



ACTA
CUADRAGÉSIMA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA
COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES

04 DE ABRIL DE 2013

En Santiago, a 04 de abril de 2013, ante su secretaria ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la cuadragésima segunda sesión ordinaria del directorio de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES

Concurrieron a esta cuadragésima segunda sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot – quien la presidió en ausencia del presidente -, Sr. Bernardo Echeverría Vial y Sr. Andrés Ovalle Letelier; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Roberto Godoy Fuentes y Sra. María Eugenia Puelma Alfaro; en representación de la Ministra del Trabajo, señor Juan Bennett Urrutia; en representación del Ministro de Educación, Sr. Alejandro Weinstein Varas; y en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sr. José Ramón Correa Díaz.

No asistió a esta sesión el señor Víctor Ulloa Zambrano, quien justificó su inasistencia con la debida anticipación.

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

TABLA

1. Aprobación acta anterior
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Solicitud Acreditación de Centros
4. Acreditación de perfiles del sector marítimo portuario
5. Informe Trimestral Ejecución Presupuestaria 2013
6. Actualización de Registro de Certificaciones otorgadas
7. Varios

DISCUSIÓN Y ACUERDOS.

En el primer punto de la tabla, se aprueba el acta de la cuadragésima primera sesión ordinaria del 7 de marzo de 2013, con algunas modificaciones solicitadas por el señor José Ramón Correa, las que se consignan en este mismo acto.

En el segundo punto de la tabla, el vicepresidente da cuenta de las siguientes actividades:

- El día 27 de marzo asistió en representación de ChileValora a la Feria de la Capacitación, oportunidad en la cual la Ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, lanzó



el programa de "Formación para el Trabajo" que otorga más de 500 copos de capacitación en el sector de construcción.

- El día 22 de marzo, el presidente de ChileValora señor Ulloa, encabezó junto a la señora Susana Carey, Presidenta de la Asociación de Supermercados de Chile A.G. y al señor Paul Oyaneder, Jefe de Capacitación a Personas de Sence, la ceremonia de certificación de 600 trabajadores del comercio minorista de las cadenas Walmart, Cencosud, SMU, Tottus, Único, Montserrat y Comercial Castro, correspondientes a las regiones de Valparaíso, O'Higgins, Maule, Bío Bío y Metropolitana.

En el tercer punto de la tabla, se presentan las solicitudes de 4 entidades postulantes a la acreditación como centros de evaluación y certificación de competencias laborales.

Se entrega en carpeta la evaluación detallada de cada una de ellas, en la que se incluye un cuadro resumen con los puntajes obtenidos a nivel global y por cada uno de los aspectos que fueron evaluados (jurídico, técnico, económico y de terreno), información que fue enviada a los directores con antelación a la presente sesión. Se recuerda, asimismo, que para recomendar la acreditación de un Centro, se ha definido un porcentaje mínimo de cumplimiento de un 60% de logro global.

1.- Nombre del postulante: "Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del Sector Vitivinícola Limitada"

a) Integración, dependencia y entidades relacionadas: La entidad postulante es una sociedad de responsabilidad limitada, constituida por dos personas jurídicas: la Asociación Gremial de Vinos de Chile A.G. y la sociedad Promotora del Vino S.A., que es una empresa creada por Vinos de Chile para realizar actividades de difusión y promoción nacional del consumo responsable del vino. Adicionalmente, la Asociación de Vinos de Chile A.G. es la dueña de la OTIC ChileVinos.

b) Alcance solicitado: Conforme al detalle contenido en la ficha entregada a los directores, seleccionan 29 perfiles de un total de 32 pertenecientes a los distintos subsectores del sector vitivinícola y 13 perfiles de un total de 72 del sector agrícola, de los cuales 2 pertenecen al subsector frutícola y 11 al subsector agrícola transversal. Lo anterior representa un promedio ponderado de un 60% del total de perfiles de los subsectores seleccionados.

c) Domicilio y cobertura regional: La oficina administrativa del Centro funciona en la ciudad de Santiago, en las mismas dependencias de la Asociación Gremial Vinos de Chile, y no declara sedes regionales. Su plan de negocios contempla la prestación de servicios, preferentemente, en las regiones de Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, del Libertador Bernardo O'Higgins y del Maule.

d) Infraestructura para evaluación y certificación: Para la evaluación de trabajadores dependientes, utilizarán las instalaciones de las empresas socias de la Asociación Gremial Vinos de Chile. Para la evaluación de trabajadores independientes o cesantes, el Centro presentó tres convenios: con las Viñas Santa Rita en Jahuel y San Pedro en Molina y con el Campus Colchagua de la Universidad de Talca en San Fernando. Con estos convenios se cubren las necesidades de infraestructura para evaluar todos los perfiles del alcance de la postulación, salvo el perfil de Transportista del Subsector Viñas, que fue cubierto con un convenio con la Viña Caliterra que fue enviado con posterioridad a la visita en terreno.

e) Resultado final de la evaluación. El postulante obtuvo un porcentaje final de 85,6% de cumplimiento, conforme al detalle contenido en la ficha entregada a los directores.



f) Recomendación y observaciones: Se recomienda acreditar al “Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del Sector Vitivinícola Limitada”, en el alcance solicitado, considerando que cumple con los requisitos legales, administrativos y técnicos exigidos en las bases de la convocatoria y en el reglamento de centros. Sin perjuicio de ello, se considera necesario plantear las siguientes observaciones y áreas de mejora:

- La entidad postulante debe incorporar durante el primer trimestre de funcionamiento, al menos a dos evaluadores, para cubrir el volumen de servicios a prestar durante su primer año de operación. Actualmente están preparando nuevos evaluadores en un curso con la UTFSM.
- La entidad postulante, en el plazo de 60 días, debe realizar acciones para fortalecer las capacidades de la auditora, ya que no tiene experiencia en el desempeño de esa función.
- La entidad postulante debe incorporar en su estrategia comercial, durante el primer año de operación, acciones para promover los procesos de evaluación y certificación en los trabajadores de las empresas no socias e independientes del sector y no sólo hacia los trabajadores de empresas socias de la asociación gremial con la que se encuentra relacionada.
- En materia de sistema de gestión de calidad, la entidad debe completar el procedimiento de evaluación de competencias, incorporando la actividad de recepción de las evidencias indirectas de forma previa a la evaluación en terreno; y el procedimiento de auditoría de la evaluación, incorporando la metodología de la visita y de la supervisión en terreno.
- Se deberá instalar, en un plazo de 60 días, una señalética en las oficinas del Centro, donde también funciona la Asociación Gremial Vinos de Chile, para una mejor visibilidad del mismo y orientación a las personas que requieran de sus servicios.

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

“ACUERDO NÚMERO CIENTO CUARENTA Y TRES DEL AÑO DOS MIL TRECE:

PRIMERO. APRUÉBESE la solicitud de acreditación del postulante “*Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del Sector Vitivinícola Limitada*”, dado que cumple con los requisitos establecidos en la Ley N° 20.267, sus reglamentos y las bases de la convocatoria.

SEGUNDO. PROCEDA la Secretaria 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.

CUARTO. TÉNGASE PRESENTE que la acreditación se otorga por un plazo de 3 años, contados desde la notificación del acto administrativo que la concede.”

2.- Nombre del postulante: “Universidad Técnica Federico Santa María”

a) Integración, dependencia y entidades relacionadas: La Universidad Técnica Federico Santa María, UTFSM, es una Fundación de Derecho Privado, cuya personalidad jurídica fue concedida por Decreto Supremo N° 996, del Ministerio de Justicia. La UTFSM es una de las 25 instituciones de educación superior tradicionales que integra el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, CRUCH y es una de las entidades líderes en el campo de la Ingeniería, Ciencia y Tecnología. Respecto al objeto de evaluación y



certificación de competencias, mediante Decreto de Rectoría N° 038 de 2012 y en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 58 letra a) de sus estatutos, se estableció que las actividades que realiza la Dirección General de Asistencia Técnica de dicha Universidad, comprenden las de evaluar y certificar competencias laborales. Lo anterior es consistente con la decisión adoptada por el Directorio de ChileValora en su trigésimo séptima sesión ordinaria de octubre de 2012, en la que se acordó que, tratándose de las universidades, es aceptable que el objeto específico de evaluar y certificar competencias laborales no se encuentre en los estatutos, pero sí al menos en alguna norma de carácter interno de la universidad, que tenga valor jurídico. Ello se ajusta a lo exigido por la ley, que establece que el objeto debe estar en los estatutos o en las normas por las que se rigen los postulantes. La UTFSM es además dueña de una OTEC, de su mismo nombre, RUT y domicilio.

b) Alcance solicitado: Conforme al detalle contenido en la ficha entregada a los directores, solicitan su acreditación en 5 perfiles del sector metalmecánico, en el subsector de mantención; en 4 perfiles del sector minero, pertenecientes a los subsectores de mantenimiento mecánico y procesos de mantenimiento; en el perfil de instalador eléctrico del sector gas/electricidad; en 15 perfiles del subsector edificación del sector construcción; y en el único perfil del sector empresas de menor tamaño. Lo anterior, representa un promedio ponderado de un 81.3% a nivel de los subsectores seleccionados dentro de dichos sectores.

c) Domicilio y cobertura territorial: El Centro tiene sus oficinas administrativas en Valparaíso, en la casa central de la UTFSM. Aunque se proponen trabajar preferentemente en las regiones de Valparaíso, Bío-Bío y Metropolitana, no tiene sedes regionales declaradas, lo que obedece a que el postulante se focalizará inicialmente en la región de Valparaíso, donde se radica su principal experiencia y capacidad en este tema, no contando aún con capacidad instalada en sus sedes de Concepción y Santiago.

d) Infraestructura para evaluación y certificación: Para la evaluación de trabajadores dependientes utilizarán las instalaciones de las propias empresas que soliciten el servicio. Para la evaluación de trabajadores independientes, para evaluar el perfil Gestor MYPE cuenta con infraestructura propia en la casa central de la Universidad en Valparaíso; y para los restantes sectores, subsectores y perfiles, dispone de la infraestructura en la sede de Viña del Mar de la Universidad. En opinión del evaluador técnico, la mayoría de los perfiles considerados en el alcance cuentan con infraestructura adecuada para ser evaluados en trabajadores independientes o cesantes. Sin embargo, no posee los equipos para evaluar algunas UCL contenidas en 3 de los perfiles considerados en el alcance, según el siguiente detalle: "Realizar inspección y análisis con radiografías", perteneciente al perfil "Encargado de Mantenimiento Predictivo", correspondiente al subsector Mantención del sector Metalmecánico; "Mantener correas transportadoras y alimentadores", del perfil "Mantenedor de correas transportadoras y alimentadores planta", en el subsector Mantenimiento Mecánico del sector minero; y "Mantener ventiladores", del perfil "Mantenedor equipos mecánicos mina", para el mismo subsector.

e) Resultado final de la evaluación. El postulante obtuvo un porcentaje final de 80% de cumplimiento, conforme al detalle contenido en la ficha entregada a los directores.

f) Recomendación: Se recomienda acreditar al postulante "*Universidad Técnica Federico Santa María*", en el alcance solicitado, considerando que cumple con los requisitos legales, administrativos y técnicos, exigidos en las bases de la convocatoria y en el reglamento de centros. Sin perjuicio de ello, se considera necesario plantear las siguientes observaciones y áreas de mejora:

- El Centro deberá enviar, en un plazo de 60 días, el Manual de Procedimientos para las actividades que realiza la Dirección General de Asistencia Técnica, a objeto de verificar que se haya operacionalizado la instrucción del Decreto de Rectoría que



agrega a dicha Dirección, la función de evaluación y certificación de competencias laborales.

- Se deberá instalar, en un plazo de 60 días, una señalética de las oficinas del Centro, en la Dirección General de Asistencia Técnica, para una mejor visibilidad del mismo y orientación a las personas que requieran de sus servicios.
- Si bien el Centro tiene un alcance amplio, se sugiere analizar la ampliación de su cobertura, especialmente en los perfiles del sector minero, a las regiones del norte del país.
- Si bien la entidad cuenta con un modelo de negocios bien estructurado, es recomendable que proponga, dentro del primer año de operación, una estrategia que permita ampliar territorialmente su oferta de evaluación y certificación a las regiones Metropolitana y del Bío-Bío.
- En el ámbito de los precios a cobrar, resulta recomendable que el Centro revise la política de un precio único, particularmente para el perfil Gestor Mype.
- La entidad postulante debe resolver, durante el primer trimestre de funcionamiento, la forma de evaluar las UCL que actualmente no cuentan con infraestructura para trabajadores independientes.
- La entidad postulante, en el plazo de 60 días, debe realizar acciones para fortalecer las capacidades de la auditora, para el desempeño de esa función.
- La entidad postulante, en el plazo de 60 días, debe completar los siguientes procedimientos de su SGC: de evaluación de competencias laborales, de control de registros asociados a los procesos de evaluación y certificación de competencias, de auditoría de la evaluación de competencias laborales, y de evaluación de desempeño de evaluadores
- Se solicita formalizar, por parte del Centro, la contraparte técnica operativa que establecerá con ChileValora durante su período de acreditación.

Respecto del perfil de instalador eléctrico, se recomienda posponer su acreditación hasta que dicho perfil se encuentre actualizado en el catálogo de ChileValora y se haya definido con la Superintendencia de Electricidad y Combustible qué relación existirá entre la certificación que actualmente se otorga a los instaladores eléctricos y la que se podría otorgar en el marco de nuestro Sistema

Adicionalmente, el señor Weinstein solicita indagar sobre la supuesta falta de capacidad instalada declarada por el postulante respecto de su sede Concepción, ya que a propósito de su trabajo en Mineduc, le consta que ahí hay gente trabajando en estos temas. Se compromete a conseguir el nombre del contacto para que ChileValora lo haga presente al postulante.

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

“ACUERDO NÚMERO CIENTO CUARENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL TRECE:
PRIMERO. APRUÉBESE la solicitud de acreditación del postulante “*Universidad Técnica Federico Santa María*”, dado que cumple con los requisitos establecidos en la Ley N° 20.267, sus reglamentos y las bases de la convocatoria.
SEGUNDO. PROCEDA la Secretaria 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 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 acreditación se otorga por un plazo de 3 años, contados desde la notificación del acto administrativo que la concede.

QUINTO: POSTÉRGUESE la acreditación respecto del perfil de instalador eléctrico, hasta que se encuentre actualizado en el catálogo de ChileValora y se haya definido con la Superintendencia de Electricidad y Combustible la forma de relacionar ambos sistemas de certificación”.

3.- Nombre del postulante: “Universidad Católica del Norte, a través de su sede Coquimbo”

a) Integración, dependencia y entidades relacionadas: La Universidad Católica del Norte, UCN, es una institución privada de derecho público, que forma parte del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas, CRUCH. Mediante Decreto N° 134, de 23 de octubre de 2012, la UCN oficializó la creación del Centro de Emprendimiento y Desarrollo Empresarial (C.E.D.E.), en la sede de Coquimbo, señalando expresamente dentro de sus objetivos generales y específicos los de desarrollar procesos de evaluación y certificación de competencias laborales. La UCN también cuenta con una OTEC de su mismo nombre y RUT.

b) Alcance solicitado: Conforme al detalle contenido en la ficha entregada a los directores, seleccionan 3 perfiles pertenecientes al subsector de pesca artesanal del sector pesquero; 10 perfiles del sector minero correspondientes a los subsectores extracción rajo abierto, electroobtención, mantenimiento mecánico y procesos de sondajes; 7 del sector metalmecánico, en los subsectores mantención, fundición, operación y fabricación; y el único perfil del sector empresas de menor tamaño. Lo anterior representa un promedio ponderado de un 33,9% de los subsectores seleccionados dentro de dichos sectores.

c) Domicilio y cobertura regional: El Centro tiene sus oficinas administrativas en la ciudad de Coquimbo y no declara sedes regionales. La entidad postulante declara que actuará preferentemente en la Región de Coquimbo.

d) Infraestructura para evaluación y certificación: Para la evaluación de trabajadores dependientes utilizarán las instalaciones de las propias empresas que soliciten el servicio. Para la evaluación de trabajadores independientes, presentan dos cartas - compromiso. La primera, del CFT CEDUC UCN sede Coquimbo, que pertenece a la Universidad, en donde proponen evaluar los perfiles de los sectores EMT, Minero y Metalmecánico. Y una segunda, con la Corporación Administradora del Puerto Artesanal de Coquimbo, para utilizar sus instalaciones en la evaluación de los perfiles del sector pesquero. En opinión de los evaluadores técnicos, la infraestructura con que cuenta la Universidad para evaluar los perfiles de los sectores EMT y Pesquero, son apropiadas, pero la de los sectores minero y metalmecánico tiene las siguientes limitaciones: para el sector minero, en el subsector Extracción a Rajo Abierto, los simuladores permitirán evaluar sólo el perfil de operador de transporte de materiales de rajo, que es uno de los cinco perfiles incluidos; en el subsector electroobtención, las instalaciones no son pertinentes para evaluar al único perfil seleccionado; en el subsector mantenimiento mecánico, las instalaciones no son pertinentes para evaluar al único perfil seleccionado; en el subsector Procesos Sondajes, las instalaciones sólo cuentan con instalaciones para evaluar el perfil de operario de muestrera, que es uno de los tres perfiles incluidos; para el sector metalmecánico, en el subsector Fundición, las instalaciones no permiten evaluar al único perfil seleccionado; en el subsector Mantención, las instalaciones no cuentan con todo lo



requerido para los dos perfiles seleccionados; y en el subsector Procesos de Sondajes, sólo cuentan con instalaciones para evaluar el perfil conductor operador equipo de apoyo procesos de sondaje, que es uno de los cuatro perfiles incluidos.

e) Resultado final de la evaluación. El postulante obtuvo un porcentaje final de 71,5% de cumplimiento, conforme al detalle contenido en la ficha entregada a los directores.

f) Recomendación y observaciones: Se recomienda acreditar al postulante "*Universidad Católica del Norte*", a través de su sede Coquimbo, en el alcance solicitado, considerando que cumple con los requisitos legales, administrativos y técnicos, exigidos en las bases de la convocatoria y en el reglamento de centros. Sin perjuicio de ello, se considera necesario plantear las siguientes observaciones y áreas de mejora:

- Tener presente que sólo podrá operar su condición de Centro acreditado, a través de su Sede Coquimbo, en cuanto el objeto social exigido por la Ley N°20.267, se encuentra circunscrito a dicha sede.
- Durante su primer año de operaciones, deberá adquirir o arrendar, maquinaria y equipamiento para poder realizar las evaluaciones de trabajadores independientes en los perfiles de los subsectores minero y metalmecánico que actualmente no cuentan con infraestructura.
- En el ámbito de los precios a cobrar, se estima recomendable revisar la política de un precio único para el caso del perfil Gestor Mype.
- La entidad postulante, en el plazo de 60 días, debe realizar acciones para fortalecer las capacidades de la auditora, para el desempeño de esa función.
- La entidad postulante, en el plazo de 60 días, debe completar los siguientes procedimientos de su Sistema de Gestión de Calidad: Auditora de la evaluación de competencias laborales, listado de documentos controlados, manejo de datos e información confidencial, entrega oportuna y completa de información a ChileValora.
- La entidad postulante debe establecer los resguardos correspondientes para cumplir con la inhabilidad de evaluar y certificar a egresados de su CFT y OTEC relacionadas.
- Se deberá instalar, en un plazo de 60 días, una señalética de las oficinas del Centro, para una mejor visibilidad del mismo y orientación a las personas que requieran de sus servicios.

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

“ACUERDO NÚMERO CIENTO CUARENTA Y CINCO DEL AÑO DOS MIL TRECE:

PRIMERO. APRUÉBESE la solicitud de acreditación del postulante "*Universidad Católica del Norte*", a través de su sede Coquimbo, dado que cumple con los requisitos establecidos en la Ley N° 20.267, sus reglamentos y las bases de la convocatoria.

SEGUNDO. PROCEDA la Secretaria 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.

CUARTO. TÉNGASE PRESENTE que la acreditación se otorga por un plazo de 3 años, contados desde la notificación del acto administrativo que la concede.”



4.- Nombre del postulante: “Sociedad MG Capacitaciones Limitada”

a) Integración, dependencia y entidades relacionadas: La entidad postulante es una sociedad de responsabilidad limitada, constituida por dos personas naturales: Cristián Gonzalo Arancibia Estay y María Solange Barrueto Casanova. Con fecha 21 de septiembre de 2012 se modificó el objeto de la sociedad, reemplazando el original de prestación de servicios de capacitación en general, por los de evaluar y certificar competencias laborales. A pesar de que su objeto inicial era la capacitación, nunca ha estado inscrita como OTEC en SENCE.

b) Alcance solicitado: Considera solamente al sector minero, con 6 de sus 96 perfiles. Lo anterior representa un alcance promedio de un 24% de los perfiles existentes en el catálogo en los subsectores de extracción rajo abierto y extracción subterránea.

c) Domicilio y cobertura regional: El Centro tiene sus oficinas administrativas en la ciudad de Los Andes, en la misma dirección en que funciona la OTEC Capacitaciones L & A Limitada, que no tiene relación jurídica con la entidad postulante. Se proponen trabajar preferentemente en las Regiones de Valparaíso y Metropolitana de Santiago, pero no declaran sedes regionales.

d) Infraestructura para evaluación y certificación: En la evaluación de los trabajadores dependientes utilizarán la infraestructura de las empresas que soliciten el servicio, el que, estiman, provendrá de las empresas mineras División Andina de Codelco y División Los Bronces de Anglo American, así como de subcontratistas de éstas, pero no presentan cartas de intención que permitan verificar dicha demanda. Para la evaluación de trabajadores independientes y cesantes, cuenta con un Convenio de Prestación de Servicios con la empresa CBS Industrial Ltda., la que se compromete a disponer de un conjunto de maquinarias que serán arrendadas a MG Capacitaciones cuando requiera realizar evaluación de candidatos. Adicionalmente, se presentó un convenio con la Inmobiliaria Los Amigos Ltda., también para el arriendo de maquinarias y el acceso a un terreno rural para ser utilizado en la evaluación de candidatos. El informe del evaluador técnico señala que en la visita a la empresa CBS Industrial Ltda., no se pudo evaluar el inventario de maquinarias, porque éstas no se encontraban disponibles en dicho lugar. Asimismo, la visita realizada al terreno agrícola que se utilizaría para evaluar en la práctica a los candidatos, permitió comprobar que éste no se encuentra habilitado para dichos fines.

e) Resultado final de la evaluación. El postulante obtuvo un porcentaje final de 53,1% de cumplimiento, conforme al detalle contenido en la ficha entregada a los directores.

f) Recomendación y observaciones: Se recomienda no acreditar como Centro a la entidad postulante, por cuanto no alcanzó el porcentaje mínimo de logro definido para estos efectos (60%). Ello se debe, principalmente, a las siguientes razones:

- El postulante no cuenta con infraestructura pertinente para evaluar en los perfiles de su alcance.
- Su alcance representa una baja proporción de los perfiles del sector minero.
- Los integrantes del equipo no tienen experiencia en evaluación y certificación de competencias laborales y la persona que desempeñará la función de auditoría, no presenta antecedentes que demuestren que ha desempeñado dicha función.
- El modelo de negocio del postulante no está sustentado en información detallada de su mercado objetivo, que permita respaldar su demanda por servicios, así como tampoco para la proyección de operaciones durante el período de acreditación solicitado. No considera una diferenciación de precios del servicio según sean trabajadores dependientes o independientes, ni tampoco hay una estrategia comercial diferenciada.

Los directores coinciden con la evaluación realizada por la Secretaría Ejecutiva y adoptan el siguiente acuerdo:



**“ACUERDO NÚMERO CIENTO CUARENTA Y SEIS DEL AÑO DOS MIL TRECE:
PRIMERO: DENIÉGUESE** la solicitud de acreditación del postulante **“MG Capacitaciones Limitada”**
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.”

Antes de pasar al siguiente punto de la tabla y a raíz del tema de la disponibilidad de infraestructura para evaluar a los trabajadores independientes, el señor Correa plantea que hay un tema de fondo que este Directorio, como órgano colegiado, no ha logrado determinar con claridad, más allá de las opiniones que cada uno de sus Directores ha manifestado en sus deliberaciones, en orden a determinar cuál es el principal objetivo que se persigue con el diseño de este Sistema, que puede ser, entre otros, ofrecer movilidad a los que tienen empleo, establecer una herramienta para que las personas que no lo tienen puedan encontrarlo, ser una alternativa para que los trabajadores obtengan mejores remuneraciones una vez certificados, mejorar la productividad de la empresa, servir como una herramienta para dignificar la labor que muchos trabajadores desarrollan, etc. A su juicio, esa discusión debe darse durante este año, para poder definir los lineamientos estratégicos que marcarán el plan de acción institucional en el futuro. Lo anterior cobra especial importancia si se piensa que éste es el último año de gobierno de la actual administración y que tanto los distintos candidatos a la Presidencia de la República, como las autoridades que asuman a partir del 11 de marzo del año 2014, podrán requerir información sobre los lineamientos de esta política pública, debiendo el Directorio tener una postura que se haya discutido de manera específica y en donde cada uno haya fijado su posición sobre la materia. La secretaria ejecutiva señala que, en su opinión, el sistema tiene que servir para los trabajadores que tienen empleo y buscan movilidad o estabilidad en el mercado del trabajo, así como también para los trabajadores que quieren cambiarse a otro empleo o para los que hoy día están desempleados y quieren encontrarlo. El punto es que para ese segundo grupo de trabajadores, actualmente el Sistema puede ofrecerles certificaciones en algunos perfiles y en otros no, debido al nivel de complejidad que va asociada a su evaluación. Agrega que es posible que, en la medida que el Sistema se vaya desarrollando y los Centros vayan obteniendo retornos, se irán facilitando inversiones que permitan evaluar a los independientes en otros perfiles. Como también es posible que se llegue a la conclusión de que, para atender a los desempleados e independientes, se requiere combinar la certificación con otros instrumentos de políticas públicas. El señor Godoy, por su parte, considera positivo abordar esta discusión, pero solicita incluir en ella la opinión de los operadores del Sistema como un insumo necesario para que las conclusiones no sean sólo organizacionales, ni redunden exclusivamente en la necesidad de realizar modificaciones legales, sino apunten a la forma de gestionar este Sistema desde la mirada de quienes lo están implementando. Se acuerda que la secretaría ejecutiva proponga un mecanismo para que el directorio pueda realizar esta discusión estratégica y generar un documento de trabajo proyectivo para el sistema, idealmente en el mes de junio.

En el cuarto punto de la tabla, se presenta la solicitud de acreditación de 2 perfiles ocupacionales correspondientes al sector transporte marítimo, subsector portuario, que fueron levantados en el marco de los proyectos de competencias laborales que fueron aprobados por el directorio en el mes de agosto del año 2011.



El señor José Ramón Correa solicita dejar constancia en acta de que, si bien no tiene un interés directo en esta materia, prefiere por un asunto de transparencia inmiscuirse para participar de esta decisión, por cuanto se desempeña como abogado de una empresa marítimo portuaria del Sur de Chile. Se aprueba.

A modo de introducción, se recuerda que el proyecto presentado por la Cámara Marítima y Portuaria de Chile A.G. (CAMPORT), en conjunto con la Confederación de Trabajadores Portuarios, Estibadores y Ramos Similares de Chile (COTRAPORCHI), consideraba el levantamiento de 16 perfiles ocupacionales, 14 de los cuales fueron aprobados por este directorio en la trigésimo quinta sesión ordinaria del 2 de agosto de 2012. Hubo 2 perfiles, correspondientes al operador de grúa portacontenedor y al operador de grúa horquilla, que no fueron presentados a acreditación en dicha sesión, dado que ya existían en el catálogo en otros sectores y se consideró necesario realizar un análisis en mayor profundidad para evitar nuevas duplicidades. Este análisis consistió en realizar una comparación del contenido de los perfiles cuya acreditación se solicitaba para el sector portuario, con los ya existentes en el catálogo y luego validar el resultado con el OSCL del sector. De este modo, el perfil de grúa portacontenedor se comparó con el único perfil similar en el sector logística y el perfil de grúa horquilla se comparó con el del sector Agrícola Transversal, dado que los otros existentes estaban próximos a perder vigencia o ser reemplazados por otros.

Respecto del perfil de operador de grúa portacontenedor, la conclusión del equipo técnico de la secretaría ejecutiva fue que, si bien tienen algunos elementos en común, existen diferencias considerables que podrían hacerlo no aplicable para el sector portuario. Tratándose del perfil de operador de grúa horquilla, se concluyó que las similitudes son mayores y, por tanto, no se ve con claridad la necesidad de levantar un nuevo perfil. Entregado este análisis al OSCL del sector, éste argumentó que, en ambos casos, los perfiles no son homologables, por cuanto los existentes en el catálogo consideran acciones que no se realizan en el sector portuario, que este último requiere que sus operadores tengan conocimientos de señalética y seguridad específicos del trabajo en puertos, así como niveles de precisión y experticia diferentes al de otros sectores, por las condiciones de operación y tipos de carga, incluyendo las cargas peligrosas, que hacen necesarios conocimientos específicos y competencias conductuales propias de las labores portuarias.

En virtud de estos antecedentes y en consideración a que este año se realizará una revisión más global del catálogo que permitirá normalizar este tipo de situaciones, se solicita la acreditación de los perfiles de Operador de Grúa Portacontenedor en Puertos y Operador de Grúa Horquilla en Puertos, para el sector de transporte marítimo.

El señor Weinstein señala que no está de acuerdo con la solicitud, debido a que el catálogo ya tiene esos perfiles. Lo que corresponde en estos casos es mejorar el perfil existente para que pueda ser aplicable a otros sectores, pero no seguir levantando perfiles duplicados que atentan directamente contra la movilidad del trabajador. A su juicio, no es válido el argumento de que los trabajadores portuarios requieren conocimientos específicos de señalética y manejo de cargas, el oficio es el mismo, la maquinaria es la misma, las competencias para manejarla son las mismas, lo único que cambia son algunas características del entorno en que se ejecuta, lo que debe quedar reflejado dentro del perfil, pero no en perfiles separados. De otro modo, inevitablemente se producirá una pérdida del valor del certificado, ya que un trabajador deberá acumular distintos certificados de operador de grúa para poder desempeñar la misma función en



distintos sectores. Desde esa perspectiva, le parece más lógico juntar a los CSCL de los sectores que tienen el perfil, para que acuerden una versión que les sirva a todos y que, a través de la definición de niveles de certificación, recoja las particularidades de cada sector.

La secretaria ejecutiva señala que comparte la posición, pero que en la práctica nuestro catálogo no tiene actualmente una estructura que defina niveles dentro de los perfiles y por ello se está realizando el diseño de un proceso de homologación que se ha contratado a Marcos Singer. En el intertanto, mientras se camina hacia ese objetivo, hay empresas que están demandando el servicio de certificación en esos perfiles, y los centros no pueden ofrecerla si éstos no se encuentran en el catálogo.

A lo anterior, el señor Echeverría contesta que no hay que perder de vista que este Sistema no está construyendo un catálogo para la empresa y que lo que interesa es que un perfil reconocido en el catálogo tenga niveles de trayectoria laboral que permita la movilidad de los trabajadores. Desde este punto de vista, sugiere proceder a la aprobación, pero por un tiempo menor, a la espera de que se termine el proceso de reordenamiento ya señalado. Para estos efectos, sugiere que se formalice una declaración respecto a que el actual catálogo tendrá vigencia hasta el año 2015 y desde ahí comenzará la aplicación del catálogo nuevo.

Los directores en su mayoría se manifiestan de acuerdo con la propuesta y deciden conceder la acreditación de los perfiles por un período de 2 años. El señor Weinstein, por su parte, se mantiene en discrepancia por las razones ya señaladas. En virtud de lo anterior, con 6 votos a favor y el voto disidente del señor Weinstein, se adopta el siguiente acuerdo:

“ACUERDO NÚMERO CIENTO CUARENTA Y SIETE DEL AÑO 2013:

PRIMERO: ACREDITENSE, hasta el 30 de abril de 2015, los 2 perfiles ocupacionales y las respectivas unidades de competencias laborales que los componen, incluidos en la solicitud presentada por el Sector Transporte Marítimo, Subsector Portuario, cuyo detalle se acompaña en documento anexo a la presente acta.

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

En el quinto punto de la tabla, se entrega a los directores el informe de ejecución presupuestaria, pero se posterga su revisión para la próxima sesión.

En el sexto punto de la tabla, sobre actualización del registro de certificaciones otorgadas, se recuerda que la Ley de Presupuesto SENCE correspondiente al año 2011, en su glosa 12, consideró recursos para la ejecución de acciones de evaluación y certificación de competencias laborales, según los estándares reconocidos por la Comisión, y señaló que dichas certificaciones pasarían a formar parte del Registro Nacional de Certificaciones, una vez cumplidos los requisitos que la Comisión establezca. En virtud de ello, en enero del presente año 2013, mediante oficio de su Director Nacional, SENCE solicitó a ChileValora el ingreso al Registro Público de las certificaciones otorgadas durante el proceso 2011, en el marco de la glosa arriba mencionada. Se adjuntó una base de datos con 10.473 registros, que fueron revisados por ChileValora para verificar la completitud la información, la pertinencia de los perfiles certificados al catálogo de ChileValora y la existencia de observaciones importantes en el proceso de auditoría preventiva aplicada por ChileValora al mencionado programa.

De los 10.473 registros, 2.535 presentaban algún tipo de error, observación o falta de información, 23 correspondían a personas que se retiraron del proceso y 367 resultaron aún no competentes, por lo tanto lo que corresponde ingresar son 7.548 registros de personas certificadas.

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

“ACUERDO NÚMERO CIENTO CUARENTA Y OCHO DEL AÑO 2013:

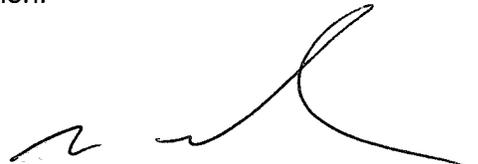
Ingrésense al Registro Nacional de Certificaciones ChileValora las **7.548** certificaciones otorgadas en los procesos desarrollados por SENCE durante el año 2011, realizadas de la forma y con los recursos dispuestos para estos efectos en su Ley de Presupuesto del año correspondiente.”

Atendida la hora de término de la convocatoria, se decide postergar el punto varios de la tabla para la próxima sesión. Se da término a la cuadragésima segunda sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe.

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:



ARTURO LYON PAROT



ROBERTO GODOY FUENTES



BERNARDO ECHEVERRÍA VIAL



ANDRÉS OVALLE LETELIER



JUAN BENNETT URRUTIA



ALEJANDRO WEINSTEIN VARAS



JOSÉ RAMÓN CORREA DÍAZ



MARÍA EUGENIA PUELMA ALFARO



PERFILES ACREDITADOS EN 42 SESIÓN ORDINARIA DEL 04-04-2013

Sector	Subsector	Código perfil	Glosa perfil	Código UCL	Glosa UCL
TRANSPORTES	MARITIMO PORTUARIO	POTMP015	OPERADOR DE GRÚA HORQUILLA	TMP001	CUMPLIR NORMAS DE SEGURIDAD ESTABLECIDAS
				TMP034	PONER EN MARCHA Y CHEQUEAR LAS CONDICIONES OPERATIVAS Y DE SEGURIDAD DE LA GRÚA HORQUILLA
				TMP035	OPERAR LA GRÚA HORQUILLA
		POTMP016	OPERADOR DE GRÚA PORTACONTENEDORES	TMP001	CUMPLIR NORMAS DE SEGURIDAD ESTABLECIDAS
				TMP036	PONER EN MARCHA DE LA GRÚA PORTACONTENEDOR
				TMP037	OPERAR GRÚA PORTACONTENEDOR PARA TRASLADAR Y MANIOBRAR CARGA