



## ACTA

### CENTÉSIMA DÉCIMA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA

### COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

25 DE SEPTIEMBRE DE 2019

En Santiago, a 25 de septiembre de 2019, a las 10:30 horas, ante su Secretario Ejecutivo y ministro de fe, Sr. Francisco Silva Bafalluy, se celebró la centésima décimo primera sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

#### PARTICIPANTES

Concurrieron a esta centésima décimo primera sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Ricardo Mewes Schnaidt – quien presidió la sesión en ausencia del presidente - y Sr. Darío Ovalle Irrázaval; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sra. María Angélica Ibáñez San Martín y Sr. Guillermo Salinas Vargas; en representación del Ministro del Trabajo y Previsión Social, Sr. Juan Manuel Santa Cruz Campaña; y en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sr. Abel Benítez Calderón.

No asistieron a esta sesión la Sra. Mónica Brevis Saldaño, el señor Juan Moreno Gamboa y el Sr. Juan Araya Jofré, quienes justificaron su inasistencia con la debida anticipación.

Actuó como secretaria de actas la Fiscal de ChileValora, doña Hortensia Cereceda Pinto, y asistió como invitada la Subdirectora, Sra. Roselia Jelly González Munizaga.

#### TABLA

1. Aprobación acta anterior
2. Bienvenida nuevo director representante Ministro del Trabajo
3. Cuenta Directores
4. Cuenta Secretario Ejecutivo
5. Temas que requieren acuerdo del Directorio
  - 5.1. Centros y Evaluadores
    - 5.1.1. Solicitud de Acreditación Postulante ChileCap Quality Limitada
    - 5.1.2. Recurso de Reposición Prisma Certificaciones SpA
    - 5.1.3. Proceso sancionatorio Sociedad ECERLAB Limitada
  - 5.2. Competencias Laborales
    - 5.2.1. Solicitud de acreditación de perfiles ocupacionales sector Transporte y Logística, subsector Transporte Terrestre
    - 5.2.2. Solicitud ampliación vigencia perfiles sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Elaboración y Conservación de Alimentos; y sector Agrícola y Ganadero, subsector Transversal
  - 5.3. Institucional
    - 5.3.1. Propuesta de incorporar en los OSCL a integrantes del mundo de la Formación Técnica



- 5.3.2. Solicitud de Revocación de Habilitación por solicitud de Evaluador
- 5.3.3. Delegación de Facultades
- 6. Temas Estratégicos:
  - 6.1.1. Informe semestral Centros.
  - 6.1.2. Estudios ejecutados y proyectados.
  - 6.1.3. Información sobre licitación Prospección del Mercado Laboral.
- 7. Varios

## **DISCUSIÓN Y ACUERDOS**

**En el primer punto de la tabla**, se aprueba sin modificaciones el acta de la centésima décima sesión ordinaria, celebrada con fecha 28 de agosto de 2019.

**En el segundo punto de la tabla**, el vicepresidente da la bienvenida al Sr. Juan Manuel Santa Cruz Campaña, actualmente Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, quien se incorpora a contar de hoy a este directorio en representación del Ministro del Trabajo y Previsión Social. El señor Santa Cruz agradece la bienvenida y la oportunidad de colaborar en el desarrollo de este Sistema.

**En el tercer punto de la tabla**, se informa que el 3 de septiembre, en Valparaíso, la directora Sra. Mónica Brevis, participó en la ceremonia de certificación de 30 estudiantes de la carrera de Logística del CFT de la Universidad de Valparaíso, que se enmarca dentro del convenio que firmaron dicho CFT y ChileValora en el año 2017, cuyo objetivo es promover la formación continua y la certificación de trabajadores de rubros como el de logística y comercio exterior. El centro educacional reconoce competencias adquiridas a través de la experiencia y permite flexibilizar sus estudios de Técnico de Nivel Superior a la hora de matricularse en una carrera afín.

**En el cuarto punto de la tabla**, el Secretario Ejecutivo da cuenta de las siguientes actividades realizadas en el periodo: el 29 de agosto, en Santiago, asistió a la jornada de inauguración de la 12° edición del Salón Pyme, encuentro empresarial que convoca a Pymes y emprendedores provenientes de diferentes regiones del país; también el 29 de agosto, en Santiago, participó en la cena anual de la Sociedad Nacional de Minería, SONAMI; el 3 de septiembre, en Santiago, participó en la ceremonia de certificación de 216 trabajadores de la construcción, que recibieron sus certificados de competencia laboral tras ser evaluados por los centros Ecerlab, CertificaT y Simoc, en procesos impulsados por la Escuela Tecnológica de la Construcción de la Cámara Chilena de la Construcción; el 4 de septiembre, en Santiago, recibió a la delegación del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú (MTPE), quienes visitaron el país con el fin de avanzar en la coordinación que permita la homologación de certificados de competencia laborales entre ambos países, en perfiles de los sectores Construcción y Hotelería, Gastronomía y Turismo; el 6 de septiembre, en Santiago, recibió a la delegación del Instituto Nacional de Formación Profesional de Honduras, INFOP, cuyo objetivo fue conocer los modelos de capacitación chilena y el sistema de certificación de competencias laborales, buscando reconocer las mejores prácticas de formación técnico profesional, explorando posibilidades de intercambios de experiencias y cooperación técnica; el 10 de septiembre, en Santiago, sostiene reunión con nuevos rectores de los CFT Estatales de las regiones Metropolitana, Antofagasta y Magallanes, con el fin de transmitir el aporte de ChileValora a la formación de las personas y difundir el funcionamiento de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; el 11 de septiembre, en Santiago, participa de panel de conversación "Oportunidades para la formación en el Sector Construcción: Una



mirada público – privada” en el marco del Seminario “Formación en Construcción”, convocado por Construye 2025, con la colaboración de ChileValora, SENCE y la Cámara Chilena de la Construcción.

El Secretario Ejecutivo finaliza la cuenta informando que se publicó en la intranet el reporte con el estado de avance de las gestiones acordadas en las sesiones anteriores, incluyendo tanto aquellas que se encuentran en proceso como las que ya fueron implementadas, respecto del cual se reciben algunas observaciones de parte de la Sra. María Angélica Ibáñez:

- Se solicita más información sobre la reunión realizada por el secretario ejecutivo con el Jefe del Departamento de Extranjería y Migración. El secretario ejecutivo informa que, en dicha oportunidad, el señor Bellolio explicó la política y nueva ley de migraciones y declaró la voluntad de considerar la certificación de competencias como mecanismo de inserción de la población migrante. Se está a la espera de liberar agenda para convocarlo a una sesión de directorio.
- Sobre la posibilidad de coordinar acciones y aprovechar la dotación de fiscalizadores regionales de SENCE para que realicen un proceso de acompañamiento a los centros de evaluación y certificación cuando están ejecutando procesos, se recuerda que ésta fue una sugerencia que realizó la ex directora Verónica Garrido y que quedó para ser evaluada jurídicamente. Fiscalía emitió un informe en el que concluye que, para estos efectos, debe realizarse por parte de ChileValora una encomendación de funciones a SENCE, lo que requiere la suscripción de un convenio entre ambas partes, que debe ser aprobado por decreto del Ministerio del Trabajo. La Subdirectora agrega que, a lo anterior, se suma una meta que está establecida en el convenio de desempeño institucional, que apunta a lograr la representación regional de ChileValora, lo que podría abordarse a través de las direcciones regionales de Sence. El presidente señala que para definir si le solicitaremos apoyo a Sence para éstas u otras materias, es necesario tener claras las prioridades institucionales, lo que se abordará en el taller estratégico a realizarse en el mes de noviembre, por lo cual se evaluará la medida en función de ello.
- Se solicita aclarar quién tomará contacto con la Sra. Marta Lagos, del Centro de Estudios MORI, para concretar el ofrecimiento que realizó el Sr. Salinas en la sesión anterior, respecto a incluir en la próxima medición del Barómetro del Trabajo, que se realizará en el mes de noviembre del presente año, algunas preguntas que a ChileValora le interese medir. Se acuerda que la gestión la realizarán conjuntamente el secretario ejecutivo y el Sr. Salinas.

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

**“ACUERDO NÚMERO SETECIENTOS OCHENTA Y NUEVE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE:**

**Teniendo presente** que:

- a) la sociedad Chilecap Quality Ltda. solicitó la acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales en 17 perfiles ocupacionales y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para todos ellos;
- b) la visita para evaluar la infraestructura técnica para el perfil ocupacional de Instalador Eléctrico Clase D, del Sector Construcción, Subsector Instalaciones Eléctricas de Gasfitería y Climatización, se encuentra aún pendiente por parte de la Superintendencia de



Electricidad y Combustible, siendo de interés del postulante que su solicitud de acreditación sea resuelta respecto de los demás perfiles incluidos en ésta, postergando la decisión sobre dicho perfil para cuando se encuentre concluida la evaluación técnica.

**PRIMERO: APRUÉBESE** la solicitud de acreditación del postulante Chilecap Quality Ltda. en los siguientes 17 perfiles ocupacionales: operador - manipulador telescópico, operador base de equipos auxiliares rajo, operador de camión de regadío, operador de correas transportadoras, operador de equipos auxiliares rajo, operador de equipos de carguío pequeña y mediana minería, operador de equipos móviles, operador de grúa telescópica de mediana minería, operador de harneros y alimentadores, operador equipos de chancado, operador equipos de chancado mina subterránea y rigger en alta, correspondientes al sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre; rigger y operador de montacarga, correspondientes al sector Construcción, subsector Edificación; operador de cargador frontal y operador de grúa horquilla, correspondientes al sector Transporte y Logística, subsector Transporte Marítimo; conductor de carga general, correspondiente al sector Transporte y Logística, subsector Transporte Terrestre.

**SEGUNDO: PROCEDA** el Secretario Ejecutivo a formalizar la acreditación mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del acta de compromiso establecida en las bases de la convocatoria.

**TERCERO: INGRÉSESE** al postulante al Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, una vez que se acredite por parte de éste el pago del arancel de mantención correspondiente al primer año de acreditación.”

**CUARTO: TÉNGASE PRESENTE** que la decisión sobre la acreditación en el perfil ocupacional de Instalador Eléctrico Clase D, del Sector Construcción, Subsector Instalaciones Eléctricas de Gasfitería y Climatización, se adoptará una vez concluida la evaluación técnica realizada por la Superintendencia de Electricidad y Combustible.

#### **“ACUERDO NÚMERO SETECIENTOS NOVENTA DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE:**

##### **Teniendo presente:**

1.- Que, mediante acuerdo N°759 de 2019, adoptado en su centésima séptima sesión ordinaria, celebrada con fecha 29 de mayo de 2019, el directorio resolvió denegar la solicitud de acreditación de Prisma Certificación S.p.A., decisión que fue ejecutada mediante Resolución Exenta N° 188 de fecha 19 de julio de 2019.

2.- Que, notificada dicha resolución, el postulante realizó dos presentaciones: mediante carta de fecha 7 de agosto de 2019, invoca el silencio administrativo positivo, señalando que debe otorgársele la acreditación por la demora excesiva de la decisión, y, en base a ello, pide la nulidad de la señalada Resolución Exenta N° 188, de 18 de junio de 2019; mediante recurso de reposición de fecha 14 de agosto de 2019, impugna la evaluación obtenida en los subcriterios de Personal Idóneo y Competencia, y de Imparcialidad y Procesos Operacionales.

3.- Que, la carta y el recurso de reposición fueron analizados por una comisión evaluadora de ChileValora, conformada por funcionarios distintos de aquellos que participaron en la primera evaluación de la solicitud de acreditación presentada por el Centro, y teniendo a la vista toda la documentación necesaria.

4.- Que, la comisión designada para esos efectos ha sugerido mantener la puntuación asignada originalmente a la propuesta, por las razones que han sido detalladas en el informe.

**PRIMERO: RECHÁCESE** el recurso de reposición presentado Prisma Certificación S.p.A.

**SEGUNDO: PROCEDA** el Secretario Ejecutivo a formalizar esta decisión y notificarla al solicitante, informando sobre los recursos que proceden respecto de esta denegatoria.”



**En el siguiente tema de acuerdo**, se pasa a revisar el proceso sancionatorio llevado a cabo en contra del centro Sociedad Ecerlab Ltda.

A modo de contexto, se recuerda que el artículo 17 de la Ley N° 20.267 establece un régimen de inhabilidades que prohíbe a los Centros evaluar a los egresados de entidades de formación o capacitación con las cuales se encuentren relacionados, entendiendo por relación todas las figuras que considera la Ley de Mercado de Valores, en sus artículos 96 a 100. Consecuentemente con ello, el artículo 24 de la misma ley considera el incumplimiento del régimen de inhabilidades como una conducta grave, que puede ser sancionada con la revocación de la acreditación del Centro.

Se explica que, en el mes de mayo del presente año, se instruyó la apertura de un proceso de investigación en contra del Centro ECERLAB Ltda., luego que ChileValora recibiera un correo electrónico del Encargado de la Unidad de Capacitación a Personas de la oficina Regional de SENCE en la Araucanía, que daba cuenta de una posible inhabilidad que afectaría al Centro, el cual habría evaluado y certificado a egresados del OTEC FORECAP, entidad con la cual se encontraría relacionado.

El informe de la investigación realizada por ChileValora concluyó que el Centro efectivamente es una empresa relacionada con el OTEC FORECAP, ya que sus socios son también directores de dicho OTEC, por ende, no podría haber evaluado o certificado a los egresados de él. Conforme a ello, se procedió a formular cargos al Centro por incumplimiento del régimen de inhabilidades establecido en el artículo 17 de la ley.

En sus descargos, ECERLAB Ltda. argumenta, en síntesis, lo siguiente: (a) los 23 procesos de evaluación de competencias laborales cumplieron con la totalidad de las etapas y procedimientos definidos por el Centro en su sistema de gestión y por los indicados en ChileValora; fueron desarrollados por evaluadores previamente habilitados en el Sistema y contratados por el Centro; por tanto, cuentan con total independencia, calidad y pertinencia, de acuerdo a los estándares de ChileValora; (b) atribuye su actuación a un error de interpretación del inciso 3° del artículo 17 de la Ley N° 20.267, de acuerdo a la cual, la inhabilidad allí establecida se configuraría sólo respecto de las personas jurídicas con fines de lucro y al ser, el OTEC FORECAP, una persona jurídica sin fines de lucro, “nada hizo pensar la existencia de un impedimento para actuar, más cuanto los procesos de formación y certificación se realizaron con total independencia”; y (c) desde su acreditación inicial, su actuar se ha caracterizado por ser intachable y siempre enmarcado en la normativa aplicable y ajustado a los requerimientos técnicos; ello fundamentaría la buena fe en su quehacer como entidad acreditada en el Sistema Nacional, respecto de la situación que ha sido objeto de reparo.

Adicionalmente, el Centro propone las siguientes acciones: (a) revisión de procesos internos relevantes para mejorarlos; (b) diseñar una matriz de riesgo para prevenir eventuales conflictos de interés y/o inhabilidades en el futuro; y (c) disponibilidad para realizar cualquier medida y/o diligencia que permita corregir, en beneficio de los beneficiarios y del sistema en general, y expresa su plena disposición para asumir todas las acciones que sean necesarias y busquen solucionar y/o remediar lo acontecido.

Teniendo a la vista los cargos y descargos, se puede concluir que: el Centro incumplió con el régimen de inhabilidades establecido en el artículo 17 de la ley 20.267; el bien jurídico protegido con el régimen de inhabilidades es la imparcialidad de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, por lo tanto, el Centro incumplió el requisito de imparcialidad establecido en el artículo 15 letra d) de la Ley N° 20.267; la referencia que



hace el artículo 17 de la ley N° 20.267 a los artículos 96, 97, 98, 99 y 100 de la Ley N° 18.045 de Mercado de Valores, tiene por objeto aplicar las definiciones contenidas en dichos artículos, para determinar el sentido y alcance del régimen de inhabilidades establecido en el Sistema Nacional, por lo tanto no es posible concluir que dichas definiciones sólo apliquen a instituciones con fines de lucro; las propias declaraciones juradas presentadas por ECERLAB Ltda. con ocasión de la renovación de su acreditación en el mes de diciembre de 2018, incluyeron a la OTEC FORECAP como empresa relacionada.

Frente a ello, debe definirse qué sanción se aplica al Centro por las infracciones anotadas. A este respecto, el artículo 24 de la ley 20.267, establece 3 tipos de sanciones que la Comisión puede aplicar a los Centros: a) Cancelación de su inscripción en el Registro, sanción que sólo se puede aplicar por las 10 causales que están establecidas en el mismo artículo y que son los incumplimientos más graves; b) Suspensión, por no haber cumplido con los criterios y requisitos de evaluación. Puede ser por seis meses, o por un año si es un centro que ya ha sido anteriormente sancionado con una suspensión; y c) Amonestación por escrito.

Sin perjuicio de lo anterior, en uso de su potestad sancionadora, la Comisión puede ponderar si existen circunstancias atenuantes que se hayan constatado en el desarrollo del proceso de investigación y, conforme a ello, rebajar la sanción a aplicar. En este caso, se estima que el Centro tiene las siguientes atenuantes:

- (a) Irreprochable conducta anterior. El Centro ha tenido un excelente comportamiento desde su acreditación inicial el año 2012 y no ha sido objeto de otros procesos sancionatorios;
- (b) Ofrecimiento de revisar los procedimientos internos y levantar matriz de riesgo, para evitar que vuelva a ocurrir la misma situación;
- (c) Declaración de disposición a realizar las acciones que esta Comisión y/o SENCE consideren pertinentes para resarcir el daño causado;

Conforme a ello, se propone sancionar al Centro con la suspensión de la acreditación, en su grado menor, esto es, por un período de 6 meses. Durante ese periodo, el Centro deberá completar los procesos que se encuentren en curso, pero no podrá iniciar nuevos procesos de evaluación en el marco del Sistema. Adicionalmente, será eliminado del Registro Público durante ese plazo.

Se ofrece la palabra a los directores.

La señora Ibáñez estima que el incumplimiento del régimen de inhabilidades es de mayor gravedad y, por tanto, correspondería dar una señal clara y aplicar una sanción de mayor envergadura a la suspensión por seis meses. Por su parte, los señores Mewes y Ovalle contra argumentan que la suspensión ya es una sanción suficientemente drástica para un Centro de estas características, que ha tenido un desempeño histórico ejemplar, considerando el impacto que tendrá en su modelo de negocios. El señor Santa Cruz solicita información sobre los perfiles ocupacionales en los que este Centro es proveedor único, ya que la suspensión puede perjudicar a los usuarios del Sistema que se quedarían sin posibilidad de acceder a la certificación durante ese periodo. En el mismo sentido, el señor Benítez opina que, al tratarse de una empresa de menor tamaño, la suspensión finalmente se traduce en un daño pecuniario que puede afectar gravemente su viabilidad comercial. En tal sentido, agrega el señor Benítez, es importante considerar que se trata de una primera infracción por parte de una entidad que ha tenido un buen comportamiento, que



probablemente actuó por desconocimiento y no por dolo y a la que sería más pertinente aplicar una amonestación, unida a otras medidas reparatorias. El señor Salinas por su parte, señala que también es importante tener más información sobre la estructura del Centro, cuántas personas tiene contratada de manera habitual y cuántos procesos se encuentra desarrollando actualmente.

El vicepresidente sugiere postergar la decisión para la próxima sesión y solicita al equipo ejecutivo la preparación de un informe con todos los antecedentes antes mencionados que pueda ser enviado a los directores por correo electrónico para su revisión a más tardar el lunes 7 de octubre. Se aprueba.

Se continúa con los temas de acuerdo.

#### **“ACUERDO NÚMERO SETECIENTOS NOVENTA Y UNO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE:**

**Teniendo presente** que el Organismo Sectorial de Transporte de Pasajeros ha solicitado lo siguiente:

- 1.- Acreditación de 3 nuevos perfiles ocupacionales, y las unidades de competencia laboral que los componen.
- 2.- Acreditación de 2 perfiles ocupacionales actualizados, y las unidades de competencia laboral que los componen.

**PRIMERO: ACREDÍTENSE** hasta el 31 de agosto de 2024 los siguientes tres nuevos perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Transporte y Logística, subsector Transporte Terrestre: conductor de bus interurbano, conductor de bus regional y conductor de taxi básico; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Transporte de Pasajeros.

**SEGUNDO: ACREDÍTENSE** hasta el 31 de agosto de 2024 los siguientes dos perfiles ocupacionales actualizados, pertenecientes al sector Transporte y Logística, subsector Transporte Terrestre: conductor de carga general y conductor de sustancias peligrosas; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Transporte de Pasajeros.

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

**CUARTO: ACTUALÍCESE** el alcance de los siguientes centros: A.C. Evaluaciones y Certificaciones Ltda. o Automovilclub; Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del Transporte Spa. o Ctran; Ecerlab Limitada; Servicios y Mantenimiento ABC Spa o Fulcro ABC Spa.; Sociedad MG Certificación de Competencias Laborales Limitada; Centro de Certificación Laboral Limitada; y Chilecap Quality Limitada, incluyendo en ellos la nueva versión de los perfiles ocupacionales del subsector Transporte Terrestre, cuya actualización fue aprobada precedentemente.

**QUINTO: ACTUALÍCESE** el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales, incluyendo en él la nueva versión de los perfiles ocupacionales del subsector Transporte Terrestre, cuya actualización fue aprobada precedentemente: Berta Idilia Ramos Moreno, Boris Danilo Domian Gómez, Carlos Alberto Sánchez López, Cristian Eduardo Jara González, Francisco Antonio Obrequé Carrasco, Gabriel David Godoy Tapia, Gibson Sánchez Ibarra, Héctor Hernán Molina Villarroel, Hernán Vladimir Tapia González, Jaime Hernán Gallardo Pizarro, Jorge Hernán Vega Acuña, José Arturo Cortes Vargas, José Miguel Carreño Díaz, Juan Villalobos Irribarra, Juan Denis Recabarren Sanchez, Luis Andrés Morales Rojas, Luis Hernán Santana Mel, Marco Antonio Cofre San Martín, Marco Antonio Pérez Astorga, Mauro Andrés Araya Valenzuela, Miguel Luis Navarro Lazo, Nilsson Gonzalo Soto Ramírez, Patricio Edgardo Manzano Arias, Pedro Mauricio Pardo Alarcón,



Ricardo Bravo Zepeda, Rodrigo Villalobos Iribarra, Segundo Alberto Arroyo Espinoza, Victor Eduardo Fuentealba Toro y Yohn Alejandro Moreno Leiva.

## **“ACUERDO NÚMERO SETECIENTOS NOVENTA Y DOS DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE:**

### **Teniendo presente:**

1.- Que en el catálogo de competencias laborales existen 24 perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Elaboración y Conservación de Alimentos, cuya vigencia vence el 31 de diciembre del presente año, y 9 cuya vigencia vence el 31 de marzo de 2020.

2.- Que, por su parte, en el catálogo de competencias laborales existen 3 perfiles ocupacionales pertenecientes al sector Agrícola y Ganadero, subsector Transversal, cuya vigencia vence el 31 de diciembre del presente año.

3.- Que el OSCL de Alimentos Elaborados, responsable de éstos perfiles, solicitó la ampliación de vigencia de los 36 perfiles que se encuentran bajo su responsabilidad, citados en los puntos anteriores, en forma diferenciada: los nueve perfiles cuya vigencia se extiende hasta el 31 de marzo de 2020, ésta se ampliara hasta el 5 de septiembre de 2024; en tanto, para los restantes se acordó solicitar su ampliación de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024. Esta solicitud se basa en que no habría grandes cambios en las funciones y criterios de desempeño de los perfiles, por lo menos, en los próximos 5 años con la tecnología actual y futura de la industria.

4.- Que, teniendo presente los antecedentes señalados, el directorio decidió aprobar la ampliación solicitada hasta el 31 de diciembre de 2024, sólo respecto de los 3 perfiles ocupacionales del sector Agrícola y Ganadero, subsector Transversal, y 23 del sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Elaboración y Conservación de Alimentos. En tanto, respecto de 8 perfiles del sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Elaboración y Conservación de Alimentos que no cuentan con personas certificadas, ni existen Centros ni Evaluadores acreditados y habilitados en éstos, se acordó ampliar su vigencia, sólo hasta el 31 de marzo de 2020, a la espera que el OSCL desarrolle acciones para posibilitar el uso de estos perfiles en el corto plazo. Finalmente, respecto de los 2 perfiles restantes del sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Elaboración y Conservación de Alimentos, los cuales tampoco cuentan con personas certificadas, ni existen Centros ni Evaluadores acreditados y habilitados en éstos, y cuya vigencia se había ampliado recientemente hasta el 31 de marzo de 2020, se resolvió no acceder a lo indicado por el OSCL, manteniéndose su vigencia hasta la fecha señalada, también a la espera que el OSCL desarrolle acciones para posibilitar el uso de estos perfiles, en el corto plazo.

**PRIMERO: AMPLÍESE** hasta el 31 de diciembre de 2024, la vigencia de los siguientes tres perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Agrícola y Ganadero, subsector Transversal: operador de equipos de tratamiento térmico, encargado de cámara frigorífica y encargado de sala de refrigeración.

**SEGUNDO: AMPLÍESE** hasta el 31 de diciembre de 2024, la vigencia de los siguientes veintitrés perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Elaboración y Conservación de Alimentos: ayudante de producción en industria alimentaria, analista químico de laboratorio, operador de planta de tratamiento de riles, analista microbiológico de materias primas y productos, muestreador de laboratorio, ayudante de laboratorio, encargado de limpieza y sanitización, encargado de evaporación de jugos, operador de línea acondicionadora para frutas y/o hortalizas deshidratadas, operador de línea procesadora de frutas y/o hortalizas en conserva, jefe de línea, supervisor de turno, operador de túnel, operador de máquina peladora, operador de extracción de jugo, operador



de tratamiento de jugo, operador de elaboración de pulpas, operador de elaboración de pasta de tomate, operador de medio de empaque, operador de línea de envasado de conservas, operador de línea etiquetadora de conservas, operador de envasado de líquidos y semilíquidos y operador de envasado.

**TERCERO: AMPLÍESE** hasta el 31 de marzo de 2020, la vigencia de los siguientes ocho perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Elaboración y Conservación de Alimentos: encargado de patio, encargado de molienda, encargado de elaboración de medio de empaque, encargado de aditivos, encargado de envasado de líquidos y semilíquidos, encargado de línea de etiquetado, operador de transpaleta y movilizador de carga.

**CUARTO: MANTÉNGASE** hasta el 31 de marzo de 2020, la vigencia de los siguientes dos perfiles ocupacionales y las unidades de competencias laborales que los componen, correspondientes al sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, subsector Elaboración y Conservación de Alimentos: jefe de laboratorio y encargado de sistemas de gestión de calidad.

**QUINTO: INCORPÓRESE** la modificación de vigencia en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

**En el siguiente punto de acuerdo**, se pasa a analizar la propuesta de incorporar en los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales a los representantes del mundo de la Formación Técnica Profesional. Explica el vicepresidente que uno de los énfasis que ha fijado este directorio para este período ha sido fortalecer la articulación de la certificación de competencias con la formación técnico profesional, para alinear las necesidades del sector productivo con la oferta formativa que proviene de estas instituciones. Agrega que, actualmente, el proceso de levantamiento de perfiles que realizan los Organismos Sectoriales, entrega insumos a la oferta educativa, puesto que no sólo se desarrollan planes formativos, sino que también rutas formativo laborales, las cuales permiten orientar la oferta curricular de las instituciones de formación técnica y avanzar hacia el desarrollo de mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos que hagan más fluido el vínculo entre el mundo de la certificación, la capacitación y la educación. Desde ese punto de vista, agrega el vicepresidente, se ha considerado pertinente incorporar a este actor de manera regular en los OSCL, al menos en aquellos correspondientes a los sectores que han sido priorizados en el plan de trabajo institucional.

La Sra. Ibáñez señala que, a su juicio, la propuesta es errónea, ya que no se condice con la gobernanza tripartita de los Organismos Sectoriales. Suscribe totalmente la necesidad de coordinación e integración con el mundo técnico profesional pero no le parece que la forma de lograrlo sea a través de la incorporación de un cuarto actor a entidades que son por esencia tripartitas.

El secretario ejecutivo responde que la conformación de los OSCL establecida en la ley es mínima y no taxativa, por lo tanto, se puede considerar a otros actores, según sean los requerimientos del sector productivo y los desafíos del Sistema.

El señor Ovalle expresa que a él le parece una excelente iniciativa porque, de hecho, ya hay OSCL que incorporan al mundo de la formación dentro de sus integrantes, entre ellos el del sector Construcción, y ello no ha conllevado en absoluto poner en duda el valor del tripartismo.



El señor Salinas opina que en este tema hay que ser cuidadosos. A su juicio, el tripartismo no tiene que ver con sumar a todas las entidades que existan para un debate. El tripartismo responde a una definición que ha acuñado la OIT y que supone a los trabajadores, empleadores y al Estado. Por tanto, sería un error sostener esta conversación en torno a si se incorpora o no un cuarto actor, sino más bien hay que resolver cómo se logra esa vinculación y generar medidas que posibiliten el diálogo y la discusión con los centros de formación.

El señor Mewes precisa que, efectivamente, el espíritu de esta propuesta es que los OSCL cuenten con el complemento técnico que entrega la academia, para la definición del perfil ocupacional, garantizando la coherencia de la oferta educativa con las necesidades del sector productivo.

En el mismo sentido, el secretario ejecutivo señala que ChileValora está viviendo un proceso de colaboración muy importante con los CFT estatales, para incorporar los perfiles del catálogo en sus mallas curriculares y, en ese contexto, tanto estas entidades como el mismo Ministerio de Educación están pidiendo institucionalizar la participación de los CFT en los OSCL, lo que a su juicio es una gran oportunidad para el Sistema.

A lo anterior la señora Ibáñez responde que uno de los temas que se tratará en la jornada de reflexión del directorio que se realizará en noviembre es el fortalecimiento de los OSCL y es en ese espacio donde debe darse un debate más profundo sobre cuál es la mejor manera de lograr su vinculación con la formación técnica.

Por su parte, el señor Benítez explica que, en la experiencia del Consejo Asesor de la Empresas de Gran Tamaño, también se enfrentaron a la necesidad de incorporar a actores que gozan de gran representatividad pero que no fueron considerados en la conformación establecida por ley, y lo que han hecho es incorporarlos como invitados permanentes, entre ellos, al mundo de la academia. Lo mismo sucede en el funcionamiento de la OIT en Ginebra, donde, si bien los gobiernos, empleadores y trabajadores están al centro, se encuentran rodeados de organismos técnicos que los apoyan y asesoran en la toma de decisiones. Por lo que sugiere no ser tan restrictivos sobre cómo se dan las conversaciones en los OSCL, abriéndose a esta posibilidad, pero respetando obviamente la formalidad del tripartismo.

La Sra. Ibáñez y el señor Salinas sugieren establecer que existe acuerdo en la idea general de que los Organismos Sectoriales requieren tener apoyos técnicos, entre ellos el de los centros de formación, pero postergar la discusión sobre cómo ello se logra para discutirla en la jornada de reflexión. Se aprueba.

Se continúa con los temas de acuerdo.

#### **“ACUERDO NÚMERO SETECIENTOS NOVENTA Y TRES DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE:**

##### **Teniendo presente que:**

1) el artículo 15 de la ley N° 20.267, establece que no podrán cumplir las funciones de evaluación de competencias laborales quienes se desempeñen en calidad de director, gerente, administrador o relator de los Organismos Técnicos de Capacitación o de los Organismos Intermedios de Capacitación, regulados en la Ley N° 19.518;



2) don Hernán Alejandro Narváez Muñoz, ha solicitado la revocación de su habilitación como evaluador de competencias laborales, en razón de que desea desempeñarse como relator bajo la Ley N°19.518.

**PRIMERO: REVÓQUESE** la habilitación de don Hernán Alejandro Narváez Muñoz como evaluador de competencias laborales.

**SEGUNDO: PROCEDA** el Secretario Ejecutivo a formalizar esta decisión mediante el acto administrativo correspondiente, notificando al interesado e informando los recursos que proceden.”

#### **ACUERDO NÚMERO SETECIENTOS NOVENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE:**

**Teniendo presente** que, a fines del año 2018, el directorio delegó en el Secretario Ejecutivo las facultades de habilitación y ampliación de alcance de los evaluadores de competencias laborales. Sin embargo, no quedó incluida en la delegación, la facultad de revocación de la habilitación por las distintas causas que contempla el ordenamiento jurídico, razón por la que se ha estimado pertinente realizar una nueva delegación de esta facultad en el Secretario Ejecutivo, complementando la anterior delegación.

**DELÉGUENSE** en el Secretario Ejecutivo de la Comisión, la facultad de revocar la habilitación de los evaluadores de competencias laborales, en los casos que ello corresponda.”

**En el sexto punto de la tabla**, se pasa a revisar el primer tema estratégico de la sesión, correspondiente al reporte semestral del estado de situación de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, cuya versión en detalle fue publicada en la intranet con la debida anticipación. Se recibe como invitada a la Sra. Pabla Ávila, quien resume a continuación los principales aspectos del reporte.

Explica la Sra. Ávila que, al 30 de junio de 2019, existen 29 centros acreditados en el Sistema, dos menos que los que existían a diciembre de 2018, ya que salieron del registro la Universidad Católica del Norte y Certifica CL, en ambos casos por decisión propia de renovación de su acreditación.

En cuanto a la distribución geográfica de los Centros, ésta se mantiene exactamente igual que el 2018, con presencia en las regiones Metropolitana, de Antofagasta, de Coquimbo, de Valparaíso, del Maule, del Bío Bío, de la Araucanía y de Los Lagos, sin perjuicio de lo cual los Centros pueden prestar sus servicios en todo el territorio nacional.

En términos de flujo histórico, hay 5 centros que se han mantenido desde el origen del Sistema, que son Asimet, Simoc, Ecerlab, Cámara Comercio de Santiago y Verifica, existiendo una mayor variabilidad, esto es, diferencia entre los centros que ingresan y los que salen del Sistema, entre los años 2012 y 2014, tendiendo a disminuir este movimiento y estabilizarse a contar del año 2016.

En relación al número de evaluaciones, al 30 de junio de 2019 se han realizado 7.204 procesos, cuya fuente de financiamiento se concentran principalmente en recursos de empresas, con 31% del total, subsidio SENCE con un 29% y franquicia tributaria con un 19%. Para el segundo semestre de 2019, queda aún por ejecutar la licitación del programa de certificación de SENCE 2019, que considera 7.195 cupos y los procesos por franquicia tributaria, que debieran al menos duplicarse considerando que el 2018 se registraron 3.421 procesos con esta fuente de financiamiento.



El modelo de supervisión a los Centros que se ha venido implementando y mejorando considera, en primer lugar, una supervisión de gabinete, que consiste en la revisión del sistema documental de los procedimientos operacionales del centro y que se lleva a cabo en forma permanente por el equipo de supervisores de ChileValora, que son 3 personas. A ello se suma la supervisión en terreno, que consiste en verificar in situ el cumplimiento de los estándares operacionales del centro, así como revisar registros de evidencia del proceso y/o entrevistar al personal del centro. Su metodología, alcance y oportunidad se determina de acuerdo a los resultados del año anterior, la supervisión de gabinete y los resultados observados en la validación de los procesos. Su periodicidad es de una vez al año como mínimo. Adicionalmente y también de manera permanente se realiza la validación, una vez que el centro envía el informe mensual, con el reporte de los candidatos que han finalizado el proceso de evaluación.

A partir de los resultados obtenidos por los centros a final de cada año, a nivel metodológico y operacional, se han establecido 3 grandes grupos.

En el Grupo 1 están los centros que metodológicamente respetan los lineamientos establecidos en la elaboración de instrumentos de evaluación y formatos disponibles; permanentemente actualizan y mejoran sus instrumentos, incorporan las recomendaciones y cumplen los plazos. Operacionalmente, se han detectado hallazgos preventivos que han sido resueltos en los plazos establecidos y mantienen información y reportes al día. Actualmente, en este grupo se ubican 7 de los 29 Centros.

En el Grupo 2 están los centros que cumplen con la metodología, sin embargo, aplican parcialmente los lineamientos establecidos al momento de la elaboración de instrumentos de evaluación y formatos disponibles; regularmente necesitan apoyo para cumplir con las recomendaciones efectuadas por el Sistema. Operacionalmente, se han detectado hallazgos normativos y preventivos, aunque han sido resueltos en los plazos establecidos y requieren algunas alertas para mantener la información y reportes al día. En este Grupo se ubican 15 centros.

Por último, en el Grupo 3, se ubican los 7 centros que cumplen con la metodología, pero necesitan apoyo constante para aplicar los lineamientos establecidos en la elaboración de instrumentos de evaluación y formatos disponibles. Al momento de realizar mejoras y actualizar instrumentos, necesitan permanentemente apoyo metodológico para cumplir con las directrices del Sistema. Operacionalmente, se han detectado hallazgos normativos y preventivos, los han resuelto con algunas dificultades y solicitando prórrogas y requieren alertas permanentes para mantener la información y reportes al día.

Las notificaciones de incumplimientos durante el primer semestre del 2019 dan cuenta de 4 centros que tienen un incumplimiento y 2 centros que tienen dos o más. La razón recurrente de estos incumplimientos ha sido la reiterada no entrega de información solicitada y el retraso de reportes de información mensual.

El señor Ovalle consulta si esta categorización de los centros es conocida por ellos y por los usuarios del Sistema. La Sra. Ávila responde que no es pública ni conocida, sino que corresponde a una herramienta de gestión interna. Sin embargo, se ha estado trabajando con el director Sr. Benítez en el diseño de un modelo de desarrollo de proveedores, que se espera esté concluido a fines de este año, que permitirá contar con una línea base o un "Centro Frontera" en función del cual los Centros podrán compararse, ver qué les falta y finalmente ser categorizados. Luego de ello habrá que evaluar cómo ello se comunica.



Concluye el reporte la Sra. Ávila señalando que, a junio del 2019, el listado de evaluadores cuenta con 1.206 evaluadores habilitados, de los cuales 272 son activos, esto es, están contratados por algún centro.

Un 76% de los evaluadores son hombres y un 24% son mujeres. El único sector en el cual existe mayor número de evaluadoras, es en Gastronomía, hotelería y turismo, donde las mujeres duplican la cantidad de evaluadores habilitados (65 v/s 33). Los sectores de Comercio y Agrícola y Ganadero, presentan equilibrio entre hombres y mujeres habilitados. A la inversa, en Minería Metálica, transporte y logística y construcción, tienen mayoritaria presencia de hombres (299 v/s 8, 164 v/s 10 y 148 v/s 7).

En término de rango de edad, más del 80% de los evaluadores se concentra entre los 30 y 59 años, pero el rango de los 18 a 29 años, es el único en el que predomina la presencia de mujeres, con un 54,8%.

Por último, los subsectores que a la fecha del reporte no cuentan con evaluadores, son los de Parques, zoológicos y reservas naturales; Otros tipos de enseñanza; Aceites Vegetales; Carnes; Productos textiles; Minería de oro, plata y otros metales; y Forestal.

Los directores agradecen el reporte de la Sra. Ávila.

Siguiendo con el orden de la tabla, se presenta a continuación el segundo tema estratégico de la sesión, relativo a los estudios ejecutados y proyectados. Se recibe como invitado al señor Sergio Ibáñez, Jefe de Estudios del área de Estudios y Prospección del Mercado Laboral.

Explica el señor Ibáñez que el área de Estudios y Prospección tiene dos líneas de trabajo. Por un lado, principalmente a través de licitaciones, se realizan estudios sobre algunas materias específicas que son necesarias para diseñar y sustentar el plan de trabajo institucional, y por otro, se desarrollan de manera regular mediciones periódicas dirigidas a describir cómo está funcionando el Sistema. Esta segunda línea tiene cuatro ejes de trabajo, organizados de manera escalada, en donde los primeros peldaños sientan las bases que permiten avanzar hacia los siguientes.

El primer eje son los estudios relacionados con la cobertura del Sistema y que están dirigidos a analizar la distribución de los procesos ejecutados y certificaciones otorgadas, por año, sector, subsector, perfil, región, tamaño de empresa, financiamiento, etc.

Con esta información se avanza hacia el segundo eje, que busca la caracterización de las personas que se evalúan y certifican. En este caso se obtiene información sobre la distribución de los beneficiarios por sexo, tramo de edad, nivel educativo y otras variables que se han incorporado a partir del año 2019, como la nacionalidad de origen, situación ocupacional, situación de discapacidad, etc.

Estos dos primeros ejes se alimentan de información administrativa que proviene de la plataforma del Sistema.

El tercer eje busca conocer la evaluación y nivel de satisfacción que tienen los usuarios con el proceso de evaluación y sus etapas, así como la percepción de valor que le otorgan al proceso de evaluación y certificación los empleadores. Si bien en este eje se aborda un enfoque de resultados, la medición no es de hechos sino de percepciones, que se recogen a través de encuestas aplicadas a personas y empresas.



Hasta ahora, el foco institucional ha estado puesto en los tres primeros ejes, pero se quiere dar un cuarto paso y avanzar hacia la medición de los resultados de la certificación, a través de una evaluación de impacto, desde el punto de vista de los hechos y no de las percepciones, es decir, el efecto real que ésta tiene en la situación laboral de las personas certificadas, a través de indicadores como la situación ocupacional, salarios, tipo de contrato, etc.

La evaluación de impacto considera un diseño “antes-después” con un grupo de control, lo que permitirá aislar el efecto promedio de la certificación del que puedan tener otros factores, en una serie de variables de resultado asociadas a su situación laboral (salarios, situación ocupacional, tipo de contrato, etc.), controlando por otros factores (sexo, tramo de edad, tamaño de la empresa, capacitación, etc.).

Las principales fuentes de Información con la que se contará para estos efectos son, por un lado, la Base de Datos del Seguro de Cesantía, a la que ChileValora tendrá acceso gracias a un convenio suscrito con la Subsecretaría del Trabajo y a la instalación de recursos tecnológicos propios en las dependencias de dicha Subsecretaría; en segundo lugar, la base de datos del Servicio de Impuestos Internos, que permitirá conocer el tamaño de empresa y el comportamiento de las personas que trabajan a honorarios, ya que en este Sistema se están certificando trabajadores por cuenta propia; y la base de datos del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, que permitirá cruzar la información de las personas certificadas que tuvieron acceso a programas de capacitación.

El estudio se focalizará en aquellos sectores que cuentan con una masa crítica de certificados en un determinado período de tiempo y será ejecutado por miembros del área de Estudios y Prospección de ChileValora, apoyado por un panel de expertos que estará integrado por dos profesionales con amplia experiencia en evaluación de impacto.

Se espera que los primeros resultados estén en junio de 2020.

El señor Santa Cruz consulta si, atendido que las evaluaciones de impacto, por su nivel de complejidad y el alto costo que involucran, no se hacen regularmente, se tiene considerado medir algunos indicadores de resultado intermedios, respecto de los cuales no es necesario esperar al próximo año pues es información que fácilmente se puede obtener realizando algunos cruces de la base de datos del seguro de cesantía, por ejemplo, si la persona tenía o no empleo antes y después de la certificación. En el mismo sentido, le parece relevante definir algunos indicadores que permitan hacer seguimiento de los procesos que están actualmente en ejecución, por ejemplo, monitoreando qué pasó con esas personas seis meses después de haber obtenido la certificación.

El señor Ibáñez responde que es perfectamente posible definir esos indicadores, pero teniendo claridad de que, como en su medición no existe un grupo de control, no necesariamente las crecidas y caídas de empleo pueden ser atribuidas a la certificación, pues pueden estar siendo afectadas por otras variables, entre ellas, las características propias de cada sector. De este modo, en este tiempo se podrían medir indicadores de resultado, pero los indicadores de impacto propiamente tal requieren un grupo de control que permitan despejar el efecto de la certificación de otras variables.

El señor Mewes solicita tener para la próxima sesión un mapa de indicadores intermedios que se puedan medir en el corto y mediano plazo, independientemente de la medición de

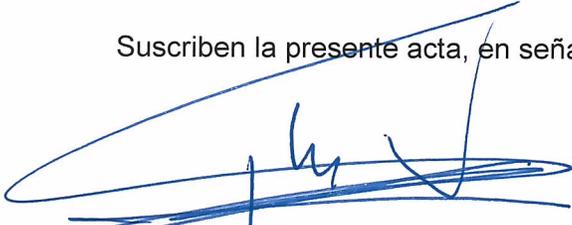
impacto más robusta que se realizará el próximo año. El Sr. Ibáñez se compromete a preparar la propuesta.

Atendida la hora de término de la sesión, se decide no presentar tercer tema estratégico programado en tabla, ya que las labores de prospección del mercado laboral que está realizando ChileValora serán expuestas detalladamente en la jornada de reflexión del directorio que se realizará a principios de noviembre.

**En el punto Varios de la tabla**, se entrega en carpeta a los directores el detalle de las actividades de difusión, cooperación internacional y relacionamiento institucional realizadas en el período, el de las próximas actividades programadas y calendario tentativo de próximas sesiones del directorio.

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

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



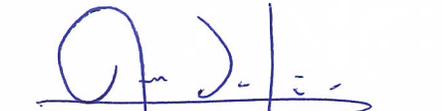
RICARDO MEWES SCHNAIDT



MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN



DARÍO OVALLE IRARRÁZAVAL



GUILLERMO SALINAS VARGAS



ABEL BENÍTEZ CALDERÓN



JUAN MANUEL SANTA CRUZ CAMPAÑA



FRANCISCO SILVA BAFALLUY  
Secretario Ejecutivo  
Ministro de Fe