



ACTA

SEPTUAGÉSIMO SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

17 DE MARZO DE 2016

En Santiago, a 17 de marzo de 2016, a las 13:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la septuagésimo segunda sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

PARTICIPANTES

Concurrieron a esta septuagésimo segunda sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Etiel Moraga Contreras – quien la presidió –, Sra. Rossana Zurita Benavides y Sra. Marión Cortés Acuña; en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot, Sr. Juan Araya Jofré y Sr. Darío Ovalle Irarrázaval; en representación de la Ministra de Educación, Sra. Marcela Arellano Ogaz; y en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sr. Adrián Fuentes Campos.

No asistió a esta sesión el señor Pedro Goic Borojevic, quien justificó su inasistencia con la debida anticipación.

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

TABLA

1. Aprobación acta anterior
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Tema estratégico: Presentación de resultados del Taller “Balance, Desafíos y Propuestas para el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales”.
4. Temas que requieren acuerdo de directorio
 - 4.1. Área de Centros y Evaluadores:
 - a) Solicitud de acreditación de Centros
 - b) Renovación de acreditación de Centros
 - c) Habilitación de evaluadores
 - d) Ampliación de alcance de evaluadores
 - 4.2. Competencias Laborales: Propuesta de Focos Estratégicos para la Séptima Convocatoria de Proyectos de Competencias Laborales
 - 4.3. Propuesta Final de “Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad”
 - 4.4. Institucional: Autorización Viajes Presidente y Vicepresidente
5. Varios



DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la septuagésimo primera sesión ordinaria, celebrada el 21 de enero de 2016.

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

En el tercer punto de la tabla, se presenta el tema estratégico de esta sesión, relativo a los resultados del Taller "Balance, Desafíos y Propuestas para el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales", realizado el 15 de enero pasado. Se recibe como invitados a la señora Yael Senerman y al señor Raúl Frías, profesionales de la consultora Symnetics, que estuvo a cargo del taller. Se aclara que el objetivo de esta sesión no es realizar un análisis de las conclusiones del estudio, sino conocerlas y utilizarlas como insumo para el taller de reflexión estratégica que el directorio realizará próximamente. Dicho esto, se da la palabra a los consultores. Los aspectos principales de su presentación se resumen a continuación:

1.- Los objetivos del proceso fueron básicamente tres: realizar un balance del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, desde la percepción y evaluación de sus diversos stakeholders; identificar los principales propósitos del Sistema; y definir fuentes de valor para alcanzar los propósitos consensuados.

2.- El plan de trabajo desarrollado consideró, en primer lugar, el levantamiento de toda la información disponible, contenida en estudios contratados por ChileValora o por otros actores del Sistema. Luego, como elemento central del proceso, se realizaron un total 26 entrevistas en profundidad, a personas de ChileValora y distintos actores del sector público, del sector de los trabajadores, del empresarial y otros stakeholders relevantes tanto en el plano nacional como internacional. A continuación se realizó el taller, en el que participaron representantes de los mismos sectores entrevistados, para terminar con un informe final, que contiene las principales conclusiones y sugerencias y que será enriquecido con las preguntas que puedan surgir en la presente sesión.

3.- Si bien el alcance estuvo centrado en analizar el desempeño del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, fue necesario mirar también a los demás actores del Sistema de Formación para el Trabajo, esto es, el sistema de capacitación y el sistema de educación formal técnico profesional, así como y la integración entre los mismos, lo que finalmente tiene un impacto en la mirada de largo plazo que se plantea más adelante.

4.- Los principales logros que se identifican por los distintos actores entrevistados son: creación y permanencia de la institucionalidad a lo largo de distintos gobiernos; Sistema valorado y legitimado entre quienes lo conocen; gobierno tripartito basado en el diálogo social como un activo principal de ChileValora; un Catálogo Nacional de Perfiles Laborales consensuado de manera tripartita según demandas del mercado laboral, aplicable a diversas industrias; Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad acordado con Sence y Mineduc; más de 74.000 certificaciones otorgadas y más de 80.000 evaluaciones realizadas; reconocimiento formal y profesional hacia los trabajadores que contribuye a otorgarles dignidad; un mercado formado de proveedores de evaluación y certificación; existe una metodología para evaluar y certificar trabajadores; rol articulador de ChileValora entre el mundo del trabajo y la formación, aunque hay mucha discusión sobre hasta dónde debe llegar o cuál es el límite de ese rol



articulador que surge espontáneamente; Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral, como primer peldaño hacia un Marco único a nivel nacional; creación de planes formativos que aportan pertinencia al sistema de capacitación; rutas formativo-laborales en 23 subsectores que permitirán orientar a los trabajadores sobre sus posibilidades de movilidad; alianzas estratégicas con 11 instituciones del Sector Público para apalancar la certificación con el cierre de brechas de capital humano; y reconocimiento a nivel internacional.

5.- Las principales oportunidades de mejora que surgen para el Sistema son: necesidad de articulación entre las instituciones y subsistemas del Sistema de Formación para el Trabajo, aunque éste no exista de manera formalizada; estrechar la relación entre necesidades del mercado laboral, la educación formal, certificación y la capacitación; aumentar la percepción de valor de los empleadores al contratar personas certificadas o certificar a sus actuales trabajadores; incrementar la influencia de los OSCL en sus respectivos sectores productivos; alinear esfuerzos entre instituciones para generar un Marco de Cualificaciones único nacional; fortalecimiento estratégico del Directorio y de cada una de las instituciones que lo integran; reforzar la comunicación de resultados y beneficios del Sistema; profundizar la medición y evaluación de los impactos del Sistema; diversificar las fuentes activas de financiamiento de ChileValora; un tema de fondo es la necesidad de focalizar en sectores productivos que permitan visibilizar el impacto y el valor de la certificación, es decir, menos cobertura y más focalización; revisar las facultades otorgadas por la Ley a ChileValora; resolver la multiplicidad de interpretaciones respecto a los propósitos del Sistema, las que dicen directa relación con las expectativas que cada uno de los actores generó en la creación de este Sistema.

Ahora bien, como una interpretación de los aspectos consensuados en el taller, se desprende que los propósitos que se identifican como principales del Sistema son la empleabilidad para el trabajador y la productividad para la empresa, de los cuales se derivan, como objetivos intermedios, otorgarle al trabajador la certificación como capital propio y dar pertinencia a la formación de capital humano. Las externalidades positivas que ello genera son la contribución al reconocimiento y dignidad de los trabajadores, el aumento de la remuneración y la equidad.

6.- Se identifican varios desafíos y líneas de acción de corto plazo. Algunos que tienen que ver con la integración de la certificación con los demás componentes del sistema de formación para el trabajo, por medio de: crear equivalencias entre programas educativos y certificaciones; alinear esfuerzos con los nuevos CFT públicos; diseñar puente entre las personas que no lograron la certificación con organismos de capacitación; desarrollar un Marco de Cualificaciones común a nivel país; capitalizar esfuerzos realizados por los diversos actores en la creación de rutas formativo-laborales. Un segundo grupo de desafíos apuntan al rol estratégico del Directorio: consensuar entre los Directores un modelo de gestión estratégica; priorizar líneas de acción en el corto plazo; que cada Director presente inquietudes y propuestas relevantes para su sector; y reforzar el rol de comunicación de cada Director dentro de su sector. Y un tercer grupo tiene que ver con condiciones generales para el fortalecimiento del Sistema: lograr que la certificación sea parte de la agenda de los Ministerios involucrados; hacer foco en sectores claves ya priorizados a nivel país; continuar creando y fortaleciendo alianzas estratégicas; a la luz de los propósitos consensuados, definir indicadores para medirlos; potenciar el rol de los OSCL para fortalecer el nexo con el mercado laboral; desarrollar y activar fuentes de financiamiento disponibles.



7.- Por último, son oportunidades en el largo plazo: conformar una Comisión o instancia que pueda pensar en un nuevo paradigma, mirando el Sistema de Formación para el Trabajo en su conjunto, reflexionando sobre cuál es la institucionalidad que se requiere, los cambios legales necesarios, los incentivos y los aspectos que deberían ser obligatorios, para lograr un propósito único y común.

Se ofrece la palabra a los directores.

El señor Lyon consulta, en la lógica de la necesidad de contar con un modelo integrado de Formación para el Trabajo, si existe una opinión sobre cuál debería ser la entidad que coordine las acciones y articulaciones necesarias y que defina las directrices. El señor Frías responde que la experiencia internacional muestra distintos modelos, como el australiano, en donde existe un ministerio de capital humano que se encarga de toda la formación para el trabajo, modelo que podría ser una alternativa para Chile si se piensa que se trata de un país con algunas características muy similares al nuestro desde el punto de vista del funcionamiento de la economía. Sin embargo, algunos referentes internacionales que fueron consultados, se inclinan más bien por respetar el proceso de aprendizaje evolutivo que ha mostrado Chile en este tema, generando un modelo propio acorde a su institucionalidad. Pero, agrega el señor Frías, más allá del modelo, lo que está claro es que se requiere de una institucionalidad intermedia que defina de manera sistemática los elementos centrales de coordinación y responsabilidad que son necesarios y que tenga las facultades para definir condiciones obligatorias que deban ser incluidas por los centros formadores, tal como sucede en países como Estados Unidos, Australia, Alemania, donde existen matrices de formación obligatorias.

El señor Moraga agradece a la empresa por el trabajo realizado y valora el aporte de este ejercicio como insumo para la toma de decisiones estratégicas por parte del directorio. En tal sentido, señala que la necesidad de concebir el Sistema de Formación para el Trabajo como un todo articulado está permanentemente presente en los análisis que se realizan desde el mundo sindical. Al respecto, consulta si todos los sectores entrevistados coincidían en este aspecto y en los propósitos que le reconocen a la certificación o hay diferencias muy fundamentales. El señor Frías responde que las diferencias que se observan son consustanciales al rol que cada uno de los actores cumple dentro del Sistema. De este modo, existe una diferencia natural en la fuerza que ciertos actores le dan al propósito de la equidad versus la que otros le dan a la productividad. Sin embargo, a su juicio sería interesante realizar un análisis al interior del Directorio para conocer con mayor profundidad sus visiones sobre los objetivos e impacto de la certificación.

El señor Araya opina que hay que tener cuidado con pensar que la solución a los problemas es crear una institucionalidad nueva, pues a su juicio, el foco debe estar puesto en lograr el compromiso de todos los actores, en convencerlos de que este sistema le otorga valor tanto al mundo de la empresa como al de los trabajadores y no tanto en definir estructuras que probablemente terminarán burocratizando el acceso a los beneficios del mismo.

La señora Arellano, por su parte, señala que uno de los problemas de mirar al largo plazo, es que ello termina reduciéndose a la búsqueda de un gran referente que pueda ser imitado y que no necesariamente está consensuado ni es el más indicado considerando la realidad del propio país. Por ello, cuando se miran ejemplos como el de Australia, no se puede olvidar que ello funciona en un marco de acuerdo social diferente, que se desarrolla en base a relaciones de confianza muy distintas y en las que el Estado



juega un rol fundamental en tanto financista principal de los procesos. En Chile, cualquier propuesta que suponga que las instituciones de educación superior van a perder autonomía, no tiene ninguna viabilidad por ahora de ser aprobada. Lo mismo aplica al mundo de la capacitación, en donde iniciativas como reformar la franquicia tributaria o el Fondo Nacional de Capacitación, no están presentes en la agenda pública porque no existe una disposición consensuada en la necesidad de realizar transformaciones en ello. Termina la Sra. Arellano señalando que, en su opinión, ChileValora tiene un desafío de corto plazo de posicionarse al interior de la agenda del Ministerio del Trabajo, dado que si bien se trata de una entidad tripartita y eso es un aspecto muy valioso, su institucionalidad quedó anclada al sector trabajo y de esa forma vinculado a las políticas activas de empleo, por lo que la relación con trabajo y los diversos instrumentos existentes, como por ejemplo, los programas de subsidio a la formación de los trabajadores, debiera ser un espacio privilegiado de articulación que potencie el impacto del sistema.

No habiendo más comentarios, se agradece la presentación de la consultora Symnetics.

En el cuarto punto de la tabla, se pasa a revisar los temas que requieren acuerdo. Se recuerda a los directores que, tal como se ha señalado en oportunidades anteriores, conforme al artículo 6 de la ley N° 20.267, deben inhabilitarse en caso de existir alguna relación con cualquiera de las entidades o personas solicitantes que se indicarán más adelante, que pudiera restarles la imparcialidad necesaria para adoptar la decisión.

Para los temas relativos a centros y evaluadores, participa como invitada la Sra. Pabla Ávila Fernández, Jefa del área correspondiente.

En primer lugar, se somete a consideración del directorio la solicitud de 5 entidades que postulan a la acreditación como Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, cuyo detalle fue publicado en la intranet con la debida anticipación:

1.- Asociación de Empresas de Alimentos de Chile A.G o ChileAlimentos. El Centro solicita ser acreditado en un total de 12 perfiles ocupacionales: 9 pertenecientes al subsector Elaboración y Conservación de Alimentos, del sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, y 3 pertenecientes al subsector transversal del sector Agrícola y Ganadero, lo que representa una cobertura promedio a nivel de subsector de un 20,3%. Sus oficinas administrativas tienen sede en la ciudad de Santiago. Para la evaluación de los candidatos que accedan a la certificación de manera independiente, trabajadores por cuenta propia o desempleados, presenta cartas de compromiso firmadas por los gerentes generales de Invertec Foods S.A., Alifrut S.A. y Aconcagua Foods S.A., todas empresas socias de la asociación gremial, a través de las cuales comprometen el uso de sus instalaciones para las labores de evaluación. El postulante obtuvo un porcentaje final de un 83,8% en la evaluación, conforme al detalle previamente publicado en la intranet. Se recuerda que el puntaje de corte establecido en las bases para obtener la acreditación es de un 60%, por lo que la Secretaría Ejecutiva recomienda su acreditación. Sin perjuicio de ello, entre las áreas de mejora, se solicitará al centro perfeccionar sus procedimientos para alcanzar el 100% del estándar establecido por ChileValora.

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



“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS OCHENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de acreditación del postulante Asociación de Empresas de Alimentos de Chile.

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

TERCERO: INGRÉSESE al postulante al Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, una vez que se acredite por parte de éste el pago del arancel de mantención correspondiente al primer año de acreditación y la publicación en extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede.”

2.- Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales CertificaT Limitada. El Centro solicita ser acreditado en 2 perfiles ocupacionales – de un total de 10 - del subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización, perteneciente al sector Construcción, lo que representa una cobertura promedio a nivel de subsector de un 20%. Sus oficinas administrativas tienen sede en la ciudad de Santiago. Para la evaluación de los candidatos que accedan a la certificación de manera independiente, trabajadores por cuenta propia o desempleados, presenta carta de cesión a préstamo de uso de laboratorios prácticos, emitida por el representante legal de la sociedad Sin Fronteras Capacitación Limitada. Adicionalmente, la entidad postulante cuenta con instalaciones eléctricas propias en sus dependencias.

El postulante obtuvo un porcentaje final de un 80,9% en la evaluación, conforme al detalle previamente publicado en la intranet, por lo que la Secretaría Ejecutiva recomienda su acreditación. Sin perjuicio de ello, entre las áreas de mejora, se solicitará al centro perfeccionar sus procedimientos para alcanzar el 100% del estándar establecido por ChileValora y proponer nuevos evaluadores de competencias laborales para el perfil de instalador de gas, ya que existen sólo dos en todo el Sistema.

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

“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS OCHENTA Y CINCO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de acreditación del postulante CertificaT Limitada.

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

TERCERO: INGRÉSESE al postulante al Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, una vez que se acredite por parte de éste el pago del arancel de mantención correspondiente al primer año de acreditación y la publicación en extracto en el Diario Oficial del acto administrativo que la concede.”

3.- Sociedad McCormick Chile Limitada o CEC Certificación. Solicita su acreditación en 6 perfiles ocupacionales – de un total de 10 - del subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización, perteneciente al sector Construcción, lo que representa una cobertura promedio a nivel de subsector de un 60%. Las oficinas administrativas del Centro tienen sede en la ciudad de Santiago. El postulante obtuvo un porcentaje final de 50,6% en la evaluación, conforme al detalle previamente publicado en la intranet, lo cual se encuentra por debajo del puntaje de corte. Este resultado obedece, principalmente, a que



la infraestructura técnica presentada por el postulante no cuenta con los estándares exigidos por ChileValora para la evaluación de las personas en los perfiles a los que postula. Además, la postulante presenta importantes brechas en los tres principales procedimientos exigidos por ChileValora para la evaluación, auditoría y certificación. Y los flujos proyectados en su modelo de negocios muestran inconsistencias entre ingresos y egresos, además de no ser claro en la segmentación de los clientes. Conforme a lo anterior, la Secretaría Ejecutiva recomienda denegar la acreditación al postulante, por no haber alcanzado el puntaje de corte establecido en las bases de la convocatoria.

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

“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS OCHENTA Y SEIS DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: DENIÉGUESE la solicitud de acreditación al postulante Sociedad McCormick Chile Limitada o CEC Certificación.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaría 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.”

4.- Federación Gremial Chilena de Industriales Panaderos o FECHIPAN. Solicita su acreditación en un total de 10 perfiles ocupacionales: 7 pertenecientes al subsector Panadero, del sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, y 3 pertenecientes al subsector Supermercados del sector Comercio, lo que representa una cobertura promedio a nivel de subsector de un 29,4%. La documentación presentada por el postulante fue insuficiente para la acreditación del dominio, posesión o mera tenencia de la infraestructura técnica y administrativa y su modelo de negocios no incorporó los antecedentes necesarios para evaluar su fundamentación. Por tanto, ChileValora procedió a requerir información adicional, sin que el postulante respondiera dentro del plazo legal establecido al efecto en la Ley N° 20.267. De este modo, la evaluación se realizó con la información disponible, obteniendo un porcentaje final de un 42,5%, lo cual se encuentra por debajo del puntaje de corte. Por tanto, la Secretaría Ejecutiva recomienda denegar la acreditación al postulante.

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

“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: DENIÉGUESE la solicitud de acreditación al postulante Federación Gremial Chilena de Industriales Panaderos o FECHIPAN.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaría 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.”

5.- CERCOM SPA. Solicita su acreditación en 3 perfiles ocupacionales – de un total de 23 - del subsector Gastronomía, perteneciente al sector Gastronomía, Hotelería y Turismo, lo que representa una cobertura promedio a nivel de subsector de un 13%. Las oficinas administrativas e infraestructura técnica del Centro tienen sede en la ciudad de Chillán. El



postulante obtuvo un porcentaje final de 47,8% en la evaluación, conforme al detalle previamente publicado en la intranet, lo cual se encuentra por debajo del puntaje de corte. Este resultado obedece, principalmente, a las siguientes razones: la infraestructura técnica presentada por el postulante no cuenta con los estándares exigidos por ChileValora para la evaluación de las personas en los perfiles a los que postula; el equipo de trabajo no tiene experiencia en las labores que desarrollarán y las referencias presentadas no pertenecen a algún actor relevante a nivel nacional o regional; la estrategia comercial presentada es genérica, sin especificaciones en cuanto a tipos de perfiles, sólo se focaliza en uno, pero que representa el 9% de su proyección de demanda; los flujos presentados tienen inconsistencias, particularmente entre ingresos y egresos proyectados; y la postulante presenta importantes brechas en los tres principales procedimientos exigidos por ChileValora para la evaluación, auditoría y certificación. Conforme a lo anterior, la Secretaría Ejecutiva recomienda denegar la acreditación al postulante, por no haber alcanzado el puntaje de corte establecido en las bases de la convocatoria.

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

“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS OCHENTA Y OCHO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: DENIÉGUESE la solicitud de acreditación al postulante CERCOM SpA.

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

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

En segundo lugar, se presenta la solicitud de renovación de la acreditación de 3 Centros cuya vigencia se encuentra próxima a vencer:

1.- Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del Sector Vitivinícola Limitada o Certifica Vinos Limitada. La acreditación de este centro expira el 19 de abril del año 2016. Solicita renovar su acreditación en los mismos 42 perfiles con los cuales terminó su primer período de acreditación, pertenecientes a los subsectores Transversal, Fruticultura y Vitivinícola, del sector Agrícola y Ganadero. Lo anterior representa un 56,8% de cobertura promedio a nivel de subsectores del catálogo. Sus oficinas administrativas permanecen en la ciudad de Santiago y mantiene convenios vigentes con: i) Instituto Tecnológico Campus Colchagua de la Universidad de Talca; (ii) Viña Caliterra S.A.; (iii) Sociedad Anónima Viña Santa Rita; (iv) Asociación de Vinos de Chile A.G. para facilitar las dependencias de las viñas socias Morandé y San Pedro; todos los cuales le permiten realizar las evaluaciones a trabajadores independientes, por cuenta propia o desempleados, en todos los perfiles en que solicita la renovación de la acreditación. El Centro obtuvo un porcentaje final de logro de un 80,2% en la evaluación, conforme al detalle previamente publicado en la intranet, lo que se encuentra por sobre el punto de corte de 60% establecido por el directorio, por lo que la Secretaría Ejecutiva recomienda su acreditación para un nuevo período. No obstante, como área de mejora, se recomienda que el centro incorpore a algunos de los evaluadores a su equipo permanente y que optimice el ajuste a los protocolos y formatos existentes.

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



“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS OCHENTA Y NUEVE DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: RENUÉVESE la acreditación del **Centro Certifica Vinos Limitada**, por un nuevo período de tres años contados desde la fecha en que expira su acreditación inicial, esto es, desde el 20 de abril de 2016 y hasta el 20 de abril del año 2019.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaría Ejecutiva a formalizar la renovación mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del acta de compromiso correspondiente.

TERCERO: INGRÉSESE la nueva vigencia de la acreditación del postulante en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencia Laborales, una vez que se acredite por parte de éste el pago del arancel relativo al primer año de mantención y la publicación en el Diario Oficial del extracto del acto administrativo correspondiente.”

2.- Cámara Chilena de Refrigeración y Climatización A.G. La acreditación de este centro expira el 5 de abril del año 2016. Solicita renovar su acreditación en los 4 perfiles con los cuales terminó su primer período de acreditación, y agregar un nuevo perfil a su alcance, correspondiente al de operador de sistemas de refrigeración industrial con amoníaco, todos pertenecientes al subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización, del sector Construcción. Lo anterior representa un 50% de cobertura promedio a nivel de subsector. Sus oficinas administrativas permanecen en la ciudad de Santiago y para las evaluaciones a trabajadores independientes, por cuenta propia o desempleados, cuenta con infraestructura técnica en sus propias dependencias, acorde a los estándares requeridos para todos los perfiles en que solicita la renovación de la acreditación. El Centro obtuvo un porcentaje final de logro de un 73,5% en la evaluación, conforme al detalle previamente publicado en la intranet, lo que se encuentra por sobre el punto de corte de 60% establecido por el directorio, por lo que la Secretaría Ejecutiva recomienda su acreditación para un nuevo período.

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

“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS NOVENTA DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: RENUÉVESE la acreditación del **Centro Cámara Chilena de Refrigeración y Climatización A.G.**, por un nuevo período de tres años contados desde la fecha en que expira su acreditación inicial, esto es, desde el 6 de abril de 2016 y hasta el 6 de abril del año 2019.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaría Ejecutiva a formalizar la renovación mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del acta de compromiso correspondiente.

TERCERO: INGRÉSESE la nueva vigencia de la acreditación del postulante en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencia Laborales, una vez que se acredite por parte de éste el pago del arancel relativo al primer año de mantención y la publicación en el Diario Oficial del extracto del acto administrativo correspondiente.”

3.- Universidad Técnica Federico Santa María. La acreditación de este centro expira el 17 de abril del año 2016. Solicita renovar su acreditación en los mismos 124 perfiles con los cuales terminó su primer período de acreditación, pertenecientes a los sectores Manufactura Metálica, Minería Metálica, Construcción, Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, y Minería No Metálica. Además, solicita la incorporación a su alcance de 40 nuevos perfiles, pertenecientes a los subsectores Minería del Cobre,



Actividades Especializadas de Construcción, Petróleo y Gas Natural. El centro anterior representa un 55,4% de cobertura promedio a nivel de subsectores, siendo este el mayor oferente de perfiles del Sistema, con un total de 164, lo que equivale al 20% del total del Catálogo de ChileValora. Sus oficinas administrativas permanecen en la ciudad de Valparaíso y para las evaluaciones a trabajadores independientes, por cuenta propia o desempleados, cuenta con infraestructura propia, dispuesta en la casa Central de la Universidad en Valparaíso y en su sede de Viña del Mar, además de un convenio con la empresa Lomas Bayas. El Centro obtuvo un porcentaje final de logro de un 75,7% en la evaluación, conforme al detalle previamente publicado en la intranet, lo que se encuentra por sobre el punto de corte de 60% establecido por el directorio, por lo que la Secretaría Ejecutiva recomienda su acreditación para un nuevo período. Sin perjuicio de ello, dentro de las áreas de mejora, debe con carácter de urgente, acordar un plan de trabajo con ChileValora, que permita aumentar la cantidad de procesos de evaluación proyectados, pues su planificación de demanda es muy baja considerando que se trata del centro con más cantidad de perfiles incluidos en su alcance. Por otro lado, deberá generar las instancias contractuales para que una parte de los evaluadores sean incorporados al equipo de trabajo permanente del Centro y en particular, mejorar los plazos de entrega y el ajuste a protocolos y formatos de los documentos.

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

“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS NOVENTA Y UNO DEL AÑO DOS MIL DIECISIÉIS:

PRIMERO: RENUÉVESE la acreditación del **Centro Universidad Técnica Federico Santa María** por un nuevo período de tres años contados desde la fecha en que expira su acreditación inicial, esto es, desde el 18 de abril de 2016 y hasta el 18 de abril del año 2019.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaría Ejecutiva a formalizar la renovación mediante el respectivo acto administrativo, una vez que el postulante haya dado cumplimiento a la firma del acta de compromiso correspondiente.

TERCERO: INGRÉSESE la nueva vigencia de la acreditación del postulante en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencia Laborales, una vez que se acredite por parte de éste el pago del arancel relativo al primer año de mantención y la publicación en el Diario Oficial del extracto del acto administrativo correspondiente.”

En tercer lugar, se somete a aprobación la solicitud de habilitación de 12 personas como evaluadores de competencias laborales, 11 de ellas formadas directamente por ChileValora en virtud del procedimiento aprobado por este directorio en el mes de julio de 2015 y 1 en el marco del convenio celebrado con la Universidad Técnica Federico Santa María. El listado de los candidatos y el detalle por perfiles y subsectores fue publicado en la intranet con anterioridad a la celebración de la sesión.

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

“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS NOVENTA Y DOS DEL AÑO DOS MIL DIECISIÉIS: Habilitense como evaluadores de competencias laborales, las 12 personas individualizadas durante la presente sesión, para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”



En cuarto lugar, se somete a aprobación la ampliación de alcance de 25 evaluadores ya habilitados, cuyo proceso de evaluación de antecedentes y pruebas técnicas fue realizado directamente por ChileValora. El detalle por perfiles y subsectores fue publicado en la intranet con anterioridad a la celebración de la sesión.

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

“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS NOVENTA Y TRES DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS: Amplíese el alcance de los 25 evaluadores de competencias laborales individualizados durante la presente sesión, para el ejercicio de sus funciones en el sector, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

En quinto lugar, se presenta la propuesta de focos estratégicos para la séptima convocatoria a presentar anteproyectos de competencias laborales. A modo de introducción, la secretaria ejecutiva explica que las normas reglamentarias que regulan este tema, establecen que ChileValora podrá convocar al proceso de presentación de anteproyectos de competencias laborales, cuando sea necesario conforme a su plan de trabajo institucional y de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria, debiendo informar en cada convocatoria de las condiciones, requisitos, metodología y plazos del proceso. Por su parte, la misma norma le otorga al directorio de ChileValora la función de aprobar los focos estratégicos que guiarán la convocatoria. Conforme a ello, se somete a consideración del directorio una propuesta que incluye 4 focos estratégicos:

- 1.- Proyectos presentados por sectores o subsectores productivos en los que exista un interés o compromiso demostrable por el desarrollo de procesos de evaluación y certificación de competencias laborales asociados a los perfiles ocupacionales que se generen como resultado de la ejecución del proyecto, como medio para favorecer la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas.
- 2.- Proyectos presentados por sectores o subsectores productivos en los que existan políticas públicas, nacionales o regionales, que favorezcan, de manera directa y demostrable, el desarrollo de procesos de evaluación y certificación de competencias laborales y/o que aporten a la implementación de políticas públicas para el desarrollo del capital humano del país. En particular, se privilegiarán proyectos que apunten a ampliar oportunidades de certificación y/o capacitación de jóvenes y mujeres en el marco del programa Más Capaz de Sence o proyectos que estén alineados al Programa Estratégico de Especialización Inteligente, impulsado por la Corfo en sectores productivos y/o plataformas habilitantes definidos por la Corfo.
- 3.- Proyectos presentados por Sectores o subsectores productivos que, producto del poblamiento del Marco de Cualificaciones, requieran alinear su Catálogo en ChileValora a las rutas formativo laborales que hayan sido levantadas.
- 4.- Proyectos presentados por Sectores o subsectores productivos que requieran actualizar perfiles que tengan alta usabilidad en procesos de evaluación y certificación de competencias. Es decir, aquellos perfiles que hayan sido utilizados en procesos de evaluación en los últimos 3 años, o donde existan demandas expresas por certificación y/o en programas de capacitación priorizados por el Sence.



La señora Arellano plantea que, a su juicio, los criterios propuestos son demasiado amplios y no dan cuenta de la voluntad del Sistema de orientarse hacia determinados sectores o poblaciones objetivo donde la certificación pueda mostrar mayor impacto. A ello se suma el hecho de que varias veces se ha conversado en el seno de este directorio sobre la existencia de perfiles en el catálogo que no tienen usabilidad y esta propuesta sigue abriendo la posibilidad de que cualquier sector, subsector o área productiva postule a levantar nuevos perfiles, amplificando el riesgo de hacer crecer un catálogo con baja aplicación.

El señor Lyon señala que muchas veces en el marco de las discusiones de este directorio, se ha manifestado que la toma de decisiones relacionadas con el catálogo requieren de un análisis desde las políticas públicas sobre cuáles son las áreas productivas que se necesita fomentar, de manera de focalizar los esfuerzos de levantamiento de perfiles y certificación de manera consistente en esa línea. Un ejemplo de ello fue el catálogo del sector minero que se levantó en base al análisis e información proporcionada por el Consejo Minero y que fue puesta a disposición del organismo sectorial. Lamentablemente, en general se carece de directrices que permitan definir con mayor precisión los sectores en los que debe ponerse foco.

El señor Fuentes, por su parte, opina que acotar el número de sectores en el cual el Sistema puede funcionar no es lo más apropiado, básicamente porque el país está en una etapa en la que necesita hacer una diversificación y un cambio en su matriz productiva y los énfasis del Ministerio de Economía y de Corfo precisamente van en ese sentido. Decidir que algunos sectores quedan dentro y otros fuera, puede significar que muchas personas que necesitan la certificación en el marco de un proceso de reconversión laboral, no puedan acceder a ella. Es importante tener presente que, en distintos ámbitos productivos, como minería, acuicultura y energía, el gobierno está haciendo un esfuerzo importante de diversificación y eso requiere no solamente gente especializada sino que personas que comiencen a construir ese camino, por lo tanto acotar espacios de certificación puede no ser muy beneficioso.

A lo anterior, la señora Arellano agrega que, por otro lado, no parece consistente incluir en una misma convocatoria focos tan diversos como lo son el Más Capaz y los programas estratégicos de especialización de Corfo, en tanto apuntan a poblaciones objetivo totalmente diferentes y requieren de un trabajo también muy distinto a nivel de los OSCL. En este aspecto, se plantea la propuesta de eliminar la referencia a los programas Corfo, en tanto lo más probable es que dichos proyectos sean financiados directamente por esa entidad, mientras que la inclusión del foco en población Más Capaz fue solicitada expresamente por el Director de Sence. El señor Fuentes manifiesta su desacuerdo con dicha propuesta, pues ChileValora ya adoptó la decisión de alinearse con la estrategia de fomento de capital humano de Corfo y el año pasado se avanzó significativamente en formalizar esa alianza que le da mayor consistencia a ambas políticas públicas. Declarar expresamente que se dejan fuera estos programas, es abrir la puerta para que Corfo se vaya por una línea propia de trabajo y se pierdan los avances logrados en materia de acercamiento de ambas instituciones.

El señor Lyon opina que, estando de acuerdo con la necesidad de focalizar, hay que ser cuidadosos con establecer una focalización sectorial demasiado restrictiva que pueda implicar que algún proyecto meritorio quede fuera.



Atendidas todas las observaciones antes expuestas, la secretaria ejecutiva propone reformular la propuesta de focos estratégicos para la séptima convocatoria y presentarla en una próxima sesión extraordinaria que sea convocada durante el mes de marzo para estos efectos. Se aprueba y se fija el 31 de marzo, a las 13:30 horas, para su realización.

En sexto lugar, corresponde someter a aprobación de directorio la propuesta final de Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad. Sin embargo, atendida la hora de término de la presente sesión y la necesidad de contar con suficiente tiempo para el análisis de la propuesta, los directores deciden postergar su presentación para la sesión extraordinaria programada para el 31 de marzo.

En séptimo lugar, se explica que, durante el mes de abril, el presidente y vicepresidente de ChileValora podrían participar en varias actividades en otras regiones del país, en representación del directorio, lo que supondrá gastos de traslados, alojamiento y alimentación. Se recuerda que, según dictamen de Contraloría General de la República, los directores de ChileValora tienen derecho a reembolso por los gastos en que incurran con ocasión de su participación en actividades de la institución, siempre que cuenten con un acuerdo previo del directorio que autorice la participación en las mismas y se certifique la disponibilidad presupuestaria.

La agenda tentativa para el mes de abril, considera la participación eventual del presidente y vicepresidente en las siguientes actividades: el 5 de abril en la Ceremonia de Certificación de 210 trabajadores del sector agrícola ganadero, en la ciudad de Curicó; el 8 de abril en la Ceremonia de Certificación de 233 trabajadores del sector manufactura metálica, en la ciudad de Valparaíso; el 19 de abril en la Ceremonia de Certificación de 40 trabajadores del sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, en la ciudad de San Rafael; el 21 de abril en la Ceremonia de Certificación de 4 trabajadores del sector acuícola y pesquero en Llanquihue; y el 26 de abril en la Ceremonia de Certificación de 6 trabajadores del sector minero, en la región de Antofagasta. Además, también durante el mes de abril, se prevé su participación en las siguientes actividades, cuya fecha está por definir: Ceremonia de Certificación de 46 trabajadores del sector Metalurgia, en Santiago; Ceremonia de Certificación de 30 trabajadores del sector Gastronomía, Hotelería y Turismo en Puerto Saavedra; y Ceremonia de Certificación de 93 trabajadores del Sector Hotelería Gastronomía y Turismo, en Santiago, Valparaíso y Concepción.

La secretaria ejecutiva certifica la disponibilidad presupuestaria para estos efectos. En mérito a lo anterior, se adopta el siguiente acuerdo por unanimidad:

“ACUERDO NÚMERO TRESCIENTOS NOVENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL QUINCE:

APRUÉBESE la participación de don Eitel Moraga Contreras y de don Arturo Lyon Parot, en sus calidades de Presidente y Vicepresidente de la Comisión, en las actividades individualizadas durante la presente sesión, a realizarse durante el mes de abril de 2016, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento.

TÉNGASE PRESENTE que los Sres. Moraga y Lyon tendrán derecho a reembolso por los gastos que se irroguen con ocasión de su participación en las actividades antes mencionadas, previa rendición de los mismos, en las condiciones establecidas en la Resolución Exenta N° 185 de 2011, que aprueba el procedimiento de reembolso de gastos por cometidos de los Directores de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.”



En el punto Varios de la tabla, se informan los siguientes temas:

1.- En la sesión pasada se señaló que el porcentaje preliminar de cumplimiento del convenio de desempeño 2015 por parte de ChileValora fue de un 87,96%, indicando que éste podría tener modificación luego de la revisión por parte del Ministerio del Trabajo del informe final. Mediante Ordinario N° 260 del 29 de febrero del 2016, el Subsecretario del Trabajo aprobó dicho informe, con sólo una observación referida al cálculo del porcentaje de cumplimiento, que aumenta a un 99,73%. Los directores felicitan al equipo de la Secretaría Ejecutiva por la gestión realizada.

2.- ChileValora y Sence fueron convocados por la Ministra del Trabajo a integrar una mesa de trabajo, coordinada por el gabinete de la Ministra, en el marco del "Año de la Productividad" lanzado en el mes de enero por la Presidenta de la República, con el objetivo de proponer medidas concretas en esa dirección. En ese contexto, ChileValora y SENCE propusieron preliminarmente un conjunto de medidas que, entre otros objetivos, apuntan a difundir el Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad, iniciar publicación de las trayectorias laborales para orientar a los trabajadores en sus procesos de formación y capacitación, así como a los empleadores, e intencionar la oferta de capacitación en planes formativos basados en perfiles ocupacionales para aumentar su usabilidad.

3.- El Programa EUROsociAL II, en su fase final, ha promovido la instalación de una Mesa Regional de Cooperación sobre Competencias Transversales y Socioemocionales, con el objetivo de garantizar un espacio técnico de trabajo dirigido a la consolidación de los procesos en ejecución a través del valor añadido garantizado por el intercambio entre países. En este contexto, EUROsociAL II ha solicitado formalmente el apoyo de ChileValora en la organización de un Encuentro de Instalación de la Mesa Regional de Cooperación sobre Competencias Transversales y Socioemocionales, a desarrollarse en Santiago los días 18 y 19 de abril de 2016. La Mesa tendrá como objetivo el intercambio, estudio y cooperación en torno a la medición y el fortalecimiento de las competencias transversales y socio emocionales. La actividad se realizará en las oficinas de ChileValora y se espera contar con la participación de Sence y el Ministerio de Educación, junto a representantes de 7 u 8 países de la región. Se ha enviado invitación a la Ministra del Trabajo para la inauguración de esta actividad.

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 los temas en tabla, se da término a la septuagésimo segunda sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe.

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:

ETIEL MÓRAGA CONTRERAS

ARTURO LYON PAROT

MARIÓN CORTÉS ACUÑA

DARÍO OVALLE IRARRÁZAVAL

ROSSANA ZURITA BENAVIDES

JUAN ARAYA JOFRÉ

MARCELA ARELLANO OGAZ

ADRIÁN FUENTES CAMPOS



XIMENA GONCHA BAÑADOS
Secretaria Ejecutiva
Ministro de Fe

Certifico que la Sr. Rossana Zurita Benavides no fue habida para la firma de la presente acta.