



ACTA

VIGÉSIMO QUINTA SESIÓN EXTRAORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

30 DE DICIEMBRE DE 2014

En Santiago, a 30 de diciembre de 2014, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la vigésimo quinta 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 quinta sesión extraordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Alfonso Swett Opazo – quien la presidió y Sr. Juan Araya Jofré; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Etiel Moraga Contreras; en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sr. Adrián Fuentes Campos; y en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sr. Pedro Goic Boreovic.

No asistieron a esta sesión las señoras Marcela Arellano Ogaz, Rossana Zurita Benavides y el señor Bernardo Echeverría Vial, quienes justificaron su inasistencia con la debida anticipación. Tampoco asiste la señora Marión Cortés, designada por la CUT como su tercer representante en este directorio.

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

TABLA

1. Aprobación acta anterior
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Temas que requieren acuerdo de directorio:
 - 3.1. Solicitud habilitación evaluadores
 - 3.2. Solicitud acreditación perfiles ocupacionales
 - 3.3. Solicitud ampliación de vigencia y eliminación de perfiles ocupacionales
 - 3.4. Propuesta Convenio de Desempeño 2015 a presentar al Mintrab en el marco del Plan de Trabajo y Presupuesto anual
4. Tema Estratégico: Convenio ChileValora-CORFO.

DISCUSIÓN Y ACUERDOS.

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la sexagésima sesión ordinaria, celebrada el 11 de diciembre de 2014.

En el segundo punto de la tabla, el presidente y vicepresidente dan cuenta de las siguientes actividades realizadas en el período:



- El día viernes 12 de diciembre, se realizó una reunión con los Centros de Evaluación y Certificación, con el objetivo de darles a conocer los lineamientos estratégicos para la certificación, correspondientes al año 2015. La reunión contó con la participación del Presidente, Vicepresidente y Secretaria Ejecutiva de ChileValora, el Director de SENCE y la Subgerente de Instrumentos Competitivos de CORFO.
- El día lunes 29 de diciembre, se realizó una reunión con todo el personal de ChileValora, a objeto de hacer un balance del año 2014 y compartir en un ambiente de camaradería. La reunión contó con la participación del Presidente y Vicepresidente de la institución y la Secretaria Ejecutiva. En ella el personal pudo exponer su visión, inquietudes y desafíos sobre el trabajo institucional. El presidente destaca el alto nivel de motivación y compromiso de los funcionarios de la institución y propone generar espacios para que puedan compartir con los demás miembros del directorio, por ejemplo, invitando en cada sesión a una o dos personas para que expliquen en qué consiste su trabajo. Por su parte, el vicepresidente valora positivamente la instancia y comparte la necesidad de mantener este tipo de experiencias en el tiempo.

En el tercer punto de la tabla, se presentan los temas que requieren acuerdo de los directores.

En primer lugar, se somete a aprobación la solicitud de habilitación de 16 personas como evaluadores de competencias laborales, presentadas por la Universidad Técnica Federico Santa María, cuyo listado y detalle por perfiles y subsectores fue publicado en la intranet con anterioridad a la celebración de la sesión.

El señor Goic insiste en la necesidad de saber cuántos son los evaluadores que están efectivamente operando a través de los Centros. Por su parte, el señor Fuentes solicita incorporar el dato de la localización geográfica de los mismos. La secretaria ejecutiva señala que esta información será entregada en la sesión del mes de enero.

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

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO DEL AÑO DOS MIL CATORCE: HABILÍTENSE como evaluadores de competencias laborales, las 16 personas individualizadas durante la presente sesión, para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

En segundo lugar, se presenta la solicitud de acreditación de 1 perfil del sector metalmecánico. Explica la secretaria ejecutiva que éste fue un proyecto de competencias realizado con financiamiento propio del sector y su objetivo era actualizar los perfiles de soldador y soldador avanzado, los que finalmente se fusionaron en uno solo. Ello, debido a que, cuando se iniciaron los procesos de evaluación y certificación en esos perfiles, se dieron cuenta que éstos no correspondían a diversos niveles del oficio, sino que identificaban distintos tipos de técnica aplicada a la soldadura. Por ello, dejaron un solo perfil, que incluye todas las técnicas y que por ahora se ordena en un solo nivel, ya que la complejidad en este oficio viene dada por el tipo de estructura que se suelda. Además, se modificó la modalidad de certificación, que antes era por perfil completo y ahora sólo considera 2 UCL obligatorias y las demás son opcionales.



Ahora bien, considerando que los dos perfiles originales generaron planes formativos para el Más Capaz, se está haciendo el análisis del impacto que este cambio puede tener en el plan y además queda pendiente definir a qué nivel del marco de cualificaciones corresponde el nuevo perfil.

En mérito a los antecedentes presentados, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS DEL AÑO DOS MIL CATORCE:

PRIMERO: ACREDÍTESE hasta el 31 de diciembre de 2019, el perfil ocupacional de Soldador, y las unidades de competencias laborales que lo componen, conforme a la solicitud presentada por el Sector Manufactura Metálica, Subsector Metalúrgico Metalmeccánico;

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

TERCERO: ELIMÍNESE del Catálogo de Competencias Laborales el Perfil de Soldador Avanzado por haber sido fusionado con el perfil acreditado en el punto primero.”

En tercer lugar, se presentan dos solicitudes de ampliación de vigencia de perfiles ocupacionales, correspondientes al Sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, Subsector Elaboración y Conservación de Alimentos, y al Sector Construcción, Subsector Edificación.

En el primer caso, se trata de 7 perfiles, de un total de 36, que pierden vigencia el 31 de diciembre de este año y que están en proceso de actualización por un Proyecto de Competencias Laborales actualmente en fase final de validación por parte del OSCL, por lo que se estima que serán presentados a acreditación en el mes de enero de 2015. La propuesta de la secretaria ejecutiva es ampliar la vigencia hasta el 30 de abril de 2015. Se aprueba y conforme a ello se adopta el siguiente acuerdo:

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS OCHENTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL CATORCE:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 30 de abril de 2015 la vigencia de los siete perfiles ocupacionales del Sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, Subsector Elaboración y Conservación de Alimentos, individualizados en la presente sesión.

SEGUNDO: MODIFÍQUESE la vigencia en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

Respecto del Sector Construcción, existe un perfil, de un total de 20 del subsector edificación, que pierde vigencia el 31 de diciembre de 2014 y que corresponde al de “carpintero de terminaciones”. Este perfil proviene de la fase demostrativa y nunca ha sido actualizado, pero el OSCL ha solicitado ampliar su vigencia en varias ocasiones - la última en julio del presente año -, a objeto de poder revisar su contenido. Según el OSCL, en su estado actual el perfil no da cuenta de las competencias que requiere un carpintero de terminaciones y, además, algunas de las UCL fueron incorporadas en el perfil de Maestro de Obras Menores del mismo subsector. La propuesta de la secretaria ejecutiva es ampliar la vigencia hasta el 31 de marzo de 2015, para esperar la resolución final que tome el OSCL al respecto.

El señor Goic señala que le llama la atención la falta de interés del OSCL en este perfil, considerando que este oficio cumple un rol fundamental en la edificación en madera en



nuestro país. A su juicio, tal vez hay que provocar una conversación más amplia con la participación de los organismos competentes en vivienda y energías renovables. Por otro lado, si es efectivo que el perfil se encuentra desfasado, es urgente realizar un proceso de actualización en vez de seguir alargando la vigencia de algo que definitivamente no será usado por el sector y que “contamina” el catálogo. La secretaria ejecutiva responde que el Minvu es parte del OSCL de Construcción y que con el Comité de Energías Renovables de Corfo, ChileValora tiene un convenio de colaboración en cuyo marco se podría realizar una consulta sobre este perfil. Ello, sin perjuicio de que es importante presionar al OSCL para que tome una decisión al respecto y por ello se sugería una ampliación acotada a tres meses.

En atención a que los meses de enero y febrero coinciden con la época de vacaciones, los directores deciden conceder la ampliación hasta el 30 de junio de 2015, bajo la condición de que mediante una carta formal, se indique al sector que ésta es la última ampliación que se les concede y que deben hacerse cargo de analizar la situación del perfil. Conforme a ello, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS OCHENTA Y OCHO DEL AÑO DOS MIL CATORCE:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 30 de junio de 2015 la vigencia del perfil ocupacional de carpintero de terminaciones, correspondiente al Sector Construcción, Subsector Edificación.

SEGUNDO: MODIFÍQUESE la vigencia en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

En cuarto lugar, se somete a consideración la eliminación del perfil de jefe de manejo de ganado, correspondiente al Sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, Subsector Carnes. Este perfil proviene de la fase demostrativa, nunca ha sido actualizado ni utilizado en procesos de evaluación y certificación. Su vigencia inicial era hasta el 31 de agosto de 2014 y el directorio, en su sesión 57 ordinaria del mes de agosto, aprobó ampliarla hasta el 31 de diciembre de 2014, a objeto que se terminaran de realizar las consultas a los representantes de distintos sectores productivos que podrían estar interesados en mantener el perfil en el catálogo. Conforme a ello, se realizaron consultas formales a los OSCL de Carnes, Lácteos, Aves y Cerdos y Agricultura Familiar Campesina, obteniéndose en todos los casos una respuesta negativa. Atendido ello, la secretaria ejecutiva recomienda al directorio no ampliar nuevamente la vigencia de dicho perfil y eliminarlo del catálogo. En mérito a estos antecedentes, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS OCHENTA Y NUEVE DEL AÑO DOS MIL CATORCE:

ELIMÍNESE del Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales el perfil de Jefe de Manejo de Ganado y las unidades de competencias laborales que lo componen, una vez cumplido su plazo de vigencia el 31 de diciembre de 2014, por no haberse presentado solicitud de ampliación por parte de ningún OSCL.”

En sexto lugar, se somete a aprobación la propuesta de Convenio de Desempeño 2015 a celebrar con el Ministerio del Trabajo, cuyos antecedentes en detalle fueron publicados en la intranet con la debida anticipación. Sus principales lineamientos son los siguientes:



1.- Situación actual del Sistema. Se describen en detalle los datos que sirven de antecedente al convenio propuesto y que se resumen en: 46 OSCL conformados; 18 sectores y 43 subsectores participantes; 796 perfiles vigentes en el catálogo; 310 centros acreditados; 424 evaluadores habilitados; 250 planes formativos asociados a 320 perfiles ocupacionales; 1 marco de cualificaciones para la formación profesional y certificación laboral elaborado y en proceso de implementación en 7 sectores y 17 subsectores; 60.000 personas certificadas en el marco del Sistema.

Los directores solicitan agregar en esta descripción los perfiles ocupacionales que efectivamente están en uso en procesos de evaluación y certificación y los evaluadores que se encuentran activos en algún Centro. Se aprueba.

2.- Objetivo: Ampliar la capacidad del sistema de certificación de competencias laborales para responder a los requerimientos de la población objetivo, avanzando en la integración con la capacitación y la educación técnico profesional, en una lógica de cualificaciones y rutas formativas, en un marco de diálogo social tripartito.

3.- Meta: Si bien la meta de certificación no es controlada por la institución, dado que estos recursos son administrados por Sence, se proyecta una capacidad para desarrollar procesos de evaluación para la certificación de 18.560 personas durante el 2015, de las cuales, 5.000 corresponden a mujeres y jóvenes beneficiarios del programa Más Capaz y 13.560 son trabajadores activos, en sectores focalizados a través del programa de subsidio, más franquicia y excedentes OTIC. En este punto, el señor Sweet solicita programar una discusión estratégica que aborde cómo se puede asumir el desafío de llegar a 100.000 personas certificadas durante el 2015, más allá de que la declaración de la meta sea inferior. La secretaria ejecutiva señala que puede programarse para la sesión de enero o marzo de 2015.

4.- Población objetivo: Se concentra en dos grupos: a) Mujeres, jóvenes y personas con capacidades diferentes de los tres primeros quintiles de ingresos, que sean beneficiarios del Programa Más Capaz; y b) Trabajadores activos de menor calificación que pertenezcan a los sectores estratégicos que sean focalizados.

5.- Presupuesto: El presupuesto aprobado para el año 2015 de ChileValora, contempla ingresos totales por M\$2.171.657, de los cuales, M\$1.596.423 corresponden a la transferencia que realiza la Subsecretaría del Trabajo, vía Ley de Presupuesto, y M\$575.234 se recaudan como ingresos propios a través de aranceles (M\$121.034), aportes de los sectores productivos (M\$4.200) y convenio con el Sence (M\$450.000). Con esto, el presupuesto global de ChileValora para el año 2015, se incrementa en un 33% global, lo que equivale a M\$535.498, respecto del presupuesto del año 2014. De este monto, M\$ 476.498 corresponden al aumento del aporte fiscal que proviene del presupuesto de la Subsecretaría del Trabajo, lo que implica un 43% de aumento de este aporte respecto del año anterior. Dicho incremento se destinará fundamentalmente a ampliar y fortalecer la capacidad del equipo, en concordancia con la etapa de despliegue del Sistema y de apoyo a la implementación del Programa Más Capaz y despliegue de la certificación. Para ello, se contratarán 7 nuevos profesionales, que brindarán apoyo a la dirección, a las áreas técnicas y a las áreas de soporte jurídico administrativo; y se arrendará un nuevo inmueble que permitirá albergar a este equipo en crecimiento.

6.- Plan de Trabajo: El convenio de desempeño 2015 se estructura en 7 componentes, a saber: Componente 1: Acreditación, supervisión y apoyo de Centros; Componente 2:



Desarrollo del catálogo de competencias para la formación continua; Componente 3: Información y Estudios; Componente 4: Comunicación para el posicionamiento del sistema de certificación; Componente 5: Fortalecimiento del diálogo social en el sistema de competencias laborales; Componente 6: Articulación del sistema de certificación e integración en redes de cooperación nacional e internacional; y Componente 7: Despliegue del mercado de la certificación en sectores focalizados y población objetivo del Sistema. La propuesta de 40 metas e indicadores por cada componente, que constituyen una parte del plan de trabajo institucional, se encuentran descritos en detalle en los documentos publicados en la intranet con antelación a la presente sesión, con los que los directores manifiestan su conformidad.

Sin perjuicio de lo anterior, el señor Goic solicita incorporar como meta adicional en el convenio de desempeño, la discusión que debe darse sobre la modalidad de certificación de competencias en el marco del programa Más Capaz, considerando que lo más probable es que se certifiquen aquellas UCL que dan cuenta de la capacidad de la persona de ingresar al mercado del trabajo y no necesariamente el perfil completo. Se aprueba la meta de contar con un modelo de certificación de competencias laborales en el Programa Más Capaz, diseñado y aprobado por Sence y ChileValora.

En mérito a los antecedentes expuestos, se adopta el siguiente acuerdo:

“ACUERDO NÚMERO DOSCIENTOS NOVENTA DEL AÑO DOS MIL CATORCE: APRUÉBESE, la Propuesta de Convenio de Desempeño para el año 2015, a suscribir entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, conforme a los antecedentes presentados en esta sesión.”

En el cuarto punto de la tabla, se presenta el tema estratégico de esta sesión. En esta oportunidad, se le ha solicitado al señor Claudio Maggi, Gerente de Desarrollo Competitivo de Corfo, que exponga sobre el Convenio celebrado recientemente entre ChileValora y dicha entidad. A continuación, se resumen los principales temas abordados en su presentación:

1.- Antecedentes de Contexto:

- Chile presenta una fuerte caída en su índice de productividad en sectores asociados a la explotación de recursos naturales. Ello tiene impacto directo en la riqueza del país, por cuanto no hay experiencias de crecimiento alto y sostenido sin un aumento en la productividad laboral. De ahí que, junto a México y Turquía, Chile presenta el nivel más bajo en la relación PIB per cápita/productividad laboral.
- Por otro lado, los países con ingreso medio son menos competitivos que los países subdesarrollados con similares materias primas y no tienen el nivel tecnológico ni son parte de la cadena de valor de los países desarrollados. Es lo que se conoce como la trampa de los países con ingreso medio.
- Además, en comparación con otros países latinoamericanos, Chile presenta una marcada diferencia de productividad dependiendo del tamaño de las empresas.
- Chile presenta una caída lenta pero progresiva en su nivel de diversificación, el porcentaje de empresas que innovan en Chile cae sistemáticamente y el gasto global en investigación y desarrollo sigue estando muy por debajo de los estándares de países de la OCDE.
- La innovación requiere colaboración entre empresas, confianza interpersonal y capital social, índices en los que Chile ocupa el último lugar del ranking.



2.- Agenda de Productividad, Innovación y Crecimiento:

Para dar el salto y salir de esta trampa, Chile debe apuntar a 3 objetivos prioritarios: Productividad, Sofisticación y Diversificación. Para ello, se ha elaborado una agenda de productividad, innovación y crecimiento que incluye 47 medidas, 11 proyectos de ley y un fondo de 1.500 millones de dólares para el período 2014-2018. CORFO participa activamente en 4 de los 7 ejes definidos en la agenda: Inversiones Estratégicas y Planes de Desarrollo Sectoriales; Infraestructura para el Nuevo Desarrollo; Financiamiento y Apoyo a la Gestión de las Pymes; Impulso al Emprendimiento y a la Innovación.

3.- Programas Estratégicos de Especialización Inteligente:

a) Objetivos: Enfrentar el bajo nivel de productividad, con mejoramiento y desarrollo de bienes y servicios; el bajo nivel de diversificación, con desarrollo de nuevas industrias; y el bajo nivel de sofisticación, con generación de polos de innovación, llevando de este modo al país, a una nueva fase de desarrollo económico. Su orientación principal apunta a fortalecer la colaboración pública y privada para resolver fallas de coordinación derivadas de costos de transacción, asimetrías de información y servicios no transables con economías de escala.

b) Etapas: Los Programas Estratégicos están concebidos como una cadena, aunque no necesariamente lineal, que incluye cinco etapas principales: animación y visión compartida con distintos sectores y áreas de desarrollo de la economía; identificación de oportunidad y levantamiento de brechas; diseño participativo de hoja de ruta que constituye el plan de actividades para el cierre brechas; validación externa por parte del Consejo de Ministros de Innovación; y ejecución de acciones contenidas en la hoja de ruta, con seguimiento y evaluación anual.

c) Requisitos para la Validación de los Programas Estratégicos: que exista una oportunidad real asociada al mercado; que exista una oportunidad de construir una oferta significativa para capturar todo o parte de esas oportunidades de mercado; que exista una estrategia de sustentabilidad social, ambiental y económica; que existan fallas sistémicas de coordinación, entre ellas las de mercado; y que sea el momento oportuno.

d) Sectores priorizados: Se han identificado 6 sectores estratégicos: minería, turismo, alimentos, construcción, economía creativa y pesca y acuicultura; y 5 sectores como plataformas transversales: logística, industria solar, industrias inteligentes, salud y ciencias de la vida, manufacturas avanzadas. Cada una de estas elecciones estratégicas se traduce en hojas de ruta, que pueden tener alcance nacional o regional.

4.- Programas de Formación para la Competitividad:

Son un instrumento de Corfo, dirigido a cerrar brechas en competencias laborales, que se orienta a las brechas de capital humano que sean identificadas por los *Programas Estratégicos*. Básicamente comprende: un diagnóstico de brechas para evaluar la cantidad y/o calificación del capital humano; la capacitación o certificación de competencias laborales; la difusión para que se encuentren la oferta de capital humano calificado con la demanda. Se aplica a un amplio espectro de posibilidades, desde oficios con algún componente de innovación, hasta formación de nuevas competencias en profesionales y técnicos. El instrumento permite un enfoque de desarrollo local, ya que pueden ser de aplicación regional, tal como los *Programas Estratégicos*. Es en ese contexto en el que se firma el Convenio de Colaboración entre ChileValora – Corfo, cuyo objeto es colaborar entre ambas instituciones, para generar un conjunto de acciones de interés común, orientadas a identificar brechas de capital humano en distintos sectores productivos y promover acciones destinadas a abordarlas, enmarcadas en el trabajo de los programas estratégicos liderados por Corfo y en los objetivos y el contexto de acción de ChileValora.

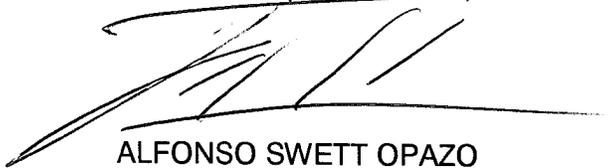
Ante la consulta del presidente de ChileValora, respecto de los tiempos involucrados en este proceso, el señor Maggi señala que se espera tener cerradas las caracterizaciones de brechas durante el primer semestre del 2015 y las hojas de ruta diseñadas en el último trimestre del mismo año. Sin embargo, insiste en que se trata de procesos más que de etapas secuenciales, por lo que en la etapa de diagnóstico de brechas ya pueden surgir acciones tempranas que no requieren esperar el diseño de la hoja de ruta para su puesta en marcha. Ahora bien, cada programa tiene su propio calendario, por lo que la información se irá compartiendo con ChileValora durante el año, a objeto de definir los tiempos y oportunidades de intervención. El señor Sweet solicita que, a la brevedad, se establezca un plan de trabajo y una carta Gantt del trabajo colaborativo 2015 que se realizará entre Corfo y ChileValora, que pueda ser presentado al directorio próximamente.

Se agradece la presentación del señor Maggi, se le solicita que, por su intermedio, le haga llegar los agradecimientos de ChileValora al Vicepresidente de Corfo y se le desea el mayor de los éxitos en la implementación de la agenda y los programas estratégicos, en los que ChileValora espera poder colaborar intensamente.

En el punto Varios de la tabla, se entrega en carpeta a los directores el detalle de las actividades de difusión realizadas en el período, el de las próximas actividades programadas y el calendario de las futuras sesiones.

Habiendo concluido los temas en tabla, se da término a la vigésimo quinta 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



ETIEL MORAGA CONTRERAS



JUAN ARAYA JORRÉ



PEDRO GOIC BOROEVIC

ADRIÁN FUENTES CAMPOS



XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe