con sus propuestas, porque los

recursos son limitados. No es una licitación, sino más bien un llamado o convocatoria a los sectores interesados a que presenten sus proyectos.

Don Roberto Morales consulta si habrá alguna propuesta de periodicidad de convocatoria o quedará al arbitrio de ChileValora la decisión de convocar cuando lo considere necesario.

La secretaria ejecutiva responde que este año se propone hacerla apenas se apruebe la normativa porque ya están los recursos disponibles, pero a futuro no existe una propuesta definida respecto de la periodicidad. Lo más probable es que ésta debería estar sujeta a la disponibilidad presupuestaria de la Comisión.

- El inicio de un proyecto puede originarse por una demanda recibida por parte de un sector productivo o por una necesidad/demanda detectada por ChileValora (por cualquiera de los sectores que están representados en ella)
- El Organismo Sectorial (OSCL) se constituirá desde el inicio del proceso con los actores interesados y, a lo largo de éste, se podrán ir incorporando a esta instancia otros actores que garanticen la participación tripartita en este organismo.
- El plazo máximo de incorporación del conjunto de los actores será la **fase de validación** de los perfiles, previo a su acreditación por parte de ChileValora. Esto implica que se van a presentar distintas situaciones, se puede acercar un gremio empresarial, un conjunto de empresas, un sindicato, un grupo de trabajadores, incluso otra entidad del gobierno, cualquiera puede ser el actor que desate el proceso. Lo que se considera aquí es que el proceso puede partir con el actor que manifiesta el interés inicial, el que podrá comenzar la conformación del Organismo Sectorial y el plazo máximo para que esté plenamente constituido es para la fase de validación del perfil, previo a su presentación a ChileValora, dado que esa es la fase en donde finalmente el perfil tiene que ser consensuado por los actores que participan de este proyecto.
- ChileValora puede apoyar la incorporación o participación de los actores sectoriales a lo largo del proyecto, en la medida que el sector lo requiera.

La señora Villarzú consulta si esto significa que los Organismos Sectoriales nacen y mueren en función de los proyectos.

La Secretaria Ejecutiva responde que más adelante en la presentación se mostrará que el Organismo Sectorial tiene una dimensión Estratégica y una dimensión Operativa, en donde esta última se constituye sólo para efectos de levantar un perfil, mientras que la dimensión Estratégica puede ser permanente.

Etapas 2: Elaboración de un Anteproyecto de Competencias

Los Proyectos de Competencias se inician con un **anteproyecto** que deben elaborar los actores interesados y presentar a ChileValora para su aprobación. El anteproyecto deberá señalar:

- Objetivo del proyecto: que podrá ser levantar un nuevo perfil, actualizar un perfil ya acreditado, adquirir perfiles ya existentes y/o validar perfiles, previo a su acreditación.
- Fundamento y alcance del proyecto (demanda explícita del sector)
- Modalidad de conformación del OSCL: Quiénes los integrarán, qué representatividad tienen dentro del sector, qué otros actores lo irán conformando, como los convocará, entre otros.
- Modalidad de Co-financiamiento y recursos solicitados a ChileValora

Los anteproyectos serán presentados ante la Comisión de ChileValora, previa revisión de la secretaría ejecutiva, quien los evaluará y resolverá sobre su aprobación, cautelando que éstos se ajusten a los principios y criterios aprobados. Con esto, se garantiza que en esta instancia se apruebe el compromiso del actor a conformar el OSCL y a convocar a los otros actores más representativos, generando las condiciones para la presentación de la idea proyectada, la cual, siendo aprobada por la Comisión, se podría comenzar a ejecutar.

Etapa 3. Desarrollo del Proyecto de Competencias

Una vez que la Comisión apruebe el anteproyecto, se debería establecer un convenio entre ChileValora y el correspondiente sector productivo, de manera tal de fijar el marco de acción y de financiamiento de los proyectos. Siempre que exista aporte de recursos por parte de ChileValora deberá establecerse un convenio con el sector productivo correspondiente, que se debería firmar con una o más personas jurídicas que concurren al cofinanciamiento del proyecto. Cabe recordar que el Organismo Sectorial no es una persona jurídica, lo que hace necesario que el convenio se firme con alguna persona jurídica que lo represente, pudiendo, incluso, ser firmado por más de un actor si el financiamiento es aportado por varios.

Atendido que por ley, los fondos que aporte el sector privado deben ser transferidos a la Comisión, esta propuesta considera que sea ChileValora quien contrate los apoyos necesarios para desarrollar el proceso de levantamiento de perfiles, sea a través de licitación o por contratación directa. La idea es que ChileValora no transfiera recursos al sector productivo, porque eso genera una complejidad mayor para poder garantizar el buen uso de los fondos públicos.

Don Roberto Morales considera que, si bien desde el punto de vista administrativo esta modalidad garantiza la transparencia y manejo de los recursos, puede suceder que al ser la Comisión quien haga todas las contrataciones y licitaciones, el Organismo Sectorial no se sienta satisfecho con lo propuesto y considere que la Comisión le está imponiendo a la persona que desarrollará técnicamente el proyecto.

Los directores consideran necesario definir si ChileValora desea introducirse en la operación directa o ser solamente un ente que administre el Sistema.

Don Roberto Godoy plantea que, a su juicio, la naturaleza del rol de la Comisión no se encuentra en la operación del Sistema. Si se asume como la modalidad general de intervención, el introducirse en la contratación de los estudios, se estaría siendo juez y parte, porque la Comisión estaría controlando técnicamente al que está haciendo el trabajo técnico y después le correspondería hacer el reconocimiento de esos estándares. Le parece complejo el doble rol, sin embargo, también entiende que la Comisión debería reservarse espacios de intervención más directa, porque pueden haber sectores productivos que no sean capaces de dimensionar el interés público del proceso o que no tengan capacidad de organización y en donde la demanda tiene que estar intencionada desde la Comisión. En esos espacios se justificaría una acción más activa, pero serían casos especiales, pues la norma general debe radicar en el financiamiento de proyectos de levantamiento de competencias. Además, ello es importante para transferir las capacidades donde tienen que estar, que implica que los propios actores sean capaces de organizarse.

En relación al tema del anteproyecto, el señor Godoy plantea dos dudas: cuál es el nivel de esfuerzo que va requerir la presentación del anteproyecto, porque si la exigencia es muy alta, puede transformarse en una barrera de entrada, en circunstancias que el interés de la Comisión es que la mayor cantidad de sectores

productivos hagan proyectos de levantamiento de competencias. Y en segundo lugar, cuánto valen estos proyectos.

La secretaria ejecutiva responde que la Consultora Guérnica estimó que un proyecto de levantamiento de competencias en términos generales cuesta alrededor de 30 millones de pesos. Si es de actualización, sería la mitad de ese valor. Lo que no está costado aún con precisión es el valor del proceso de validación de un perfil. Ahora bien, si el sector requiere desarrollar un estudio sectorial, dicho estudio por sí solo tiene un costo aproximado de 15 millones de pesos.

Con respecto a la consulta sobre la cantidad de trabajo que esto requiere, la secretaria ejecutiva responde que la idea es que el anteproyecto se formalice en un documento por escrito, que contenga los fundamentos mínimos para elevar la solicitud. Se establecería un formulario muy básico de anteproyecto que permita tener los elementos y que reflejaría el compromiso del sector con una modalidad de conformación del Organismo Sectorial.

Volviendo al tema de la transferencia de recursos, la secretaria ejecutiva señala que es importante definir la modalidad, porque si se prioriza que sea el sector el que contrate, se hace necesario transferirle recursos al sector, y ellos quedarían sujetos a rendición.

Don José Miguel Berguño explica que la operatividad en ese caso sería que el convenio especificara la determinación de funciones, en donde se señalara que el trabajo lo hace el sector en cuestión y manifiesta su conformidad con lo recibido y la transferencia va directo de ChileValora al prestador de servicios. Esto implica separar la recepción del trabajo de la transferencia de recursos.

Según la secretaria ejecutiva, dicha fórmula presenta la dificultad de si es permitido o no que la Comisión le pueda cancelar servicios a un privado que no ha sido contratado por ella.

El señor Berguño señala que si eso se especifica en el convenio no debería haber problemas. En el mismo sentido, el señor Godoy dice que basta con hacer la transferencia al sector privado.

Consultada la abogada de la Comisión, señala que no se puede transferir recursos a un privado si no se cuenta con un respaldo jurídico que lo autorice. Agrega que los servicios públicos que hacen transferencia a privados, tienen una glosa presupuestaria que los autoriza a ello.

La secretaria ejecutiva se compromete a estudiar una fórmula que permita establecer una modalidad de trabajo que recoja los elementos señalados por los Directores y estudiar su viabilidad jurídica, permitiendo un esquema amplio, dadas las diferentes realidades del sector productivo con el cual se esté trabajando.

Continuando con este punto, se propone que para el desarrollo del proyecto, el OSCL tenga 2 instancias de trabajo: un nivel estratégico y un nivel operativo. Ambos niveles conforman el OSCL pero cumplen funciones distintas.

El **nivel estratégico** es la instancia de coordinación y consenso, que tiene como objetivos:

- Definir y proyectar la participación del sector en el Sistema
- Identificar los perfiles ocupacionales prioritarios para el sector

- Convocar a los actores más representativos del sector a participar del proceso
- Proponer a los actores más pertinentes para integrar y participar de la instancia de equipo técnico.
- Validar los perfiles ocupacionales que serán presentados a ChileValora para su acreditación
- Solicitar a ChileValora la acreditación de los perfiles ocupacionales
- Cautelar la vigencia de los perfiles y desarrollar los procesos de actualización de los mismos.
- Proponer el inicio de nuevos proyectos de competencia laboral

Debe considerar la participación de representantes de empleadores, trabajadores y de la Administración Central del Estado, como mínimo.

Su conformación es abierta y flexible a las características de cada sector, resguardando la participación de las organizaciones y actores más representativos de cada sector. Para definir la representatividad, se propone utilizar como indicador el número de asociados.

Puede operar como una instancia de carácter permanente, con características más o menos formalizadas, a través de reuniones de trabajo, o bien a través de otros mecanismos de participación que permitan conocer y oír la opinión de los diversos actores clave que la integren.

El **nivel operativo**, por su parte, son grupos de trabajo integrados por personas expertas en las funciones del área o subárea donde se desarrollará el Proyecto de Competencias (trabajadores de los niveles de supervisión, técnico, profesional, jefes de área u operarios con amplio conocimiento y experiencia) dirigidos u orientados por un *Secretario Técnico* (experto metodológico). Sus características son:

- Tiene como objetivo ejecutar las acciones necesarias que permitan levantar, adquirir, y/o actualizar perfiles ocupacionales utilizando la *metodología* más pertinente al ámbito ocupacional a desarrollar, resguardando los criterios y los elementos claves que debe tener un perfil, establecidos por ChileValora.
- Debe operar como instancia de trabajo y coordinación, a través de la realización de paneles de expertos, talleres, reuniones, otros.
- Se constituyen sólo para el proyecto específico a desarrollar.
- Son los responsables de ejecutar el proyecto de competencias
- Son los responsables de garantizar la pertinencia específica y la incorporación de expertos (consultores, consultorías) para el desarrollo puntual de los perfiles ocupacionales.
- Deben aplicar los criterios y lineamientos establecidos por el Nivel Estratégico.

Don Arturo Lyon consulta si, en el supuesto de que nace alguna iniciativa en el nivel operativo, tendría que tener la visación del nivel Estratégico.

La secretaria ejecutiva responde que en esta propuesta el nivel Operativo no se puede constituir antes que el nivel Estratégico, éste último siempre se conforma primero porque uno de sus roles es decir quiénes van a integrar el nivel Operativo. Este último finalmente es la instancia en donde se levanta el Perfil con los especialistas, por eso no puede conformarse antes de que haya un grupo de actores o algún actor que a Nivel Estratégico diga cuáles son las necesidades de ese sector productivo.

Etapa 4. Validación del Perfil Ocupacional

En esta instancia el OSCL debe estar constituido por los representantes de las organizaciones más representativas de los empleadores y trabajadores.

En el caso de la representatividad de la Administración Central del Estado puede estar dada por la institución que por naturaleza representa al sector productivo, o en caso de no existir esta entidad como natural, los mismos actores integrantes del OSCL deberán proponer cuál es la entidad más pertinente para que represente al Estado en la validación del Perfil.

ChileValora puede apoyar al OSCL en la fase de validación de competencias, de ser necesario, a través de facilitar un **proceso de consulta** a los actores, es decir, si llegado este minuto hay dificultades para que concurren algunos actores, la Comisión podría ser un actor intermediador, por ejemplo, informando y consultando a algunos actores sobre el perfil levantado y solicitando que lo revisen, opinen y validen, en caso contrario el Sector se organiza y lo hace de la manera que les resulte mas conveniente.

Don Andrés Ovalle considera que es necesario discutir el tema de la representatividad por número de afiliados, porque también podría definirse por aporte al producto y, en tal caso, puede darse que un sector con muy pocos asociados, tenga mucha representación. Una muestra de lo anterior es el caso de la minería, donde desde un punto de vista numérico la SONAMI tendría mucho mayor representatividad, porque agrupa a todos los pequeños y medianos empresarios de la minería, pero en cuanto al peso específico del aporte al producto, el Consejo Minero, que agrupa a los grandes empresarios, tiene mayor representatividad aunque sus asociados sean menos en número. El tema de fondo entonces sería definir quién es efectivamente más representativo en cada sector.

Don Roberto Godoy opina que, entendiendo que éste es un tema que tiene complejidades operativas, su resolución debería orientarse por el mismo principio con el que se conformó esta Comisión, que es el número de representantes afiliados. Dado que la ley no define qué sectores iban a concurrir a la formación de esta Comisión, el criterio que se utilizó para convocarlos fue el de organizaciones con mayor representatividad numérica.

La secretaria ejecutiva indica que, para efectos de los intereses de la Comisión, lo mejor es que estén todos y que no haya que aplicar este tipo de criterios, la necesidad de dejar claro este asunto es para saber cómo resolver cuando eventualmente se presente una situación de conflicto entre los actores.

Don Arturo Lyon plantea que atendido ello, sería mejor dejar un criterio abierto. El señor Godoy opina, por el contrario, que lo mejor es que exista una norma objetiva, porque la peor situación sería que tuviera que definirse caso a caso.

Don José Miguel Berguño considera que, si esto está asociado a personas que tienen una función, independientemente del tamaño de la empresa en la que la desempeñen, es aconsejable apuntar a la representatividad de acuerdo al número de personas, pero eso tiene el contrapunto de cómo alinearlos con la productividad y que pueda ser interesante para las compañías que mueven más recursos.

En el mismo sentido, don Andrés Ovalle señala que si el criterio se define por el peso específico del PIB, las PYMES salen absolutamente desmejoradas y por lo tanto no van a tener interés por sumarse a los OSCL.

Don Roberto Morales acota que los perfiles que se levanten para las grandes empresas van a ser distintos de los que se levanten para las medianas o pequeñas empresas. El señor Godoy, en cambio, opina que ello atenta contra la portabilidad, pues lo lógico es que un trabajador de una pequeña empresa aspire a incorporarse a una empresa más grande y el certificado debe ayudarlo a ello.

La secretaria ejecutiva señala que es necesario resolver este asunto y tomar un acuerdo de orientación clara porque en la actualidad ya se está requiriendo dar criterios claros a los sectores que están acudiendo a consultar acerca de cómo conformar un OSCL. Hasta el momento siempre la orientación ha sido invitarlos a convocar a la mayor cantidad de actores posibles para que el perfil sea lo más representativo posible. Hay sectores que no tienen ningún problema e incluso ya se pusieron de acuerdo entre ellos, pero esto es necesario para los sectores que tienen dificultades y requieren de algún criterio para dirimir.

Don Bernardo Echeverría sugiere utilizar las tres variables posibles: número de asociados, número de trabajadores y aporte al producto. De este modo, cuando llega alguien a conformar un OSCL, se le plantea que debe intentar convocar a los actores aplicando estas tres variables. Si no pudo hacerlo o sólo convocó a algunas de ellas, es posible hacer el proceso, pero condicionado a que se hagan las consultas correspondientes a todos los actores involucrados.

La secretaria ejecutiva resume la idea planteada en que se le propone al sector que convoque a la mayor cantidad de actores para ser lo más representativo posible y que en esa representatividad combine estos tres factores: aporte al producto, número de asociados y número de trabajadores. Si no los convoca para conformar el OSCL tiene que usar la instancia de consulta pública o de validación para que ellos participen y den su opinión.

Se aprueba la propuesta de proceso, incluyendo todas las modificaciones acordadas en la presente sesión, las que serán incorporadas al documento y enviadas a cada director para su revisión.

En el cuarto punto de la tabla, se da la palabra al señor José Miguel Berguño, que en su condición de Director del SENCE, presenta los lineamientos estratégicos de dicho Servicio.

El señor Berguño señala que dentro de los seis ejes estratégicos del Ministerio del Trabajo, SENCE concurre a dos:

1. Aportar a la creación de un millón de nuevos y buenos empleos. Se busca facilitar el acceso al trabajo, a través de fortalecer la reinserción laboral, lo que implica un conjunto de iniciativas y también ejecutar los subsidios que existen para que se puedan incorporar más personas al mundo laboral.
2. Calidad y cobertura de la Capacitación (la capacitación hacia el empleo). Se trata de fomentar las políticas públicas hacia la capacitación como un medio que permita hacer crecer el capital humano. Ello supone:
 - Reformular el sistema de capacitación porque se necesita capacitar a cinco millones de personas en 4 años (esto implica pasar del orden de 900.000 trabajadores al año, a alrededor de 1.250.000). Dentro de esa reformulación hay ciertas iniciativas que son adicionales como por ejemplo, crear un bono de capacitación que sea portable a la demanda, dirigido a los dueños y gestores

de micro y medianas empresas y otro dirigido a los trabajadores activos, pues son dos segmentos a los que ni vía franquicia ni vía programas sociales se está llegando en estos momentos.

- Reforzar los programas de formación en el puesto de trabajo. Hoy día hay parte de esas experiencias pero son de baja escala (tipo programa de aprendices).
- Focalizar la Capacitación en Formación de Oficios, pues son una gran cantidad de formaciones muy cortas pero poco conducentes a empleos, aunque si hay algunos programas de oficios que tienen alto efecto sobre la empleabilidad de las personas.
- Reformular los programas sociales hacia aquellos que son más conducentes a empleos.

El “para qué” de SENCE es construir capital humano orientado al empleo. El objetivo es Empleo y Capacitación, en donde la Capacitación sólo se justifica en tanto es conducente a mejores condiciones laborales, haciendo la diferencia entre tener un empleo o moverse dentro de la empleabilidad, lo que reportará a las empresas beneficios importantes en la productividad.

Para el SENCE es muy importante construir desde la demanda, desde las necesidades de los distintos sectores y que tenga algún impacto, y sí se considera muy relevante incluir la variable medición en la calidad de los impactos que las distintas políticas públicas que se hacen tienen respecto de las poblaciones objetivos en las que se está pensando.

Resumiendo, el SENCE tendría dos objetivos fundamentales: Fomentar el acceso al trabajo y Mejorar la calidad del Trabajo (más y mejor trabajo). Ello apunta a:

- Aumentar la oferta laboral, con una meta de 250.000 nuevos empleos al año (esa es la meta para este año).
- Conectar oferta y demanda, que es el sistema de intermediación laboral.
- Mejorar la calidad del trabajo, en este sentido la palanca es productividad y empleabilidad a través de la capacitación (1.250.000 personas al año).

Lo anterior implica:

- Reforzar los intermediadores, ya sean públicos o privados. Se están iniciando pilotos de intermediación privada y reforzando la intermediación pública.
- Incentivos, facilitando la incorporación de ciertos grupos en donde las participaciones laborales son más bajas (básicamente jóvenes) y proveer otro tipo de subsidios, por ejemplo, a mujeres jefas de hogar o subsidios de reconversión.
- Información. Hay un sistema de información laboral, pero se espera trabajar en la construcción de observatorios de empleos, estimaciones de empleos, proyecciones que permitan entregar algunos datos más duros para acercar ofertas y demandas.
- Realizar un conjunto de acciones que tienen que ver con orientación laboral, con ferias laborales y con la bolsa de empleo, como una manera de facilitar el acceso a las ofertas laborales.

La capacitación en oficios y la formación en el puesto de trabajo, son dos cosas complementarias para los mismos grupos, sólo que hay cierto grupo de personas que son empleables de inmediato por las empresas, con algún subsidio con un acompañamiento de capacitación, pero hay otro grupo de personas que no son contratables de inmediato por las empresas dadas sus condiciones sociales, con

dificultades por escolaridad incompleta o bien algunos infractores de la ley, en general gente que es muy difícil que se incorporen de inmediato y que necesitan pasar por una actividad previa. Estos programas existen hoy día, pero son de bajo impacto y se pretende hacerlos crecer.

También se considera que un instrumento es la certificación de las competencias laborales en la línea de poder aumentar la productividad del trabajador y eso tiene un efecto sobre el objetivo que se está desarrollando de aumentar el acceso al trabajo, ya sea a otro trabajo o al primer trabajo.

El subsidio al empleo, en particular el subsidio al empleo joven que es una cantidad importante de recursos – alrededor de 45.000 millones y un poco más para el 2011- que realmente es el gasto más importante que tiene SENCE. Hoy día se está llegando a 130.000 jóvenes aproximadamente. Con este aumento de recursos debería llegarse a unos 170.000 jóvenes de una población total en este segmento de alrededor de 340.000 jóvenes.

La intermediación laboral, de manera de crear intermediadores privados que estén orientados al primer y segundo quintil, que faciliten eliminar ciertas fricciones que genera el mercado del trabajo. Trabajar con los OMIL (hoy hay convenio con 140 OMIL) pero se quiere llegar a los 300 OMIL que hay en el país y de nuevo con la certificación de las competencias.

Respecto a la focalización, la franquicia tributaria es el mecanismo a través del cual se capacitan más personas en el país, el año pasado de las poco más de 900.000 que se capacitaron, cerca de 750.000 fueron vía franquicia tributaria. Este año se proyecta llegar a algo más de 900.000 vía franquicia, por lo tanto es el gran instrumento de capacitación que hay en el país. Tiene una serie de observaciones, pero si hay algo que hoy día tiene efecto en términos de la cantidad de gente que llega, es la franquicia.

Don Arturo Lyon consulta si se ha medido la utilidad de este instrumento. Don Jose Miguel Berguño responde que hay un estudio de la Universidad Católica, Escuela de Economía, que refleja que para las personas que están trabajando, el capacitarse tuvo efecto sobre las remuneraciones, en particular en el segundo y tercer quintil. El mismo estudio dice que en aquellas personas que se capacitaron estando en condición de desempleados, la situación no generaba ningún efecto. De esto se genera la hipótesis de que primero se debe emplear y luego capacitar.

En estos momentos se está pretendiendo investigar si las capacitaciones en términos de horas de duración, tienen o no un efecto diferente. Ante esto, está la hipótesis que las capacitaciones cortas de hoy día no generan impacto, pero esto no se ha comprobado ni demostrado.

Es interesante reconocer que en otros quintiles, cuarto y quinto por ejemplo, (el primer quintil participa poco en la franquicia hoy día, por no tener un empleo en las empresas más grandes) no tiene ningún efecto, probablemente porque estos quintiles tienen mucha mayor formación académica anterior, las capacitaciones no alcanzan a generar diferencias.

Don Arturo Lyon consulta qué porcentaje de la franquicia se utiliza para la capacitación.

El Director del SENCE responde que no dispone en este momento de la cifra exacta, pero que de un total aproximado de 7 millones de trabajadores, se capacitan 700.000,

aproximadamente un 15% del total porque hay un 10% que está por sobre el promedio de las remuneraciones del país. En personas es aproximadamente el 15% y en recursos un 18% a 20%. Este beneficio hoy día lo usan 16.000 empresas que son las medianas y grandes solamente. Hay muchas hipótesis de por qué sucede eso, puede ser por el instrumento, porque las empresas más grandes tienen mucho más desarrollado el concepto de Recursos Humanos, la necesidad de capacitación, son mucho más productivas, etc. Hay un alto número de empresas pequeñas que cuentan con menos de 3 trabajadores, por lo tanto el tema de resolver la capacitación se encuentra en otro ámbito de sus intereses, sumado además, a que la capacitación vía franquicia hoy en día tiene dos críticas muy fuertes: (1) el flujo de caja, porque hay que pagar la capacitación por el tema de la reliquidación de impuestos y (2) el respeto o temor a Impuestos Internos y su fiscalización, por ejemplo, no se cuenta con el tiempo necesario para dedicarle un día a un inspector que vaya a revisar todas las cosas que sean necesarias.

Dados estos dos elementos, es que se está testeando estos bonos de trabajador activo y dueño gestor de MYPE, que es un subsidio directo a la demanda. En esta etapa se está diseñando que la oferta de cursos sea una oferta cerrada, recogida a partir de las preguntas con distintos gremios pero es dentro de la red cerrada de prestadores, y en el caso de los dueños gestores de MYPE está muy focalizado en cursos con temas que tengan que ver con productividad.

Cuando se piensa en trabajadores activos es porque por muchas franquicias que tenga una empresa, tiende a capacitar en el puesto de trabajo, pero para poder generar un poco más de movilidad laboral, lo que se plantea es que si un trabajador cumple ciertos requisitos y está dispuesto a estudiar, pueda estudiar algo distinto de lo que es su función específica. En ambos casos, se considera el copago del trabajador, no es gratis la capacitación. Se está evaluando si el copago se devuelve total o parcialmente, por los términos de gestión del curso, si se le considera como una matrícula, ahí hay una ingeniería de detalles, pero para poder partir se está considerando que debe haber un compromiso escrito. Además se está considerando que todos estos cursos deben concluir con una evaluación formal y debe haber una aprobación formal, no sólo de asistencia. Esto es desde la perspectiva de los trabajadores, los que se encuentran en un puesto de trabajo.

En cuanto a los cesantes más fáciles de emplear y la formación en el puesto de trabajo, focalizado en tres grupos. Presupuestariamente esto tiene mucho menor impacto porque, a pesar de ser una gran cantidad de dinero, se están considerando alrededor de 10.000 a 15.000 personas de acuerdo a lo que apruebe la DIPRES, hoy día hay 3.500 aprendices y llegar a la cantidad esperada es un salto considerable.

En cuanto a los cesantes más duros de emplear, también son los mismos tres grupos sólo que en la formación de oficios. También se está pensando alcanzar del orden de los 10.000 a 15.000, sujeto a las disposiciones presupuestarias. Se separó mujer-jefa de hogar, pero es la misma línea de formación de oficios.

La Secretaria ejecutiva consulta en dónde se piensa formar a estas personas que no están trabajando. La respuesta es que la capacitación se hace en la empresa misma, pues trabajan con un contrato de aprendiz. Esto no significa necesariamente una obligatoriedad de quedarse trabajando en la misma empresa. Este contrato de aprendiz hoy día está, en general, bien evaluado por los participantes y lo utilizan alrededor de 3.500 personas en todo el país. Se espera llegar a los 12.000 a 15.000 el próximo año en estos tres grupos. La idea es aprender en el puesto de trabajo, pero para eso hay que concurrir con un financiamiento de la capacitación y con un subsidio al sueldo. Probablemente ahí hay una línea que se puede ir potenciando en el tiempo.

Hoy en día el SENCE tiene una cantidad importante de programas destinados a capacitar a desempleados. Si la empresa no puede absorber, el SENCE concurre con un cofinanciamiento del sueldo y un financiamiento adicional a la capacitación de manera que la persona tenga la experiencia práctica, más algo.

También está la posibilidad de una formación en ejercicio, que es un programa especial de jóvenes que considera una capacitación con un profesor, en donde se debe cumplir horario, se debe marcar tarjeta, tiene una práctica, además cuenta con un psicólogo que los va acompañando. En este programa fundamentalmente hay jóvenes que son desertores del sistema escolar o delincuentes primerizos. Esto viene a ser como un programa de reinserción en el mundo laboral. Se experimenta algo muy nuevo en este sistema, que es el tema de la remuneración, porque estos jóvenes nunca la habían tenido y aquí la reciben por su trabajo. Estos cursos están muy asociados a empresas, por eso antes de empezar el curso ya se sabe donde será la inserción laboral futura de estos jóvenes. Parte de algunos de ellos terminan con una certificación, reconocidos por la SEC, dependiendo del oficio. La tasa de empleabilidad es de un 70% aproximadamente y de deserción alrededor de un 20% a 25%. En el programa Jóvenes Bicentenario la tasa de deserción es altísima, sólo alrededor de un 15% a 16% de los que empiezan terminan todas las etapas del programa. La diferencia tal vez es que el SENCE está muy dentro de la operación. El servicio es de punta a punta, recolectan a los jóvenes, los filtran, los inscriben y los acompañan hasta que encuentren trabajo y después los siguen acompañando.

La señora Villarzú consulta si ese mismo modelo se quiere aplicar con personas mayores de 50 años.

El señor Berguño contesta que efectivamente se está evaluando esa posibilidad. Esta idea nace de que el SENCE tiene algunos programas de reconversión pero muy disociados del mundo del trabajo, el desafío entonces es cómo adaptar la oferta a estos procesos. Si uno observa las necesidades de distintos rubros, ellas plantean que les interesa tener gente que puedan reconvertir, porque está demostrado que han trabajado toda la vida pero hay que hacerles alguna preparación para poder introducirlos al nuevo campo laboral. Se deduce que la formación tipo oficio tiene impacto en la medida en que esté ligada a la demanda. El desafío entonces es hacer crecer la oferta pero siempre con alguna demanda específica. Esto pasa por identificar cuál es la demanda específica y después acercar a los prestadores a las redes de capacitación para esas demandas específicas. La idea es primero vender el producto (que sería el joven o el adulto reconvertido) y de ahí para atrás se ve el resto. Esto implica no ocupar desde la oferta sino desde la lectura correcta de la demanda, cosa que hoy en día no hay quién la esté haciendo, por ser algo muy cambiante y compleja.

Respecto de la franquicia, se está revisando varias medidas de corto plazo para poder potenciarla y otras de mediano plazo. Es un gran instrumento en términos de la cantidad que ofrece, hay que reforzar la calidad de la oferta, en el sentido de que hoy día las OTEC son todas planas y no hay una medición de calidad porque el registro no distingue. Hay necesidad de medir los impactos dentro de la organización e integrar mucho más los procesos de capacitación y certificación.

Es necesario tener un orden de magnitud de a cuánta gente se pretende certificar, porque se tienen escalas a veces un poco distintas, de un millón doscientas mil personas capacitadas al año, versus cuántas personas se quieren certificar al año. En la medida que se hace crecer la base, se puede ir certificando, pero probablemente para llegar a esos niveles de certificación van a pasar muchos años. Sin duda que pretender llegar a certificar cinco millones de personas en 4 años es otra escala.

Don Arturo Lyon acota que tal vez sería razonable tener metas como que el 10% de los trabajadores capacitados cada año sean certificados.

La secretaria ejecutiva, por su parte, señala que otro factor a considerar en este punto es la evaluación de cómo se va comportando el mercado, ya que hoy lo único que se conoce es lo que se ha hecho por el subsidio directo, no se sabe cómo se va a comportar la franquicia, si van a existir otros mecanismos de financiamiento, falta información.

Agrega el señor Berguño que hay que evaluar en dónde tiene más valor certificar, porque en esto también se da una cierta pugna de recursos, entonces hay que analizar qué es mejor, si certificar más gente o capacitar más gente, dado que hay una restricción presupuestaria, entonces hay que buscar el equilibrio, por ejemplo en términos de contenidos.

La señora Villarzá opina que sería importante plantear el programa con ambos conceptos integrados.

El señor Berguño responde que es importante que los recursos estén claramente separados dentro del proceso para poder tener orden de magnitud, porque por ejemplo hoy día el gasto medio por trabajador capacitado al año es de \$90.000 y certificar es \$180.000. Esto indica que es necesario hacer crecer la base de la pirámide.

Don Arturo Lyon considera que sería bueno poder tener una medición de impacto, porque eso permitiría invertir en aquello que tenga mucho mayor efecto.

El señor Godoy, por su parte, cree que también se podría determinar que la gente tenga más incentivo al copago, valorando que la certificación va con capacitación y que esto tiene valor en el mercado laboral.

La secretaria ejecutiva manifiesta que en la experiencia observada en Argentina, se confirmó que la certificación había sido una herramienta muy potente para reconvertir al sector automotriz y la experiencia europea que se analizó hace un tiempo también lo indica así, o sea la certificación puede ser un buena manera de reconvertir a un trabajador en la medida en que se establezca la justa combinación, porque se le prepara para el nuevo trabajo y se le certifica para el mismo, o sea, se le deja plenamente fiable.

Don Roberto Godoy opina que esta estrategia integral pudiera tener sentido siendo aplicada a los tres grupos vulnerables que el SENCE definió como prioritarios, sin necesidad de universalizarla al potencial total de beneficiarios del sistema.

El señor Berguño responde que esa priorización se debe determinar desde la demanda y no desde la oferta, que sea la demanda la que indique cuándo hay valor adicional en certificar a alguien y cuándo es necesario capacitar. SENCE considera que los distintos instrumentos hay que combinarlos, simplificándolos previamente. El problema no son los instrumentos sino que el empleo, el deseo es ver a más gente con trabajo y mejores condiciones de trabajo, cuando uno tiene esto como objetivo es más fácil poder combinar los medios, no es un objetivo en sí que la gente esté capacitada o certificada, es una herramienta. Si lo que se busca es cumplir un determinado objetivo, se confeccionarán las herramientas adecuadas para tal objetivo. La idea es emplear a todas las personas y dentro de ellos algunos serán certificados, algunos estarán capacitados y otros serán sólo insertados en el mundo laboral.

El SENCE además tiene programas de empleo directo que se están revisando desde el punto de vista del cómo se han administrado y también la focalización de las bonificaciones a contrataciones. Hasta el momento se están bonificando 80.000 personas que se han incorporado. En los programas de empleo directo hay otros 60.000. Ambos son de mucho impacto por la cantidad de gente beneficiada.

Respecto de los bonos de capacitación, se están haciendo pilotos en cuatro regiones del país. Se espera con esto poder construir el instrumento que se implementará el próximo año a nivel de experiencias prácticas. Se ha invitado a las OTIC a participar en esto, hay 7 participando, también se ha invitado a las OTEC, porque esto involucra a todo el sistema. No está resuelto aún cómo se va a operar el próximo año.

Con respecto a las certificaciones, se han programado un total de 7.600, en ellas hay de sectores muy variados, el SENCE estableció un costo unitario de \$184.000 por trabajador certificado.

Se consulta respecto de los resultados de la convocatoria a los gremios a participar en el programa de certificación.

El señor Berguño manifiesta que hubo una rápida respuesta por parte de los actores interesados y una positiva disposición al copago. La mirada que queda después de esta experiencia es que hay bastante más espacio y disposición al pago del que se podía suponer, lo que implica que la gente está viendo el actuar del Sistema, lo está valorando y se está comprometiendo financieramente con él.

La señora Villarzú consulta si SENCE va a realizar un seguimiento especial de todo este proceso.

El señor Berguño responde que se puede cruzar información, pero no hacer una medición de impacto con grupo de control. Quizás se pueda analizar la base de datos de los trabajadores y poder determinar su impacto en remuneraciones, o en número de cotizaciones pagadas, que sirva para determinar si el índice de empleabilidad sube o no.

La señora Villarzú manifiesta que si el Sistema se está montando desde la Comisión, con principios y estándares de calidad definidos, puede no ser bueno que se estén desarrollando experiencias con muchas metodologías diferentes de evaluación, de recolección de evidencias, de certificación, lo que hace necesario buscar un puente de unión entre ambas instituciones.

La secretaria ejecutiva responde que la Comisión le propuso a SENCE elaborar un cierto marco en conjunto para que los propios gremios se ajusten a cierto estándar de calidad. Se le mandó al equipo de SENCE una propuesta con los elementos que se deberían garantizar para que cada gremio se comprometa cuando firme el convenio con Sence a incorporar un acápite sobre el sistema de aseguramiento de calidad del proceso.

Don Arturo Lyon consulta qué se tiene proyectado para el año 2011.

El señor Berguño señala que se solicitó presupuesto para el próximo año de aproximadamente 1.650 millones y eso significa, con el mismo copago, poder aumentar la cantidad de certificaciones. Considera que hay dos formas de crecer, primero que existan más recursos para financiamiento y segundo más cofinanciamiento.

El Director del SENCE finaliza su exposición.

En el punto Varios, se informan los siguientes temas:

- La secretaria ejecutiva recuerda a los directores que ChileValora propuso hacer un Seminario Internacional y dado que SENCE tenía previsto hacer el Congreso de Capacitación, se decidió hacerlo en conjunto, el 6 y 7 de diciembre, y destinarlo al tema de las Competencias Laborales. El Congreso se está organizando en conjunto entre ambas instituciones. Don José Miguel Berguño considera que aún es necesario revisar la fecha y el lugar, lo que se informará oportunamente.
- Se informa que se está gestionando el arriendo de oficinas para ChileValora, las que se encuentran ubicadas en calle Miraflores, frente al Cerro Santa Lucía. Cumpliendo con la normativa vigente, se ha enviado solicitud formal al Ministerio de Hacienda para que autorice arrendar el inmueble, que se encuentra dentro del marco presupuestario aprobado para ello. Se espera recibir esta autorización en los próximos días para poder proceder al contrato.
- La Secretaria Ejecutiva solicita a los directores una sesión extraordinaria para cerrar este tema de los OSCL y aprobar el Arancel de Acreditación de Centros. En la carpeta de cada director se entrega una minuta resumen con la propuesta que la empresa Sextante ha hecho al respecto. Se aprueba y queda fijada para el jueves 23 de septiembre.
- Se ha recibido una carta del Director de ChileCalidad, que se adjunta en las carpetas, solicitando que ChileValora se incorpore a un proyecto en donde se va a levantar el perfil del Consultor en Gestión para empresas de menor tamaño. Esto no implica recursos de la Comisión sino que apoyo que se formalizaría a través de un convenio de colaboración. Se aprueba.
- La señora Alejandra Villarzú informa que ha sido contratada por DUOC y ello la inhabilita para participar en la Comisión, dado que dicha entidad tiene la condición de OTEC. Como la ley prohíbe explícitamente esta dualidad, se ve en la necesidad de presentar su renuncia a la Comisión. Los directores agradecen a la señora Villarzú su colaboración y le desean éxito en sus nuevos desafíos laborales. Atendido lo anterior, se adopta el siguiente acuerdo:

ACUERDO NÚMERO VEINTISÉIS DEL AÑO DOS MIL DIEZ: Téngase presente la renuncia presentada por la directora de esta Comisión, señora Alejandra Villarzú Gallo y declárese vacante el cargo correspondiente al representante del Ministerio de Educación, a contar del 6 de septiembre de 2010. Informe la secretaria ejecutiva a la Ministra del Trabajo y Previsión Social, para que proceda conforme al procedimiento señalado en el reglamento y solicite el nombramiento de un nuevo representante de dicha cartera.

Habiendo terminado la discusión de temas de la tabla y habiéndose adoptado los acuerdos antes señalado, se da término a la decimocuarta 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:



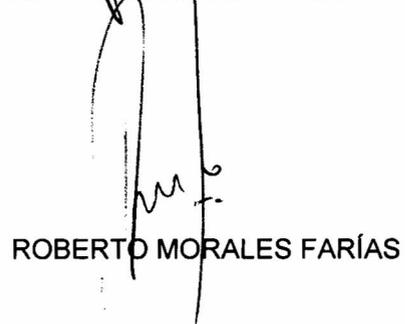
ARTURO LYON PAROT



ANDRES OVALLE LETELIER



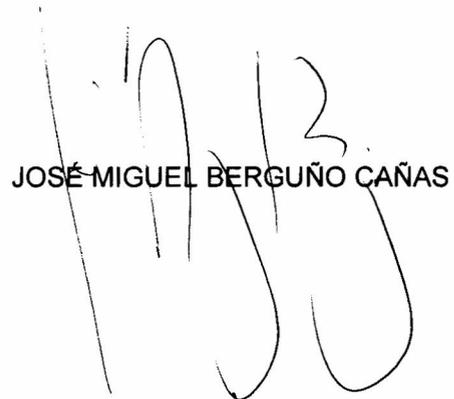
BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL



ROBERTO MORALES FARÍAS



ROBERTO GODOY FUENTES



JOSÉ MIGUEL BERGUÑO CAÑAS



ALEJANDRA VILLARZÚ GALLO



XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe