



## ACTA

### VIGÉSIMO TERCERA SESIÓN EXTRAORDINARIA

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

30 DE DICIEMBRE DE 2013

En Santiago, a 30 de diciembre de 2013, ante su Secretaría Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la vigésimo tercera sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

#### PARTICIPANTES

Concurrieron a esta vigésimo tercera sesión extraordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Alfonso Swett Opazo – quien la presidió - y Sr. Bernardo Echeverría Vial; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sra. Rossana Zurita Benavides, Sr. Víctor Ulloa Zambrano y Sr. Pablo Monje Reyes; en representación del Ministro del Trabajo, Sr. Juan Bennett Urrutia; y en representación de la Ministra de Educación, Sra. María Jesús Honorato.

No asistieron a esta sesión los señores Juan Araya Jofré y José Ramón Correa Díaz, quienes justificaron su inasistencia con la debida anticipación.

Actuó como secretaria de actas la Fiscal de ChileValora, doña Hortensia Cereceda Pinto.

#### TABLA

1. Aprobación acta sesión anterior
2. Cuenta presidente y vicepresidente
3. Acreditación de Centros
4. Presentación Proyecto Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral
5. Varios

#### DISCUSIÓN Y ACUERDOS.

En el **primer punto de la tabla**, se aprueba sin modificaciones el acta de la quincuagésima sesión ordinaria, celebrada el 19 de diciembre del presente año.

En el **segundo punto de la tabla**, se informan las siguientes actividades realizadas en el período:

- a) Proyecto de Ley ChileValora: El Presidente informa que está confirmado por el Ministro del Trabajo que el proyecto que modifica la ley N° 20.267 ingresará de manera separada al de reforma del sistema de capacitación.



b) Participación de Vicepresidente en actividades institucionales: El señor Ulloa informa de su participación en la ceremonia de certificación del Centro CNC Valga, en el seminario sobre competencias laborales para el mundo sindical y en la presentación del modelo integrado en el sector transporte camiones de carga.

En relación a la realización de estos eventos, la señora Zurita consulta si existe algún criterio para decidir la asistencia de los directores a las actividades a las que son invitados. La secretaria ejecutiva explica que los directores son invitados a todos los eventos institucionales, sean organizados directamente por ChileValora o por los Centros acreditados o por los OSCL de los distintos sectores. Estas actividades normalmente son informadas en forma previa a su realización en la sesiones de directorio y ahí se hace énfasis en la participación de algunos directores dependiendo del tipo de actividad de que se trate. Se acuerda que la secretaria ejecutiva queda con la responsabilidad de priorizar e indicar a los directores cuáles son las actividades más pertinentes para que asistan.

En el tercer punto de la tabla, se presenta la solicitud de cuatro entidades que postularon a la acreditación como centros de evaluación y certificación de competencias laborales, en el marco de la segunda convocatoria realizada este año 2013. Los antecedentes en detalle de cada postulante fueron publicados en la intranet con la debida anticipación. Se recuerda que el puntaje de corte establecido en bases para recomendar la acreditación es de un 60%.

**A.- Nombre del postulante: “AC Evaluaciones y Certificaciones Limitada”.** Solicita su acreditación en 4 perfiles ocupacionales del sector transporte, dos del subsector camiones de carga, 1 del subsector transporte público de pasajeros mediante buses y 1 del subsector taxis colectivos. Las oficinas administrativas del Centro tienen sede en la ciudad de Santiago y Rancagua. El postulante obtuvo un porcentaje final de 76,5% en la evaluación, conforme al detalle previamente publicado en la intranet, por lo que la Secretaría Ejecutiva recomienda su acreditación. En mérito a los antecedentes expuestos y previamente publicados, los directores adoptan el siguiente acuerdo por unanimidad:

**“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS CINCO DEL AÑO DOS MIL TRECE:**

**PRIMERO: APRUÉBESE** la solicitud de acreditación del postulante **AC Evaluaciones y Certificaciones Limitada.**

**SEGUNDO: PROCEDA** la Secretaría Ejecutiva a formalizar la acreditación mediante el acto administrativo correspondiente, 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.”

**B.- Nombre del postulante: “Consejo Regional Minero de Coquimbo A.G. - CORMINCO”.** Solicita su acreditación en 13 perfiles ocupacionales del Sector Minero, pertenecientes al subsector mediana minería. Las oficinas administrativas del Centro tienen sede en la ciudad de La Serena. El postulante obtuvo un porcentaje final de 79,3% en la evaluación, conforme al detalle previamente publicado en la intranet, por lo que la Secretaría Ejecutiva recomienda su acreditación. En mérito a los antecedentes expuestos y previamente publicados, los directores adoptan el siguiente acuerdo por unanimidad:



**“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS SEIS DEL AÑO DOS MIL TRECE:**

**PRIMERO: APRUÉBESE** la solicitud de acreditación del postulante **“Consejo Regional Minero de Coquimbo A.G. - CORMINCO”**.

**SEGUNDO: PROCEDA** la Secretaría Ejecutiva a formalizar la acreditación mediante el acto administrativo correspondiente, 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.”

**C.- Nombre del postulante: “Califica SPA”.** Solicita su acreditación en 14 perfiles del sector administración pública, subsector municipal. Las oficinas administrativas del Centro tienen sede en la ciudad de Santiago. El postulante obtuvo un porcentaje final de un 39,9% en la evaluación, por lo que la Secretaría Ejecutiva recomienda no aprobar su acreditación. Las principales razones de este resultado son las siguientes: es una institución que no tiene experiencia en el sector municipal ni conocimiento del Sector Público; ni la institución ni sus socios tienen experiencia en Competencias Laborales; su modelo de negocio es extremadamente débil porque no considera ningún tipo de estrategia para obtener financiamiento, ni se abrieron conversaciones con las instituciones públicas que podrían haber contratado sus servicios, entre ellas, la Subdere, la Asociación Chilena de Municipalidades y la Asociación de Funcionarios Municipales; por último, no cuentan con infraestructura para evaluar y certificar a los trabajadores, sólo con una oficina que comparten con un estudio jurídico.

La secretaria ejecutiva recuerda que los perfiles del sector municipal existentes en el catálogo de ChileValora, son el resultado de un proyecto financiado por la SUBDERE el año 2010, como parte de una política de capacitación de los funcionarios municipales que se implementó durante los últimos años del gobierno anterior. Una vez concluido el proyecto, las nuevas autoridades de la SUBDERE decidieron no priorizarlo y quedó sin aplicación.

Los directores plantean las siguientes observaciones sobre esta solicitud:

El señor Ulloa opina que el no tener experiencia no es una razón suficiente para no acreditar a un centro, considerando que éste es un mercado nuevo y los profesionales son escasos. Frente a ello, la secretaria ejecutiva explica que la propuesta de no acreditación es el resultado de un conjunto de debilidades, no sólo de la falta de experiencia institucional. No tienen infraestructura, el equipo profesional tampoco cuenta con experiencia y el modelo de negocios no da cuenta de cómo se financiará durante los tres años que dura la acreditación, cuestión que es una exigencia de las bases del proceso, previamente aprobadas por este directorio.

Por su parte, el señor Monje señala que el problema no está sólo en el centro sino en la falta de política de capacitación municipal. Si la Subdere no ha definido ni priorizado una política a este respecto, ello obviamente tiene un impacto en el modelo de negocio del centro. Por ello, sugiere responder al postulante que el rechazo no tiene que ver sólo con su propuesta técnica sino que con la falta de política de certificación del órgano competente. A este respecto, la señora Zurita opina que no es pertinente hacer referencia a la falta de política, considerando que la evaluación es el resultado de criterios técnicos, debidamente regulados en las bases de una convocatoria pública.



El presidente, señor Swett, señala que el rol de este directorio es asegurar la calidad técnica de los centros acreditados, por lo que se inclina por rechazar la solicitud e invitar al postulante a mejorar sus debilidades para la próxima convocatoria, adjuntando un informe con las observaciones específicas. La secretaria ejecutiva aclara que a cada postulante se le entrega un informe con el resultado de su evaluación. Los directores manifiestan su conformidad y adoptan el siguiente acuerdo por unanimidad:

**“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS SIETE DEL AÑO DOS MIL TRECE:**

**PRIMERO: DENIÉGUESE** la solicitud de acreditación del postulante Califica SpA.

**SEGUNDO: PROCEDA** la Secretaria Ejecutiva a formalizar esta decisión mediante el acto administrativo correspondiente.

**TERCERO: NOTIFÍQUESE AL POSTULANTE**, informando de los recursos y plazos que proceden en contra de esta resolución.”

**D.- Nombre del postulante: “Acción Efectiva S.A.”.** Solicita su acreditación en 23 perfiles del sector Turismo, 19 del subsector gastronomía y 4 del subsector comida rápida. Las oficinas administrativas del Centro tienen sede en la ciudad de Santiago. El postulante obtuvo un porcentaje final de 44,3% en la evaluación, conforme al detalle previamente publicado en la intranet, por lo que la Secretaría Ejecutiva recomienda no aprobar su acreditación. Las principales razones de esta evaluación son las siguientes: la entidad postulante sólo tiene experiencia en el ámbito de la manipulación de alimentos y no en la mayoría de los perfiles que incluyeron en su alcance; su modelo de negocio es bastante débil, pues sólo contiene información directamente relacionada con el tema de manipulación de alimentos y no respecto del resto de los perfiles considerados; y la infraestructura presentada no cumple las condiciones para evaluar 22 de los 23 perfiles incluidos en el alcance.

En mérito a los antecedentes expuestos y previamente publicados, los directores adoptan el siguiente acuerdo por unanimidad:

**“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS OCHO DEL AÑO DOS MIL TRECE:**

**PRIMERO: DENIÉGUESE** la solicitud de acreditación del postulante Acción Efectiva S.A.

**SEGUNDO: PROCEDA** la Secretaria Ejecutiva a formalizar esta decisión mediante el acto administrativo correspondiente.

**TERCERO: NOTIFÍQUESE AL POSTULANTE**, informando de los recursos y plazos que proceden en contra de esta resolución.”

**En el cuarto punto de la tabla**, se informa de los avances en la ejecución del Proyecto Marco de Cualificaciones, que fue presentado a los directores en su sesión cuadragésimo sexta ordinaria del 22 de agosto del presente año. Tal como se informó en esa oportunidad, Sence y ChileValora, con la concurrencia del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT/Cinterfor) y del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), han concordado ejecutar un proyecto cuyo objeto es diseñar un marco de cualificaciones para la formación y la certificación laboral, con foco en la oferta Sence y ChileValora. Para explicar sus avances, se recibe a la señora Marcela Arellano, consultora de ChileValora a cargo de la coordinación del mismo.

A modo de introducción, la señora Arellano explica que estos marcos existen principalmente en países europeos, además de Australia y Nueva Zelanda, y que han sido instalados principalmente desde el mundo académico como una estructura que permite



organizar en distintos niveles los aprendizajes de las personas, de modo que éstas puedan reconocer una ruta de formación posible, que vincula los conocimientos que pueden adquirir a lo largo de la vida con los programas de formación, sean de educación o capacitación.

En Chile, existen algunos marcos derivados de iniciativas privadas, como el elaborado por Inacap para ordenar su oferta formativa y el diseñado recientemente para el mundo de la minería por el Consejo de Competencias de dicho sector. Además, durante el gobierno anterior, desde el Ministerio de Educación, a través de su Programa Chile Califica, se abordó un primer intento por establecer un marco público de cualificaciones, cuyos lineamientos quedaron diseñados.

Entonces, en una primera etapa de este proyecto, lo que se hizo fue tomar todos esos antecedentes, realizar un diagnóstico y, a partir de ello, comenzar un proceso de definición de una propuesta de marco de cualificaciones teniendo a la vista la certificación que otorga ChileValora y su catálogo y la oferta de capacitación de SENCE y, por supuesto, dejar instaladas las bases para que a futuro esto pueda dialogar también con la educación formal, ya sea del nivel técnico medio o técnico profesional.

Agrega la señora Arellano que la necesidad de establecer un marco de cualificaciones obedece a varias razones: responde a un cambio de paradigma en la formación para el trabajo, pasando desde un foco orientado a los procesos, hacia un foco orientado a los resultados de aprendizajes; facilita el reconocimiento de aprendizajes; favorece la movilidad laboral; y favorece la empleabilidad y formación a lo largo de la vida. Desde este punto de vista, el objetivo del proyecto consensuado con Sence, apunta a definir criterios de ordenamiento de las cualificaciones en el mercado del trabajo chileno, vinculados a los ámbitos de acción de SENCE y ChileValora, en una base matricial ordenada por niveles, considerando la experiencia nacional e internacional.

Para estos efectos, se efectuaron entrevistas con actores, sectores y grupos de interés, a objeto de obtener una validación de mercado, política y técnica de la necesidad del modelo. Entre ellos, se conversó con las principales asociaciones empresariales y sindicales, organismos públicos, instituciones de educación superior, expertos técnicos del BID y OIT, académicos vinculados al ámbito de la formación para el trabajo; y entidades con experiencia en Marcos de Cualificaciones en Chile.

Uno de los objetivos secundarios del proyecto es realizar un ejercicio de implementación del marco general que sea diseñado en un sector productivo específico, a objeto de mostrar su utilidad y aplicabilidad. Se eligió el sector metalmecánico, entre otras razones, porque tiene perfiles actualizados en el catálogo de ChileValora, existe oferta de capacitación desde el SENCE, es un sector donde opera la movilidad vertical y, por tanto, es posible dibujar una trayectoria laboral; y cuenta con un organismo sectorial comprometido, con representantes de trabajadores y empresarios disponibles para ser consultados y para revisar la matrices dentro de los tiempos del proyecto.

La propuesta de marco que se ha construido a la fecha está dividido en 5 niveles, donde el nivel 1 alude a personas que se desempeñan laboralmente en ámbitos de baja complejidad, ejecutando tareas rutinarias, con supervisión de su trabajo y baja autonomía, hasta el nivel 4 que son personas que se desempeñan laboralmente desarrollando funciones que integran elementos teóricos y técnicos, pudiendo tener responsabilidad en



la coordinación de equipos en un área de trabajo y/o estudios y con rangos amplios de autonomía. El nivel 5 corresponde a personas que se desempeñan laboralmente en ámbitos donde aplican conocimientos amplios y coherentes, con responsabilidad por la gestión de iniciativas y proyectos. Si bien este nivel es más propio del sistema educativo, se decidió incorporarlo para dar cuenta que el marco puede seguir subiendo, para llegar a 8 ó 10 niveles, como es la experiencia europea, integrando los títulos profesionales, postgrados y doctorados.

Luego, cada nivel se organiza en función de un conjunto de descriptores, que se dividen en conocimientos, habilidades y actitudes. Los conocimientos aluden a lo que tiene que saber el trabajador en cada uno de estos niveles, las habilidades se refieren a las competencias técnicas que va a tener que utilizar y las actitudes son las competencias genéricas demandadas desde el mundo laboral. Por su parte, las habilidades se subdividen en aplicación, resolución de problemas y comunicación, y las actitudes se subdividen en autonomía, grados de responsabilidad y tomas de decisión. De este modo, los diferentes niveles de autonomía, responsabilidad, toma de decisión, comunicación, resolución de problemas y aplicación, son los que determinan en qué nivel va quedando una u otra cualificación.

Por último, cada nivel se vincula con el tipo de certificación, que alude a las credenciales o certificados que validan públicamente las cualificaciones asociadas. De este modo, la propuesta considera que SENCE emita certificados de formación laboral de niveles 1, 2 y 3, y que ChileValora, por su parte, emita certificados de competencia laboral de niveles 1, 2, 3 y 4, según el nivel donde está ubicado el curso o el perfil ocupacional. A esto se agregarían las credenciales otorgadas por el Ministerio de Educación, que si bien hay que discutirlo todavía con sus equipos técnicos, podría significar que en el nivel 1 queda asociada la licencia de enseñanza media técnico profesional, en los niveles 2 y 3 los títulos técnicos de nivel medio, en el nivel 4 los títulos técnicos de nivel superior y en el nivel 5 los títulos profesionales y licenciaturas.

Concluye la señora Arellano, señalando que los próximos pasos en la implementación del proyecto consideran desarrollar el proceso de validación y comentarios al marco por parte de los actores que participaron en la fase inicial y finalizar el desarrollo del ejemplo de aplicación del marco de cualificaciones en el sector específico.

Se ofrece la palabra a los directores.

La señora Honorato valora la iniciativa y advierte la necesidad de homologar el lenguaje con el mundo de la educación, ya que hay algunos conceptos del modelo, como el de actitudes y competencias genéricas, que no significan lo mismo. La señora Arellano responde que ello será considerado en el glosario del proyecto.

El señor Monje sugiere que exista algún tipo de corroboración económica, nacional o internacional, que permita demostrar que se puede mejorar el reconocimiento, la movilidad y empleabilidad después que entra en vigencia un marco de cualificación, ya que la propuesta pareciera descansar sólo sobre supuestos. Por otro lado, sugiere que en el proceso de validación con los actores, se considere no sólo al dirigente sindical sino al trabajador real que será sometido finalmente al modelo y que en esta propuesta se ve un poco disminuido. En el mismo sentido, agrega que es importante manejar las expectativas, ya que muchas veces se hace un gran esfuerzo para que las personas lo hagan bien y resulta que la productividad no aumenta porque la cadena está mal



diseñada. A su juicio, en general, en Chile los diseños no buscan la eficiencia y las organizaciones empresariales están organizadas más bien por instinto, copiando a veces modelos internacionales que no se condicen con las características particulares de nuestro país. En tal sentido, cree conveniente fomentar la creación de un fondo estatal que permita el desarrollo de estudios sobre los diseños estructurales de los procesos productivos de las empresas. Por último, considera pertinente revisar los niveles de toma de decisiones, ya que por las características propias del modelo empresarial, la participación en la toma de decisiones que tienen los trabajadores es mínima.

El señor Echeverría recuerda que la decisión de ChileValora de abordar el diseño de un Marco de Cualificaciones, es una consecuencia de entender su mandato legal, que es el tema de la certificación de competencias laborales, como un proceso que, para lograr sus objetivos, debe necesariamente conversar con lo que sucede en otros ámbitos de las políticas públicas, particularmente el mundo de la educación. Desde este punto de vista, la vinculación con los otros sectores se hace desde el rol tripartito de esta instancia, que permite relevar la visión conjunta de trabajadores, empresarios y Estado.

La señora Honorato agrega que la principal ventaja de un Marco de Cualificaciones es que sienta una base curricular donde se explicitan las competencias y los niveles de la trayectoria formativa, lo que permite ahorrar energía y favorecer desde muchas perspectivas al trabajador y al estudiante.

El señor Ulloa, por su parte, señala que los Marcos de Cualificaciones en Europa son los referentes de la estructura educacional de cada país y eso marca una tremenda diferencia con Chile, pero indica el camino correcto que se debe seguir para vincular el mundo del trabajo con el de la formación. Sin embargo, advierte que el proceso de traducción del catálogo en un Marco de Cualificaciones puede revestir una alta complejidad, sobre todo considerando que hoy existe un mercado laboral profundamente segmentado, que ha derivado en una gran proliferación de perfiles ocupacionales. Por último, plantea una duda respecto a si el marco propuesto necesariamente va a derivar en un reconocimiento al aprendizaje logrado por la experiencia, ya que de acuerdo a la matriz presentada en la presente sesión, una persona debería tener licencia de enseñanza media para poder estar en el nivel 1. La secretaria ejecutiva aclara que los certificados necesarios para la ubicación en un nivel determinado del marco, no son copulativos, sino que basta uno de ellos. De este modo, es perfectamente posible que una persona no haya terminado su enseñanza media, pero si posee un certificado nivel 1 emitido por Sence o por ChileValora, de todos modos se ubicará en ese nivel.

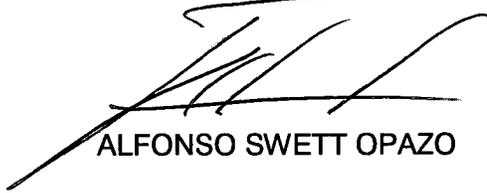
Cierra la discusión el señor Swett, quien señala que este Marco es una herramienta tremendamente útil, no sólo para lograr la movilidad o productividad del trabajador, sino principalmente para medir la efectividad de la capacitación, hasta ahora evaluada sólo en función de la asistencia y no de los aprendizajes logrados, pero que no debe olvidarse que es un instrumento con un objetivo acotado y que, por tanto, no debe pretenderse que sea la solución a una serie de problemáticas macropolíticas o económicas que tiene el país. Sobre el análisis planteado por el señor Monje, se permite hacer algunos comentarios a título personal, desde su experiencia como académico e ingeniero comercial. Lo primero es que cuando un país decide abrirse al mundo, las empresas empiezan a competir en un mercado abierto y altamente exigente, por lo tanto, las ineficiencias se corrigen rápidamente, pues si no existe un modelo productivo eficiente, el fracaso es seguro. Lo segundo y tal vez como consecuencia de lo anterior, es que las

empresas chilenas están entre las más eficientes del mundo en generación de valor, con experiencias altamente exitosas en la instalación en otros mercados de América Latina; desde el punto de vista de la formación, el modelo empresarial chileno es de categoría *world class*, con gente entrenada en las mejores universidades norteamericanas y con una cantidad de postgrados por empresa muy superior a los países pares latinoamericanos. Concluye el señor Swett señalando que el análisis le parece tremendamente interesante, pero en su opinión excede el ámbito de aquello para lo cual los representantes de los empleadores están mandatados en esta Comisión, por lo que manifiesta su disposición a sostener estas conversaciones en otras instancias, sobre todo considerando la excelente relación de comunicación que actualmente se sostiene entre las asociaciones empresariales y la CUT.

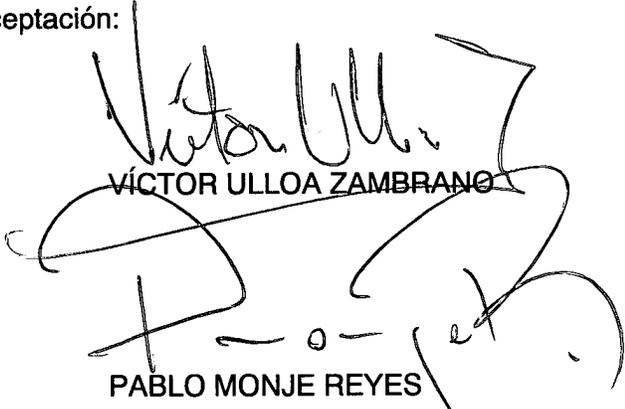
Antes de concluir la sesión, se entrega en carpeta a los directores para su revisión, la información relativa a los demás temas varios incluidos en tabla y que corresponden a: explicación del proceso de validación de las certificaciones enviadas por Sence para su Ingreso al Registro Nacional; y calendario de sesiones para el año 2014.

Habiéndose discutido todos los temas en tabla, se da término a la vigésimo tercera sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe.

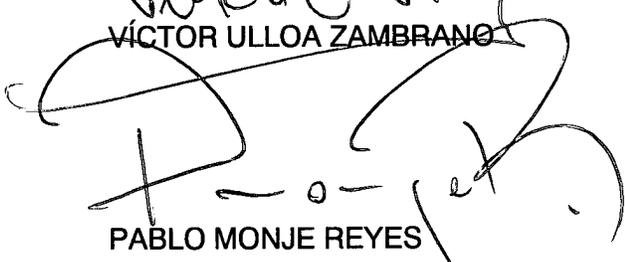
Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



ALFONSO SWETT OPAZO



VÍCTOR ULLOA ZAMBRANO



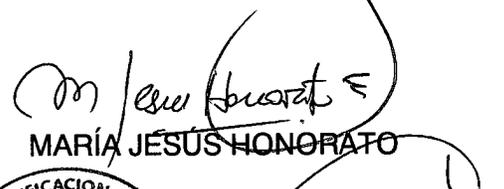
PABLO MONJE REYES



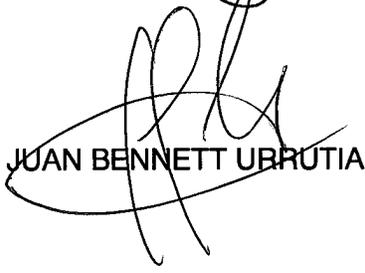
BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL



ROSSANA ZURITA BENAVIDES



MARÍA JESÚS HONORATO



JUAN BENNETT URRUTIA



COMISION NACIONAL DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS  
SECRETARIA EJECUTIVA  
XIMENA CONCHA BAÑADOS  
Secretaria Ejecutiva  
Ministro de Fe