



## ACTA

### TRIGÉSIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA

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

31 DE MARZO DE 2016

En Santiago, a 31 de marzo de 2016, a las 13:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la trigésima 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 trigésima sesión extraordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Etiel Moraga Contreras – quien la presidió –, y Sra. Marión Cortés Acuña; en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot; en representación de la Ministra de Educación, Sra. Marcela Arellano Ogaz; y en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sr. Pedro Goic Borojevic.

No asistieron a esta sesión la señora Rossana Zurita Benavides y los señores Juan Araya Jofré, Darío Ovalle Irrarrázaval y Adrián Fuentes Campos, 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. Cuenta Presidente y Vicepresidente
2. Temas que requieren acuerdo de directorio
  - 2.1. Área de Competencias Laborales
    - a) Propuesta Final de “Catálogo de Competencias Conductuales y de Empleabilidad”
    - b) Propuesta de Focos Estratégicos para la Séptima Convocatoria de Proyectos de Competencias Laborales
  - 2.2. Área de Centros y Evaluadores: Situación del Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales CPCC
  - 2.3. Institucional: Autorización Viajes Presidente y Vicepresidente
3. Varios

#### DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, no hay actividades para informar en el período.

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



Para los temas relativos al área de Competencias Laborales, participa como invitada la Sra. Erika Santibáñez Rubilar, y para los temas relativos al área de Centros de Evaluadores, la señora Pabla Ávila Fernández.

**En primer lugar**, se somete a consideración del directorio la propuesta final de Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad. Se recibe como invitada a la señora Claudia Peirano, socia de Grupo Educativo SPA, consultora que se adjudicó la licitación pública destinada a la elaboración de este proyecto, cuyas principales acciones, conclusiones y propuestas se resumen a continuación.

**1.- Objetivo.** El objetivo del proyecto fue la elaboración y validación de un catálogo de competencias transversales para la empleabilidad, para su aplicación al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Se espera que este catálogo sea un referente común para el trabajo de ChileValora, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y la Secretaría Ejecutiva de Formación Técnico Profesional del Ministerio de Educación.

La estrategia utilizada para el desarrollo de la propuesta de catálogo implicó aprovechar el esquema de diálogo social de los organismos sectoriales de ChileValora, a través de los cuales se pudo trabajar con empleadores, trabajadores y representantes del Estado, y además, a través de una relación interinstitucional con ChileValora, Sence y Mineduc, todo ello en el marco del convenio de cooperación con Eurosocial, que permitió contar con apoyo técnico de expertos europeos a lo largo de todo el proceso.

**2.- Estado del arte.** La primera parte del proyecto estuvo dirigida a realizar un levantamiento del conocimiento acumulado en el ámbito de la definición, identificación y contextualización de las competencias conductuales, tanto a nivel nacional como internacional. Los principales resultados de esta etapa fueron los siguientes:

- En el plano nacional, existe un importante trabajo de identificación de competencias conductuales en los perfiles ocupacionales que han desarrollado los OSCL y una experiencia de más de 10 años en el desarrollo de diversos marcos de competencias conductuales, asociados a distintos requerimientos en el país.
- En el plano internacional, distintos estudios demuestran que existe un amplio acuerdo en la literatura sobre la importancia de las competencias de empleabilidad, pero existe un escaso consenso sobre cuáles son las habilidades específicas que debieran adquirirse para tener éxito en el mercado laboral y cómo éstas se enseñan. Además, no existe un marco simple, coherente y organizado sobre competencias socio-emocionales que sean valoradas por los empleadores, predigan éxito escolar y en el mercado laboral, puedan estar asociadas a un programa, puedan ser desarrolladas a través de intervenciones estructuradas y basadas en evidencia y por consiguiente, no sean rasgos de personalidad.
- La revisión de marcos de cualificaciones de países referentes (Unión Europea, Australia, Canadá, Noruega, Nueva Zelanda, Reino Unido y EEUU) permitió verificar, primero, que la mayoría de sus marcos de cualificaciones siguen la misma estructura adoptada por ChileValora y Sence en el marco de cualificaciones de la formación y certificación laboral, donde cada nivel es descrito a través de conocimientos, habilidades y contextos de aplicación de los conocimientos y habilidades; segundo, que existe el concepto de Competencias de Empleabilidad o Competencias Generales, las que, en la mayoría de los casos, se explicitan en constructos paralelos al Marco de Cualificaciones propiamente tal; y tercero, que en todos los casos, estas competencias consideran un módulo de competencias básicas o fundamentales (lecto-escritura y matemáticas).



- Las mayores coincidencias entre los representantes de trabajadores y empleadores participantes de los OSCL son: que las “competencias blandas” se requieren para mejorar las oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo en el mundo del trabajo; que no siempre son consideradas en los procesos de selección de las empresas; y que, entre ellas, las más importantes son las relacionadas al autocuidado y seguridad, puntualidad, responsabilidad, comunicación, trabajo en equipo y honestidad.

- Por su parte, los representantes de los centros formadores, particularmente de los OTEC del Registro Especial de Sence, reconocen la centralidad de estas competencias frente al requerimiento de mejorar las condiciones con las que una persona puede acceder a un empleo y progresar en él, así como que éstas juegan un rol importante en la probabilidad de que los estudiantes no deserten y completen sus cursos.

**3.- Criterios de selección de competencias para el Catálogo.** Con toda la información obtenida en la primera etapa, se definieron cuatro criterios para elegir las competencias conductuales que formarían parte del catálogo: existencia de evidencia internacional sobre la relación entre las competencias y el desempeño en la vida adulta: trabajo y estudio; prioridad en marcos de competencias locales desarrollados con la participación del sector productivo (trabajadores y empleadores); prioridad en estudios recientes que sistematizan la opinión de representantes del sector productivo; y simplicidad, en tanto permita contar con un marco acotado que facilite su comunicación y uso por parte de los distintos actores que participan de los sistemas de formación.

**4.- Contexto de Aplicación sugerido para el Catálogo.** La recomendación que surge de la revisión del estado de arte es que el catálogo de competencias transversales debe considerar aquellas competencias que sean aplicables a diversos contextos, incluyendo la vida personal y comunitaria, el trabajo, estudios formales y continuidad y el reforzamiento del proyecto de vida.

**5.- Validación técnica del catálogo.** En base a los criterios de selección definidos, se elaboró una propuesta de catálogo de competencias que fue sometida a validación en tres etapas: en una primera etapa, a través de talleres de trabajo por separado con los equipos técnicos del Ministerio de Educación, Sence y ChileValora; en una segunda etapa, en una mesa de trabajo conjunta de ChileValora, Sence y el Ministerio de Educación; y en una tercera etapa, a través de talleres de trabajo con los integrantes de los OSCL y representantes de los OTEC del Registro Especial. Adicionalmente, se realizó una reunión con el director nacional de Sence, la secretaria ejecutiva de educación técnico profesional del Mineduc y la secretaria ejecutiva de ChileValora, para conocer sus comentarios y observaciones a la propuesta de catálogo y se envió el documento a revisión final por parte de los equipos de cada institución. Finalmente, se considera una etapa de aprobación del catálogo por parte del directorio de ChileValora.

**6.- Propuesta de catálogo.** La propuesta de catálogo resultante de este proyecto considera seis competencias, las que cumplen con todos los criterios de selección previamente definidos: comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, iniciativa y aprendizaje permanente, efectividad personal y conducta segura y autocuidado. Adicionalmente, aunque no fue desarrollado como parte de este estudio, se agrega un ámbito de competencias básicas, que incluye las de matemáticas, lenguaje y tecnología, que si bien no son competencias transversales para la empleabilidad, en la mayoría de los países se reconocen como importantes para el desempeño laboral y social. Finalmente, a solicitud de Sence, el catálogo propuesto fue revisado por el equipo del Servicio Nacional de la Discapacidad, para asegurar la utilización de un lenguaje



inclusivo, el que sugirió agregar un séptimo conjunto de competencias bajo la denominación de “buen trato”, que apuntan a cómo todas las personas tienen distinciones, herramientas y conocimientos para trabajar en espacios diversos y con personas con capacidades distintas.

Cada una de las competencias propuestas en el catálogo tiene una descripción y se desglosa en indicadores que permiten su medición a través de una rúbrica o pauta de evaluación. Por último, los indicadores de cada competencia se describen para los tres primeros niveles del Marco de Cualificaciones. Se entrega en carpeta a los directores un par de ejemplos que desglosan todos los componentes antes señalados.

La propuesta de operación para la construcción de los perfiles del catálogo de ChileValora considera la existencia de un sistema de selección, sujeto a opciones predefinidas (competencia, descriptor, descripción adicional como voluntario, otros), entendiendo que cada perfil ocupacional deberá seleccionar un conjunto acotado de competencias e indicadores críticos para las funciones descritas, considerando sólo los indicadores que sean clave y absolutamente necesarios para el desempeño de la función, pues de lo contrario, se corre el riesgo de caer en descripciones demasiado largas y amplias, que nadie va a poder cumplir.

**7.- Recomendaciones finales.** Concluye la señora Peirano, señalando que es muy importante considerar que estamos frente a una primera versión del catálogo, que debe ser aplicado y probado por las distintas instituciones interesadas, de modo de poder identificar eventuales ajustes que sean necesarios en base a la información empírica. Para ello, se sugiere tener instancias y herramientas que permitan realizar un monitoreo sistemático de su aplicación. En particular, se recomienda revisar, después de un año de operaciones, el entendimiento de la descripción de las competencias, la pertinencia y completitud de los descriptores, y la usabilidad de las rúbricas, así como formularse algunas preguntas de futuro: ¿el modelo sirve para todos?, ¿es un modelo metodológico útil?, ¿cómo va a conversar este catálogo con los perfiles cuando el Marco de Cualificaciones esté más poblado?, etc. Por último, este catálogo también debe ser una guía para los empleadores, que les permita aplicar en su comportamiento los mismos criterios y expectativas que esperan de sus trabajadores.

Se ofrece la palabra a los directores, quienes coinciden en señalar que se trata de una muy buena propuesta, cuyas competencias están presentes en muchos modelos y han sido mapeadas por distintas entidades referentes, por tanto, tienen mucha validez. El señor Lyon señala que el desafío ahora es involucrar a los OSCL en su implementación e identificar la forma de cerrar las brechas que sean detectadas en este ámbito en los procesos de evaluación y certificación. En el mismo sentido, el señor Goic manifiesta su inquietud respecto del impacto que este catálogo puede tener en el resultado del proceso de evaluación, pues la declaración de “no competente” en estas materias es compleja y puede derivar en sesgos y barreras de entrada al mercado laboral. Desde ese punto de vista, sugiere más bien una aplicación gradual del catálogo, que en una primera etapa considere sólo la evaluación de estas competencias pero no su certificación. Ante ello, la secretaria ejecutiva aclara que los perfiles ocupacionales existentes en el Catálogo de ChileValora ya contienen evaluación de competencias conductuales, pero se realiza un juicio evaluativo global del perfil, que considera tanto lo técnico como lo conductual. Agrega que lo que se hace con este catálogo no es incorporar nuevas competencias a los perfiles, sino ordenar y estandarizar la forma de describirlas y de medirlas. Las señoras Cortés y Arellano coinciden con la preocupación del señor Goic y señalan que, aunque



estas competencias ya estén en los perfiles, una vez que se visibilizan, se presiona al sistema de evaluación para considerarlas expresamente y ello requiere tener claras las herramientas para formular el juicio evaluativo, lo que supone definir, por ejemplo, si estas competencias se evalúan con los mismos instrumentos que las técnicas, o en los mismos momentos. La señora Peirano responde que, tanto la experiencia nacional como la internacional, apuntan a que estas competencias no deben llevar asociado un juicio evaluativo separado, por tanto la sugerencia es seguir considerándolo dentro del juicio global. La señora Arellano agrega que, siendo una buena idea contar con un sistema de construcción de perfiles con opciones predefinidas, ello conlleva una definición anterior que es si la evaluación de estas competencias se realizará por perfil o por sector, pues a su juicio, la importancia de éstas tiene sentido en una lógica de trayectoria formativo laboral y no en una función laboral específica. Adicionalmente, también surge la duda de cómo se resuelve esto en el aula, si con la integración de estas competencias en un módulo formativo propio o de manera transversal a los módulos técnicos. Al respecto, agrega, la experiencia parece indicar que es necesario integrarlas en los planes formativos como módulos propios que, después de un tiempo de aplicación, se integran a lo técnico.

Respecto del séptimo grupo de competencias de “buen trato” sugeridas por el Servicio Nacional de la Discapacidad, el señor Goic opina que su concepto es aún poco tangible y, por lo mismo, de difícil medición, por lo que probablemente requerirá de un mayor desarrollo. La señora Arellano, por su parte, advierte que el concepto propuesto tiene un foco asistencialista, que no necesariamente es el indicado para este tipo de catálogos, pues no es sólo tratar bien al que tiene necesidades especiales, sino que a todas las personas con las que toca relacionarse en el desempeño laboral. Por lo que sugiere que, si se va a abrir una competencia en ese ámbito, tenga el enfoque propio del diálogo social, del respeto en el ámbito del tripartismo, en tanto sello distintivo de este Sistema. Los directores coinciden en que se trata de una sugerencia que aún debe madurarse y, por tanto, no estará incluida en el acuerdo de aprobación del catálogo, el que considerará sólo las seis competencias desarrolladas en la propuesta inicial.

Cerrando el debate, la secretaria ejecutiva señala que en esta etapa se debe proceder a la aprobación de la propuesta del catálogo, luego de lo cual se deberá diseñar un plan de implementación del mismo, que considerará las observaciones formuladas por los directores. Por otro lado, considerando que aún se están realizando ajustes al documento final, que no afectan lo esencial del catálogo propuesto, solicita que se delegue en la secretaria ejecutiva la facultad de acordar las modificaciones y perfeccionamientos que sean necesarios para su implementación.

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

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS NOVENTA Y CINCO DE DOS MIL DIECISÉIS:  
APRUÉBESE el Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad, de acuerdo a los antecedentes presentados en la presente sesión.  
PROCEDA la Secretaria Ejecutiva a ejecutar las acciones necesarias para su implementación.  
DELÉGUESE en la Secretaria Ejecutiva la facultad de acordar futuras modificaciones, ajustes y perfeccionamientos al Catálogo aprobado en la presente sesión.”**



**En segundo lugar**, se presenta a consideración del directorio, la propuesta de focos estratégicos para la séptima convocatoria a presentar anteproyectos de competencias laborales. La secretaria ejecutiva recuerda que en la sesión anterior, el directorio solicitó reformular la propuesta, por cuanto los criterios que se habían definido inicialmente, no lograban el propósito de focalizar la convocatoria y casi cualquier proyecto podía ser elegible. Teniendo presente lo anterior, la nueva propuesta considera centrarse en dos focos, uno principal y uno secundario: en primer lugar, que puedan postular proyectos de aquellos subsectores que, producto del poblamiento del Marco de Cualificaciones, requieren alinear su catálogo de perfiles a las rutas formativo-laborales ya levantadas, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos: que se comprometan con un plan de acción que permita desplegar la certificación de competencias laborales; y que se comprometan con un plan de difusión de las rutas formativo-laborales. Y en segundo lugar, que puedan postular proyectos que impulsen el desarrollo de perfiles que tengan usabilidad en más de un sector o subsector productivo y que aseguran el despliegue efectivo de la certificación.

Conforme al primer foco, se priorizarían los 11 subsectores que ya vienen trabajando con ChileValora en poblar sus marcos de cualificaciones y que han construido sus rutas formativo laborales, de modo de alinear adecuadamente sus catálogos con las rutas levantadas. Conforme al segundo foco, podrían entrar proyectos como el destinado a actualizar el perfil de Gestor MYPE, dentro del sector Gestión y Administración de Empresa o el destinado al levantamiento del perfil de Prevencionista de Riesgo, que es un proyecto de la Superintendencia de Seguridad Social, en conjunto con la CUT y Asociación de Mutuales.

Agrega la secretaria ejecutiva que esta propuesta permite, además, mantenerse en pleno alineamiento con las políticas de Corfo, pues dentro de los sectores que quedarían incluidos en ambos focos, quedan 8 de los 10 sectores priorizados por esta entidad, incluidas las plataformas habilitantes.

El señor Goic solicita que el segundo foco considere también proyectos que permitan depurar el catálogo de aquellos perfiles que se encuentran repetidos en distintos sectores y que tienen muy baja usabilidad. Ello permitiría trabajar con un catálogo más representativo de la realidad productiva y favorecería la movilidad de los trabajadores. Se aprueba.

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

**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS NOVENTA Y SEIS DE DOS MIL DIECISÉIS:**

Apruébense los criterios y focos estratégicos para la séptima convocatoria de proyectos de competencias laborales, conforme a los antecedentes presentados en esta sesión. Proceda la Secretaria Ejecutiva a aprobar por resolución las bases de la convocatoria y a difundirla conforme a las normas reglamentarias.”

**En tercer lugar**, se somete a consideración de los directores, la situación del Centro Certificadora Laboral CPCC. Se entrega la palabra a la Fiscal de ChileValora, quien explica que este Centro, cuyo único socio es la Cámara de la Producción y el Comercio de Concepción, fue acreditado en el mes de enero del año 2014. A los seis meses desde la acreditación, el Centro comunicó a ChileValora el cierre de sus operaciones, debido a la discontinuidad de financiamiento por parte de la Asociación Gremial que lo había



constituido. Ante ello, ChileValora representó al Centro que el cierre unilateral de sus operaciones configura un incumplimiento grave de, a lo menos 3 normas: el artículo 18 de la ley 20.267, que establece el requisito de idoneidad; el artículo 10 del reglamento de centros que define la idoneidad como la capacidad que presente la entidad de garantizar su adecuado funcionamiento, en términos de su trayectoria en el sector y solvencia económica; y el acta de compromiso firmada por el centro al momento de obtener la acreditación, a través de la cual se compromete a mantener en pleno funcionamiento el centro durante todo el período de acreditación. Luego de diversas gestiones realizadas por ChileValora, el Centro ratificó su decisión de cierre unilateral, ante lo cual, la secretaria ejecutiva, actuando en virtud de las facultades otorgadas en el artículo 9° letra a), en relación con el artículo 4° letra c) de la Ley N° 20.267, ordenó la apertura de un procedimiento de sanciones y formuló cargos en contra de Certificadora Laboral CPCC. El Centro presentó sus descargos de manera extemporánea, argumentando básicamente que: *“...a su juicio, la imposición de mantener activo un giro respecto del cual no hay voluntad –además fundada- de permanecer, viola las garantías constitucionales establecidas en el artículo 19 N° 21 de la CPE, desde que se pretende forzar a un ciudadano o a una organización con personalidad jurídica, a ejercer una actividad de carácter privado que el afectado no está dispuesto a asumir por serle ello imposible, aunque no necesite expresar causa para ejercer las atribuciones que la libertad le reconocen”*. Adicionalmente, el Centro ha incurrido en el incumplimiento de su obligación de pagar anualmente el arancel de mantención en el Registro, de acuerdo a lo señalado en el artículo primero N° 2 de la Resolución N° 1068 de 2011, de la Subsecretaría del Trabajo. Si bien a mediados del año 2015, hubo algunas señales informales de parte del Centro de estar reevaluando la medida, en octubre del mismo año, éste comunicó por correo electrónico que no había intención de “reintentar un inicio de la Certificadora, porque no han variado las circunstancias que motivaron la decisión de cesar con la actividad de dicha entidad”.

Finalizada la indagación en el proceso sancionatorio, se puede concluir que la mantención en pleno funcionamiento de los Centros durante el plazo en que se encuentra vigente la acreditación constituye una obligación de los mismos, que se enmarca dentro de las que establece la Ley N° 20.267, específicamente la relacionada con el requisito de idoneidad, y cuya transgresión permite específicamente imponer la sanción de cancelación de la inscripción en el Registro de Centros. Por otro lado, además de extemporáneos, los descargos no son admisibles desde el punto de vista jurídico, por cuanto el artículo 19, N° 21, de la Constitución, consagra el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que las regulen, existiendo en este caso, normas expresas que obligan a la mantención en funcionamiento del Centro. Por último, el no pago de los aranceles por parte de un centro, suspende la obligación de la Comisión de mantenerlo en el registro público, según lo establece el artículo primero n° 2 de la Resolución 1068 de 2011.

Atendido el mérito de lo expuesto, la secretaria ejecutiva propone al directorio la aplicación de la sanción de cancelación de la inscripción del centro Certificadora Laboral CPCC, contemplada en el artículo 24 letra d) de la Ley N° 20.267, por cuanto se configura la causal contemplada en el N° 8 del mismo artículo, por infracción a lo dispuesto en los artículos 17 y 19 de la Ley N° 20.267.

Conforme a ello, los directores adoptan por unanimidad el siguiente acuerdo:



**“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS NOVENTA Y SIETE DE DOS MIL DIECISEIS:**  
**APLÍQUESE** al Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales CERTIFICADORA LABORAL CPCC, la sanción de cancelación de la inscripción, en el Registro Público de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, por infracción a las normas de la Ley N° 20.267; el Reglamento que regula la Acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y Habilitación de Evaluadores, y Resolución N° 1068, por las razones expuestas en la presente sesión.  
**PROCEDA** la secretaria ejecutiva a formalizar esta decisión mediante el acto administrativo correspondiente, informando al centro de los recursos y plazos que proceden en su contra.”

**En el punto varios de la tabla**, se solicita a la señora Marcela Arellano que presente brevemente a los directores el proyecto del Marco de Cualificaciones que está impulsando el Ministerio de Educación. La señora Arellano explica que, como parte de la reforma a la educación superior, el Mineduc está desarrollando un Marco Nacional de Cualificaciones para la Educación Superior, que considerará todos los niveles, desde la educación técnica de nivel superior, hasta la universitaria y posgrados. Dentro de ese marco general, se está trabajando en el desarrollo de un Marco General para la Formación Técnica, en virtud de un convenio con Corfo, que cuenta con la ejecución de Fundación Chile. Comenta la señora Arellano que el experto internacional que fue contratado por la Fundación Chile para estos efectos y que ha participado directamente en el desarrollo de todos los marcos de cualificación europeos, ha hecho una recomendación inicial que es no tener marcos sectoriales, sino un solo marco general que represente un acuerdo país entre el sector educativo y el laboral, respecto de cuáles son los niveles de aprendizaje o niveles de desempeño, y después hacer las aplicaciones sectoriales de carácter técnico que sean necesarias. En ese contexto, se le ha solicitado a Fundación Chile que identifique la forma de avanzar en un diseño propio, que considere el tipo de institucionalidad que tiene el país, el tipo de actores, las realidades de los distintos sectores productivos y particularmente del sector educación, ya que existe cierta conciencia de que la Reforma a la Educación Superior no va a cambiar ni intervenir el principio de autonomía de las instituciones de educación superior, que es un tema muy sensible en Chile. Por esta razón, este marco, que en un comienzo se pensó como obligatorio y reconocido a nivel legal, probablemente quedará a nivel de recomendación, pero de todas maneras permitirá un primer ordenamiento. La señora Arellano destaca la colaboración que ChileValora ha brindado en esta etapa de diseño del marco, a través de la participación de la secretaria ejecutiva y dos profesionales de la institución, Erika Santibáñez y Pabla Ávila.

El señor Lyon manifiesta su preocupación por la falta de definiciones en torno a cuál será la autoridad que liderará y tomará las decisiones relativas al Marco, pues se aprecia una gran dispersión de esfuerzos. A su juicio, es fundamental alinear las necesidades de los sectores productivos con la enseñanza técnico profesional y ChileValora debe poder aportar todo el avance logrado a través de los Organismos Sectoriales, para que esa información converse con las mallas curriculares de centros formadores. La señora Arellano responde que el programa de gobierno de la Presidenta Bachelet considera instalar Consejos Regionales de Formación Técnico Profesional y un Consejo asesor de la Presidencia, de representación nacional cuatripartita y de alianza público privada, que probablemente será convocado en el mes de abril y que se cree debería ser la instancia que revise y se haga cargo de este Marco.

La secretaria ejecutiva señala que ChileValora está participando de esta iniciativa dado que su anhelo es lograr un alineamiento del Marco de Cualificaciones para la Formación y

la Certificación Laboral con el que se levante desde Educación, de modo de facilitar el diálogo entre el mundo del trabajo y el de la educación y el reconocimiento de aprendizajes previos en el sistema de educación formal para aquellas personas que obtengan la certificación que entrega ChileValora. En este sentido, sería interesante invitar más adelante a la Fundación Chile para que realice una presentación del proyecto a este directorio. Se aprueba.

En los demás temas varios, se entrega en carpeta a los directores el detalle de las actividades de difusión y relacionamiento institucional realizadas en el período, y el de las próximas actividades programadas.

Habiéndose tratado todos los temas en tabla, se da término a la trigésima sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Do y fe.

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:

  
ETIEL MORAGA CONTRERAS

  
ARTURO LYON PAROT

  
MARIÓN CORTÉS ACUÑA

  
PEDRO GOIC BOROJEVIC

  
MARCELA ARELLANO OGAZ



  
XIMENA GONCHA BAÑADOS  
Secretaria Ejecutiva  
Ministro de Fe