



ACTA
TRIGÉSIMO TERCERA SESIÓN ORDINARIA
COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES

14 DE JUNIO DE 2012

En Santiago, a 14 de junio de 2012, ante su secretaria ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la trigésimo tercera sesión ordinaria del directorio de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES.

Concurrieron a esta trigésimo tercera sesión ordinaria las siguientes personas: En representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Víctor Ulloa Zambrano, quien la presidió y Sr. Roberto Morales Farías; en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot, Sr. Bernardo Echeverría Vial y Sr. Andrés Ovalle Letelier; en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sr. Juan Bennett Urrutia; en representación del Ministro de Educación, Sr. Alejandro Weinstein Varas; y en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sr. José Ramón Correa Díaz.

No asistió a esta sesión el señor Roberto Godoy Fuentes, quien justificó su inasistencia con la debida anticipación.

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

TABLA

1. Aprobación acta anterior
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Evaluación de desempeño Secretaria Ejecutiva
4. Acreditación de Centros
5. Proceso de acreditación de perfiles ocupacionales
6. Solicitud de acreditación perfil Gestor Mype
7. Varios

DISCUSIÓN Y ACUERDOS.

En el primer punto de la tabla, se aprueba el acta de la trigésimo segunda sesión ordinaria, con algunas modificaciones solicitadas por el señor José Ramón Correa, las que son incorporadas en este mismo acto.

En el segundo punto de la tabla, se informa que el 24 de mayo se realizó el Encuentro “Organismos Sectoriales: Lecciones y Desafíos para el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales”, el que tuvo por objeto dar cuenta y reconocer el trabajo realizado por las 34 mesas tripartitas que están desarrollando proyectos para actualizar e



identificar perfiles ocupacionales que permitirán evaluar y certificar a los trabajadores. En la oportunidad, asistieron representantes de los 34 OSCL constituidos en el marco de la primera y segunda convocatoria de proyectos y se contó con la participación del vicepresidente de ChileValora, los directores Andrés Ovalle y Alejandro Weinstein, la secretaria ejecutiva, representantes de Sernatur, Sernam, Sence y Subsecretaría de Agricultura, presidentes y autoridades de asociaciones gremiales y dirigentes sindicales. Los directores que asistieron, destacan la convocatoria del evento, que superó las 140 personas, y la riqueza de los testimonios presentados por representantes de Sonami, Confederación de Trabajadores del Comercio, Cámara Chilena de la Construcción y Ministerio de Agricultura.

En el tercer punto de la tabla, el presidente informa que en conjunto con el vicepresidente se procedió a revisar el Informe de Cumplimiento del Convenio de Desempeño Individual de la secretaria ejecutiva, correspondiente al año 2011, y se realizó una evaluación que se pasa a informar al directorio. Para estos efectos, la secretaria ejecutiva abandona la sala.

Se entrega a los directores el informe de cumplimiento, el que se estructuró en tres ámbitos: gestión de componentes técnicos, gestión financiera y presupuestaria, y gestión institucional transversal.

El primer ámbito de gestión considera productos asociados a tres componentes técnicos, cuyo porcentaje de cumplimiento se indica para cada caso:

- 1.- Acreditación, supervisión y aseguramiento de calidad de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (CECCL) y preparación para la habilitación de evaluadores que operarán en el Sistema. Este componente no fue evaluado debido a que el reglamento de centros aún no se encuentra totalmente tramitado por las instancias pertinentes.
- 2.- Proyectos de Competencias Laborales a través de Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL). Los productos de este componente presentan un 100% de cumplimiento, salvo el relativo a uso de los perfiles del Catálogo de ChileValora en procesos de evaluación y certificación financiados por Sence, que presenta un 95% de cumplimiento, debido a que se estima que el porcentaje de uso de los perfiles en los procesos Sence es de aproximadamente un 71,7%, siendo la meta de un 80%.
- 3.- Difusión, articulación de actores claves e Investigación y Desarrollo, implementado a través de cuatro subcomponentes. El componente en su totalidad presenta un 98,8% de cumplimiento, debido a que uno de los productos del subcomponente de investigación y desarrollo, relativo a la elaboración del marco conceptual y línea base del Sistema, se encuentra aún en ejecución, luego que la planificación inicial fuera postergada a solicitud del directorio.

Concluye el presidente señalando que tanto el ámbito de gestión financiera y presupuestaria, como el de gestión institucional transversal, presentan un cumplimiento de un 100%.

A continuación, el vicepresidente presenta una evaluación global del desempeño de la secretaria ejecutiva, que han concordado con el presidente, identificando fortalezas, oportunidades de mejora y una conclusión final.



En lo que se refiere a las fortalezas, lo principal es que se ha cumplido un 99,5 % del Plan de Trabajo aprobado por el directorio para el ejercicio 2011. Todas aquellas materias que son del alcance de la secretaria ejecutiva presentan un alto nivel de cumplimiento y los porcentajes de menor calificación obedecen a la dependencia en su tramitación de otras entidades de la administración pública. Se destaca que la secretaria ejecutiva ha trabajado con compromiso en el Sistema de Certificación de Competencias, involucrando a todo su equipo en el desafío de una política pública de relevancia para las actividades productivas y de servicios del país y para mejorar la productividad de empresarios y trabajadores. También se destaca su comunicación directa y profesional con el presidente y vicepresidente en las gestiones de relevancia para ChileValora, y su comunicación directa con el resto de los directores en los requerimientos de los mismos. Asimismo, este año se avanzó en la oportunidad de mejora detectada en la evaluación de desempeño del año pasado, informando trimestralmente al directorio sobre la ejecución financiera y ejecución presupuestaria de la institución, la que además se ha cumplido íntegramente.

Respecto a las oportunidades de mejora, se considera necesario realizar mayores gestiones a objeto de incrementar el presupuesto institucional, de manera de mejorar la capacidad de gestión actual de ChileValora.

La conclusión final es que, a juicio del presidente y vicepresidente, la secretaria ejecutiva Ximena Concha Bañados, ha cumplido a satisfacción con las expectativas que se ha propuesto el directorio en la ejecución de las tareas del ejercicio 2011.

Se ofrece la palabra a los directores.

El señor Morales señala que a futuro sería importante incorporar otros elementos de carácter más estratégico en la evaluación. A su juicio, un cargo de este nivel de importancia, debe ser evaluado con todos los componentes que forman parte del proceso, en base a una recolección de información de 360 grados, que incluya tanto los aspectos técnicos y operativos, como también las relaciones externas y la gestión de personas. Por otro lado, agrega el señor Morales, hay elementos que tienden a ser un poco más cualitativos y que, por ende, son difíciles de objetivizar en metas e indicadores concretos, pero que dan cuenta del cumplimiento de los objetivos que ChileValora se puso en su proceso de instalación, a través de la definición de una misión y visión en las que, más allá de las razones, no se ha avanzado sustantivamente.

El señor Weinstein señala que este directorio participa en la elaboración del plan de trabajo anual, por lo que es un desafío encontrar la forma de incorporar esos elementos más cualitativos en las metas que deben ser evaluadas a futuro. Por otro lado, cree importante que las evaluaciones permitan identificar espacios de mejora, pues si ello no ocurre, probablemente las metas no han sido bien definidas.

Por su parte, el señor Correa, manifiesta que tiene la mejor de las opiniones del trabajo, competencias técnicas y disposición de la secretaria ejecutiva, pero su crítica es a la institución en su conjunto, considerando tanto al directorio como al equipo ejecutivo, y que tiene que ver con que, más allá de los esfuerzos que se hacen para difundir las actividades institucionales, es frecuente encontrarse con autoridades que todavía no saben que existe ChileValora ni cuál es su rol, por lo que es importante definir una estrategia para darse a conocer dentro de los distintos sectores que influyen en la toma de decisiones, incluyéndose en estos a los gremios tanto de trabajadores como de



empresarios, autoridades políticas y representantes de los medios de comunicación y centros de pensamiento.

El señor Echeverría manifiesta su acuerdo con lo anterior, pero opina que el desafío no es sólo difusión, sino que hay que trabajar en el posicionamiento institucional, que es un concepto mucho más estratégico y que involucra el conocimiento por parte de los actores relevantes de nuestro rol y de hacia dónde vamos.

En el mismo sentido, el señor Morales agrega que la gestión institucional tiene dos ámbitos: la interna y la estratégica. En la primera etapa, la construcción interna era la relevante. Ahora es la estratégica, no se trata sólo de marcar presencia en actos oficiales, sino de ser proactivos y conseguir alianzas con otras instituciones, avanzar en marcos cualitativos, en coordinación, etc. De otro modo, se pasará de una muy buena puesta en marcha a una muy mala etapa de posicionamiento.

Complementando lo anterior, el señor Lyon señala que para que lo anterior tenga resultados, se requiere un compromiso de política pública respecto del rol de esta institución, pues inicialmente se hicieron muchas gestiones con las autoridades y no hubo respuesta porque las prioridades estaban puestas en otros focos. Sin embargo, reconoce y coincide con los demás directores, en que en esta etapa se está logrando una buena interacción con el gabinete de la Ministra del Trabajo, quien ha manifestado voluntad de involucrarse más en los temas de certificación.

Por último, el señor Correa plantea que no hay que limitarse a la relación protocolar con las autoridades, pues en su gestión obviamente existen muchos temas que compiten por ser priorizados. Una estrategia importante es relacionarse con los centros de pensamiento de cada partido político o coalición, que son las instituciones que apoyan la gestión de las autoridades y que, directa o indirectamente, influyen en el diseño y puesta en marcha de las políticas públicas. Lo anterior debe ser complementado con una estrategia de difusión que permita la presencia institucional en medios de comunicación y redes sociales.

Cerrando este tema, los directores deciden aprobar la evaluación de desempeño de la secretaria ejecutiva e incorporar en las próximas evaluaciones aquellos aspectos cualitativos y estratégicos que se han mencionado en la presente sesión.

La secretaria ejecutiva reingresa a la sala.

En el cuarto punto de la tabla, sobre el proceso de acreditación de centros, se informa que el 5 de junio recién pasado, fue tomado de razón por parte de Contraloría, el decreto que aprueba el reglamento de centros, esperándose que en los próximos días se produzca la publicación del mismo en el Diario Oficial. Ello permitirá a ChileValora realizar el primer llamado a la acreditación de centros, para lo cual es necesario y urgente que el directorio apruebe las bases de la convocatoria. Para estos efectos, los directores acuerdan realizar una sesión extraordinaria el próximo jueves 21 de junio, de 15 a 17 horas.

Adicionalmente, se encuentran programados tres eventos de lanzamiento de la convocatoria, en las ciudades de Antofagasta, Santiago y Puerto Montt, junto con talleres de carácter técnico en otras regiones del país, para abordar dudas más operativas por parte de las entidades interesadas en constituirse como centros.



La ruta crítica para este primer llamado, requiere la definición por parte de SENCE de tres temas que son necesarios para que las entidades interesadas en constituir centros puedan estimar adecuadamente su modelo de negocio y decidir si ingresan al mercado de la certificación: la modificación del Decreto Supremo N° 98 que establece el reglamento de la Ley N°19.518, a objeto de regular la operación de los mecanismo de financiamiento público de los procesos de certificación; la definición del valor proceso para el uso de la franquicia en estos procesos; y la definición de un mecanismo de subsidio o bono que permita a los trabajadores acceder de manera directa a la certificación.

El señor Bennett señala que SENCE está trabajando en todos estos temas.

Respecto del proceso de formación de los evaluadores, para su posterior habilitación por parte de ChileValora, se informa que hasta la fecha la Universidad Técnica Federico Santa María ha realizado dos cursos de formación con un número total de 41 alumnos y tiene programado realizar dos más durante el mes de Junio, en Santiago y Puerto Montt. Los alumnos representan principalmente a los sectores de la minería, logística y empresas de menor tamaño, pero también hay presencia del sector eléctrico, agrícola, construcción, pesquero, cultura y turismo.

Respecto a INACAP, no ha ejecutado ningún curso hasta ahora, debido a que no ha logrado completar la cantidad mínima de asistentes. En reunión con la secretaría ejecutiva han informado de una serie de acciones que han adoptado para revertir esta situación y poder iniciar un primer curso a fines del mes de junio.

Atendido que los dos convenios están por vencer, la secretaría ejecutiva realizó un balance del funcionamiento de ambos convenios. La evaluación del trabajo realizado por la UTFSM, es muy positivo, atendido que lograron realizar dos cursos en el período, que cuentan con un alto porcentaje de satisfacción de los participantes, además de un equipo de relatores con amplios conocimientos y experiencia en el tema. Con relación a INACAP, su evaluación hasta la fecha no es satisfactoria. Si bien se considera que la inscripción de alumnos se vio dificultada por la inhabilidad legal que impide a los relatores de OTEC ejercer como evaluadores, su estrategia de difusión ha sido deficiente, con baja proactividad, con contrapartes con sobrecarga de tareas y no ha podido aún formar un equipo de relatores que dé confianza.

Considerando esta evaluación y teniendo presente que la formación de evaluadores es clave para resguardar la calidad y fe pública del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, la propuesta de la secretaría ejecutiva es mantener la modalidad de formación de evaluadores a través de convenios con entidades externas y especializadas. Ello, considerando además que el reglamento que regula la acreditación de Centros establece como parte de los requisitos para solicitar la habilitación como evaluador, la aprobación de un curso de formación. Adicionalmente, se estima que la aprobación de dicho reglamento generará un cambio radical de escenario sobre el proceso, pues las entidades interesadas deberán contar en el corto plazo con evaluadores habilitados para poder acreditarse como centros. Un antecedente adicional es que Sence ha dado inicio al proceso de evaluación y certificación de competencias 2012, con más de 6.000 cupos asignados y todas las entidades adjudicatarias deberán contratar un curso de formación de sus evaluadores, lo que hará aumentar la demanda por formación.

La propuesta concreta considera las siguientes medidas: renovar el convenio con la UTFSM por un período adicional de seis meses; renovar el convenio con INACAP, para

no perder la presencia nacional de esta institución, pero sujeto a la condición de que se concreten cursos en el corto plazo; e incorporar a la brevedad a una o dos nuevas instituciones que permitan ampliar la oferta de cursos y además cubrir requerimientos que surjan de las regiones. A este respecto ya se han iniciado algunas conversaciones con Fundación Chile, que ha manifestado disposición a involucrarse en el proceso.

Los directores aprueban la propuesta pero deciden renovar el convenio de INACAP sólo si inician el curso comprometido para el mes de junio.

En el quinto punto de la tabla, sobre proceso de acreditación de perfiles ocupacionales, se explica que actualmente se están ejecutando 22 proyectos de competencias laborales, en el marco de la segunda convocatoria de proyectos aprobados por el directorio el año 2011. Ello significa que, a partir del mes de julio, se iniciará el ingreso de solicitudes de acreditación al directorio de 292 perfiles ocupacionales. Además, se encuentra pendiente la acreditación de 43 perfiles que son parte del proyecto municipal y 10 perfiles del proyecto de empresas de menor tamaño, ambos correspondientes a la primera convocatoria del año 2010. Ante ello y considerando que ha habido discusión sobre el rol que debe cumplir el directorio en el proceso de acreditación de perfiles, es necesario acordar los criterios que se aplicarán en adelante.

A modo de referencia, la secretaria ejecutiva recuerda los roles que hasta ahora han cumplido los directores en los procesos de acreditación de perfiles y que básicamente se concentran en: aprobar los criterios para las convocatorias; aprobar, rechazar o hacer observaciones a los anteproyectos presentados; aprobar la conformación del OSCL; definir el monto del aporte ChileValora y asignar los recursos a los proyectos aprobados; y aprobar o hacer observaciones a las solicitudes de acreditación presentadas por los OSCL al término de los proyectos. Hasta hoy, ha existido consenso en que si el anteproyecto fue aprobado en la fase anterior y el proyecto se ha ejecutado conforme a los lineamientos metodológicos de ChileValora, no procede en esta última etapa rechazar la acreditación de perfiles, sin perjuicio de lo cual ello puede ser revisado y modificado para los procesos venideros.

La propuesta es complementar la información que se entrega a los directores sobre cada proyecto a través de las fichas publicadas en la plataforma web, incorporando un análisis cualitativo del estado de avance de los mismos. Además, en forma previa a la sesión de acreditación, publicar en esta plataforma, el listado completo de los perfiles ocupacionales con sus respectivas UCL, junto a una ficha resumen de la evaluación realizada por la secretaría ejecutiva a la solicitud de acreditación enviada por cada OSCL. Adicionalmente, se propone realizar un taller de capacitación para el directorio en metodologías de levantamiento de competencias laborales, principalmente en análisis funcional, durante el mes de junio, a cargo del consultor Mauricio Reyes, para entregarle mayores herramientas para analizar los perfiles y valorar el proceso desarrollado por cada proyecto.

Se ofrece la palabra a los directores.

El señor Correa plantea que a él personalmente le molesta tener que aprobar obligatoriamente una propuesta, sin posibilidad de rechazar o pedir más antecedentes si lo considera necesario. Entiende que esas fueron las reglas del juego que se definieron para la convocatoria anterior y por lo mismo señala que a partir de la próxima debe quedar claro que los directores son completamente independientes para aprobar o



rechazar al final del proceso. En el mismo sentido, cree importante transmitir a las entidades ejecutoras de los proyectos, que el directorio es soberano para tomar la decisión cuando se tengan todos los antecedentes que considere necesarios.

El señor Morales señala que hay un proceso inicial, que tiene que ver con qué proyecto se aprueba, que siempre podrá mejorarse en la medida que se tiene más experiencia, hay más información o se sabe más de la demanda del mercado del trabajo. Luego, hay un proceso que se vive al interior de los Organismos Sectoriales, que tiene que ver con la construcción del contenido de los perfiles. A su juicio, si ese Organismo Sectorial está integrado por representantes de los tres sectores, que tienen el conocimiento y experticia necesaria, y si hay, además, un acompañamiento permanente por parte de ChileValora que garantice que en el proceso de levantamiento se apliquen las metodologías aprobadas para ello, el producto final ya está validado por los equipo técnicos y rechazarlo sería cuestionar nuestro propio trabajo institucional.

La secretaria ejecutiva aclara que, dados sus recursos humanos limitados y que no existen dentro del equipo expertos en todas las materias abordadas por los perfiles, el rol del equipo técnico es acompañar el desarrollo general de los proyectos, asistir a las reuniones de conformación de cada OSCL y a los hitos principales de cada proyecto, aprobar los informes de avance, apoyar en capacitación y velar porque se apliquen los protocolos acordados en materia de metodología de levantamiento, validación y formulación de los perfiles ocupacionales. Por tanto, el equipo técnico no interviene en los contenidos específicos de cada perfil ocupacional, salvo en materias de carácter general, dado que los expertos están en los sectores y en el OSCL y es labor de la consultora contratada ir guiando ese proceso. Por lo tanto, cuando los perfiles se presentan al Directorio, es posible garantizar que se han cumplido las etapas, actividades clave y protocolos metodológicos del proceso y ha existido la participación y validación de los actores pertinentes, pero no existe necesariamente una validación técnica del contenido específico de cada perfil por las razones antes expuestas.

Por su parte, el señor Echeverría coincide con la idea de que los niveles exigidos para estos procesos de levantamiento de UCL y perfiles laborales deben ser más altos en los próximos llamados. En la medida que se va ganando una expertise, las metas deben ser más exigentes y éstas deben expresarse en requerimientos específicos, tanto para la postulación como para el procedimiento de levantamiento, de modo que expresen la maduración del Sistema, tanto en su visión estratégica como en la definición del mejor uso de los recursos. En ese escenario, el procedimiento institucional tiene que contar con fases y cada una de ellas implica aceptar lo que se hizo en la anterior, distinguiendo metodológicamente las definiciones que se deben adoptar en la fase preliminar y otras en la de término, independientemente que siempre se podrán hacer correcciones de tipo formal, pero la idea no es llegar al final del proceso a discutirlo todo. En el mismo sentido, agrega el señor Echeverría, en la medida que los perfiles sean usados, sería importante evaluar su funcionalidad efectiva.

El señor Lyon aclara que el directorio siempre tiene la atribución de rechazar, que el punto más bien es ponerse de acuerdo en los hitos que hay que considerar para tomar la decisión, pues no hay que olvidar que los directores no son expertos sectoriales y mal podrían cuestionar aspectos que se han dilucidado en discusiones tripartitas de carácter técnico.



Por último, el señor Ulloa coincide con lo anterior y cree que lo central es definir mejor los hitos críticos del proceso, pues no siempre se cuenta con todos los elementos para asegurar que los perfiles aprobados son los que el sector necesita, falta información para saber cuáles son los más importantes del sector y si corresponde construirlos o no.

Atendidas todas las consideraciones anteriores, los directores acuerdan programar el taller con el consultor Mauricio Reyes para tener una discusión más metodológica que permita identificar la mejor manera de evaluar los perfiles, los hitos clave del proceso y los aspectos que es necesario observar al momento de acreditar.

En el sexto punto de la tabla, se presenta la solicitud de acreditación de un perfil ocupacional, correspondiente al sector Empresas de Menor Tamaño, en el marco de los proyectos de competencias laborales que fueron aprobados por el directorio en el mes de noviembre del año 2010.

Se entrega en carpeta a los directores: el acta de conformación del OSCL; el acta de validación del perfil, firmada por todos los integrantes del OSCL; la ficha del proyecto; y la ficha resumen de evaluación de la solicitud de acreditación, que fue presentada por la Confederación Gremial Unida de la Mediana, Pequeña y Micro Industria (CONUPIA).

La secretaria ejecutiva explica que se trata de la actualización del perfil de Gestor Mype, previamente levantado por el sector. El proceso contempló mejoras en la redacción de las unidades de competencia y un ajuste a los criterios de desempeño para hacerlos más pertinentes a la realidad de la gestión de la mediana empresa y no sólo a la pequeña, como estaba en la versión anterior del perfil. En resumen, hubo aproximadamente un 40% de cambio respecto del perfil original.

El señor Correa solicita corregir una mención que se hace en la ficha del proyecto, en la que se señala que el Ministerio de Economía no fue parte del Organismo Sectorial y su opinión se consultó sólo al final del proceso. A su juicio, la afirmación es imprecisa, atendido que el sector público estuvo representado por Fosis y Sercotec, y éste último es un organismo dependiente del Ministerio de Economía. Se aprueba y se corrige.

Relacionado con el mismo proyecto, el señor Correa consulta por una referencia que se hace en el informe sobre ChileValora, elaborado por el asesor de la Ministra del Trabajo señor Carlos Acero, en el que se señala que el proyecto para las Mypes se habría originado a partir de una negociación de CONUPIA con el Banco Estado. La secretaria ejecutiva señala que no está de acuerdo con esa afirmación, ya que si bien dicha negociación existe, ésta es reciente y no fue parte de las razones que se tuvieron a la vista para levantar el perfil durante la fase demostrativa ni para actualizarlo a fines del 2010. El señor Ovalle aclara que el Banco Estado acordó otorgar un puntaje adicional a los Mypes que se encuentran certificadas con este perfil para calificar a mejores condiciones en los créditos, pero que ello no tiene relación con la ejecución de este proyecto.

En mérito a los antecedentes expuestos, el directorio adopta el siguiente acuerdo.

“ACUERDO NÚMERO SESENTA Y NUEVE DEL AÑO DOS MIL DOCE:

PRIMERO: ACREDÍTESE, hasta el 30 de junio de 2015, el perfil ocupacional de Gestor Mype y las tres unidades de competencias laborales que lo componen, cuyo detalle es el siguiente: 1.- Dirigir e implementar la estrategia de negocio de la empresa; 2.- Administrar

los procesos de negocio de la empresa; 3.- Gestionar eficazmente los procesos operativos de la empresa.

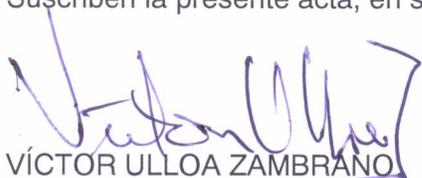
SEGUNDO: INGRÉSESE al Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

En el punto **Varios**, la secretaria ejecutiva señala que, atendido que se iniciará prontamente el proceso de acreditación de centros y habilitación de evaluadores y que, además, el directorio deberá resolver sobre las solicitudes de acreditación de perfiles ocupacionales que fueron parte de los proyectos ejecutados en la segunda convocatoria, es necesario programar algunas sesiones extraordinarias. Se propone un calendario que considera, además de las sesiones ordinarias y de la extraordinaria ya programada para el 21 de junio, dos sesiones más el 19 de julio y el 23 de agosto. Se aprueba.

Adicionalmente, el señor Morales propone conversar sobre el informe elaborado por el consultor Carlos Acero en la próxima sesión extraordinaria. El señor Bennett sugiere centrar la discusión en el informe final entregado a la Ministra del Trabajo por la Comisión de Expertos, y compromete su envío a la secretaria ejecutiva para su distribución a los demás directores. Se aprueba.

Atendida la hora de término de la sesión, se decide postergar el resto de los temas Varios para la próxima sesión ordinaria. Se da término a la trigésimo 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:



VÍCTOR ULLOA ZAMBRANO



ARTURO LYON PAROT



BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL



ANDRÉS OVALLE LETELIER



ROBERTO MORALES FARIÁS



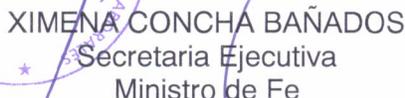
JUAN BENNETT URRUTIA



JOSÉ RAMÓN CORREA DÍAZ



ALEJANDRO WEINSTEIN VARAS



XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe