



ACTA

OCTOGÉSIMA PRIMERA SESIÓN ORDINARIA

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

22 DE DICIEMBRE DE 2016

En Santiago, a 22 de diciembre de 2016, a las 16:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministro de fe, Sra. Ximena Concha Bañados, se celebró la octogésima primera 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 octogésima primera sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Eitel Moraga Contreras – quien la presidió – y Sra María Angélica Ibáñez San Martín; en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Arturo Lyon Parot y Sr. Darío Ovalle Irrázaval; en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sr. Pedro Goic Boroevic; 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 asistieron a esta sesión la Sra. Marión Cortés Acuña y el Sr. Juan Araya Jofré, 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. Aprobación acta anterior
2. Cuenta Presidente y Vicepresidente
3. Temas que requieren acuerdo de Directorio
- 3.1 Área de Centros y Evaluadores:
 - a) Acreditación de Centros
 - b) Renovación de acreditación de Centros
 - c) Vencimiento de acreditación de Centros
 - d) Solicitud de cierre anticipado de Centro
 - e) Habilitación y ampliación de alcance de Evaluadores
- 3.2 Área de Competencias Laborales:
 - a) Solicitud de acreditación perfiles ocupacionales
 - b) Solicitud de ampliación de vigencia de perfiles ocupacionales
- 3.3 Institucional:
 - a) Aprobación Propuesta de Convenio de Desempeño 2017
 - b) Autorización viajes Presidente y Vicepresidente
4. Tema estratégico: Estrategia Comunicacional y Campaña Publicitaria
5. Varios



DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la octogésima sesión ordinaria, celebrada con fecha 24 de noviembre de 2016.

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

1.- El 17 de noviembre en Santiago, se celebró el “Día de la capacitación y la empleabilidad”, organizado por SENCE. La jornada fue encabezada por el director nacional de SENCE, Sr. Pedro Goic, y por el Subsecretario del Trabajo, Sr. Francisco Díaz. En representación de ChileValora asistió el presidente del directorio, Sr. Etiel Moraga Contreras.

2.- El 1 de diciembre en Punta Arenas, se realizó el seminario internacional “Reforma educacional en la formación técnica-profesional en Magallanes”, oportunidad en la que el presidente del directorio, Sr. Etiel Moraga Contreras, expuso desde la visión del mundo laboral en el que se insertan estos profesionales. La actividad contó con la participación de diversas autoridades regionales.

3.- El 7 de diciembre en Santiago, se llevó a cabo la ceremonia de cierre del proyecto de competencias laborales del Área Productiva Suministro de Combustibles, donde se dieron a conocer los nuevos perfiles de supervisor y expendedor de combustible que integrarán el catálogo de ChileValora. En la ocasión participaron los representantes tanto de las asociaciones de trabajadores como de distribuidores de combustibles, y el Superintendente de Electricidad y Combustible, Sr. Luis Ávila. En representación de ChileValora asistieron el presidente del directorio, Sr. Etiel Moraga Contreras, el vicepresidente del directorio, Sr. Arturo Lyon Parot, y la Secretaria Ejecutiva, Sra. Ximena Concha Bañados.

4.- El 15 de diciembre en Osorno, se realizó la ceremonia de cierre del proyecto de competencias laborales del subsector lechero, con la participación de los miembros del respectivo Organismo Sectorial y diversas autoridades regionales, además de productores locales y otros invitados. En representación de ChileValora asistió el presidente del directorio, Sr. Etiel Moraga Contreras. El presidente destaca el compromiso y valoración que tanto trabajadores como empleadores del sector hacen de la certificación de competencias, como herramienta de desarrollo de la industria lechera.

5.- El 28 de noviembre en Santiago, se realizó el lanzamiento del “Diseño de instrumentos de evaluación de competencias laborales para el sector minero”, organizado por la Fundación SONAMI que, en conjunto con Universidad Técnica Federico Santa María y OTIC Proforma, entregaron a ChileValora el diseño de instrumentos de evaluación y certificación de competencias, para su utilización en el marco del sistema. En la instancia participaron el presidente de SONAMI, el rector de la UTFSM y el presidente de OTIC Proforma. En representación de ChileValora asistieron el vicepresidente del directorio, Sr. Arturo Lyon Parot, y la Secretaria Ejecutiva, Sra. Ximena Concha Bañados.

6.- El 30 de noviembre en Santiago, se realizó la ceremonia de certificación de 70 trabajadores del Subsector Metalúrgico Metalmecánico, pertenecientes a las empresas ENAER y BBOSCH. En representación de ChileValora asistió el vicepresidente del directorio, Sr. Arturo Lyon Parot.



Concluye la cuenta el presidente señalando que ya se ha solicitado una primera reunión a la nueva Ministra del Trabajo, Sra. Alejandra Krauss y se espera poder contar con su participación en la próxima sesión de directorio y en el Seminario de Diálogo Social que se encuentra programado para el próximo 10 de enero. La secretaria ejecutiva agrega que la nueva Ministra ha establecido una reunión de gabinete semanal, a la que asisten los dos subsecretarios y todos los jefes de servicio del Ministerio del Trabajo, incluyendo a ChileValora, en las cuales se han ido presentando las prioridades para el año 2017, poniendo un especial énfasis en aquellas actividades y acciones que puedan tener mayor impacto en la ciudadanía. En ese contexto, la Ministra ha transmitido que su gestión tendrá 3 focos principales: implementar la Reforma Laboral recientemente aprobada, impulsar junto al Ministerio de Hacienda la conversación sobre la Reforma Previsional y en tercer lugar, impulsar políticas activas que permitan fomentar el empleo, sobre todo mostrando a las personas de manera simple cuáles son las herramientas a las cuales ellos pueden acceder y cuáles son los beneficios que hoy día está disponibles. Respecto del trabajo de ChileValora, la Ministra ha mostrado gran interés, por lo que se espera poder recibirla en la sesión del mes de enero para contarle en más detalle el quehacer institucional.

En el tercer punto de la tabla, se pasa a revisar los temas que requieren acuerdo. El señor Arturo Lyon solicita dejar constancia en acta que se inhabilita para la decisión sobre la solicitud de acreditación de los perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Metalúrgico Metalmecánico del sector Manufactura Metálica, debido a su vinculación con la Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas, entidad que lidera el Organismo Sectorial que presenta la solicitud. Se anota.

Habiéndose publicado en la intranet todos los antecedentes con la suficiente antelación, los directores adoptan los siguientes acuerdos, todos ellos por unanimidad, salvo el acuerdo número cuatrocientos noventa y cinco, que se adopta con la abstención del señor Lyon por las razones ya indicadas:

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

Teniendo presente que Universidad Católica del Maule postuló a la acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales y acreditó el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, sus reglamentos y las bases de la convocatoria:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de acreditación como Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del postulante Universidad Católica del Maule.

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

TERCERO: INGRÉSESE al postulante al Registro de Centros de Evaluación y Certificación de Competencia 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.”

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

Teniendo presente que Universidad Tecnológica Metropolitana solicitó la renovación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales por un nuevo período de 3 años y que el informe de evaluación emitido por la Secretaría



Ejecutiva concluye que el postulante no acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para ello:

PRIMERO: DENIÉGUESE la solicitud de renovación de la acreditación del Centro Universidad Tecnológica Metropolitana.

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.”

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

Teniendo presente que el Centro AC Evaluaciones y Certificaciones Limitada solicitó la renovación de su acreditación como centro de evaluación y certificación de competencias laborales por un nuevo período de 3 años y acreditó el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios necesarios para ello:

PRIMERO: APRUÉBESE la solicitud de renovación de la acreditación del Centro AC Evaluaciones y Certificaciones Limitada por un nuevo período de 3 años, esto es, desde el 17 de enero de 2017 al 17 de enero de 2020.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaria Ejecutiva a formalizar la renovación 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 renovación de acreditación.

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 de mantención correspondiente al primer año de acreditación y la publicación en extracto del acto administrativo respectivo.”

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

Teniendo presente que la acreditación del Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Salmón Chile A.G. vence el 16 de enero de 2017 y que, mediante carta de fecha 30 de agosto de 2016, el centro ha declarado su voluntad de no postular a la renovación por un nuevo período:

PRIMERO: DECLÁRESE vencida la acreditación de Centro SalmonChile A.G., a contar del 17 de enero de 2017;

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaria Ejecutiva a formalizar el vencimiento mediante el acto administrativo correspondiente.

TERCERO: NOTIFÍQUESE al Centro, informando de la obligación de enviar a la Comisión los respaldos físicos y electrónicos de los portafolios que mantuviere en su poder, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación del acto administrativo que declara el vencimiento de su acreditación.

CUARTO: ELIMÍNESE al Centro, a contar de la fecha de vencimiento de su acreditación, del Registro Nacional de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de ChileValora.”

En este punto, el señor Lyon manifiesta que, entendiendo que la decisión del centro está asociada a la crisis estacional que se vive en la industria salmonera, se trata de un sector productivo que ha tenido una participación activa en este sistema desde un inicio y que cuenta con una gran cantidad de perfiles ocupacionales en el catálogo, por lo que solicita evaluar acciones que permitan convocar a otro centro que puede hacerse cargo de la evaluación y certificación de dichos perfiles. Se anota.



“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS NOVENTA DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente que la acreditación del Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Universidad de Antofagasta vence el 15 de enero de 2017 y que, mediante carta de fecha 27 de octubre de 2016, el centro ha declarado su voluntad de no postular a la renovación por un nuevo período:

PRIMERO: DECLÁRESE vencida la acreditación de Centro Universidad de Antofagasta, a contar del 16 de enero de 2017.

SEGUNDO: PROCEDA la Secretaria Ejecutiva a formalizar el vencimiento mediante el acto administrativo correspondiente.

TERCERO: NOTIFÍQUESE al Centro, informando de la obligación de enviar a la Comisión los respaldos físicos y electrónicos de los portafolios que mantuviere en su poder, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación del acto administrativo que declara el vencimiento de su acreditación.

CUARTO: ELIMÍNESE al Centro, a contar de la fecha de vencimiento de su acreditación, del Registro Nacional de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales de ChileValora.”

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS NOVENTA Y UNO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente que la acreditación del Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Ateca Group Limitada tiene vigencia hasta el 2 de julio de 2018 y que, mediante carta de fecha 2 de diciembre de 2016, el centro ha solicitado que se autorice su cierre anticipado por razones de fuerza mayor que han sido debidamente acreditadas:

PRIMERO: AUTORÍCESE el cierre anticipado del Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Ateca Group Limitada.

SEGUNDO: REVÓQUESE, por tanto, su acreditación como Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, por renuncia voluntaria.

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

CUARTO: NOTIFÍQUESE al Centro, informando de la obligación de enviar a la Comisión los respaldos físicos y electrónicos de los portafolios que mantuviere en su poder, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación del acto administrativo que declara el vencimiento de su acreditación.

QUINTO: ELIMÍNESE al Centro del Registro Nacional de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, una vez que el acto administrativo correspondiente se encuentre totalmente tramitado.”

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS NOVENTA Y DOS DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente que se ha acreditado que 9 postulantes han cumplido con los requisitos para obtener la habilitación como evaluadores de competencias laborales:

HABILÍTESE como evaluadores de competencias laborales a las siguientes personas: Abel Cornejo Palavecino, Álvaro Contreras Muñoz, Carlos Pérez Muñoz, Fernando Olivares Gallardo, Hernán Martínez Gómez, Humberto Hidalgo Miranda, María Lisboa Ríos, Rubén Calderón Ortiz y Saúl Mori Arredondo; para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud publicada oportunamente en la intranet.”



“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS NOVENTA Y TRES DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente que se ha acreditado el cumplimiento de los requisitos para ampliar el alcance de la habilitación de una evaluadora de competencias laborales:

AMPLÍESE el alcance de habilitación de la evaluadora de competencias laborales Gabriela Paz Labbé Bravo, para el ejercicio de sus funciones en los sectores, subsectores y perfiles ocupacionales detallados en la solicitud.”

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS NOVENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente que el Organismo Sectorial Vitivinícola ha solicitado la acreditación de 11 nuevos perfiles ocupacionales y la actualización de 21 ya existentes; y que ha declarado que los ajustes realizados a los perfiles actualizados no implican un cambio sustancial a las funciones laborales descritas en los mismos, solicitando, por tanto, mantenerlos dentro del alcance de los Centros acreditados y evaluadores habilitados, sin necesidad de someterlos a una nueva evaluación:

PRIMERO: ACREDÍTENSE, hasta el 30 de diciembre de 2021, los siguientes 11 perfiles ocupacionales que fueron levantados, correspondientes al Sector Elaboración de Alimentos y Bebidas: **en el Subsector Vitivinícola**, los perfiles de administrativo de operaciones, jefe de procesos, encargado de laboratorio enológico, asistente en supervisión de procesos y jefe de taller agrícola; **en el Subsector Transversal**, los perfiles de encargado de soporte tecnológico agroindustrial, vendedor de vino de mercado interno, encargado de bodega de materiales e insumos, analista de calidad y procedimientos de BPM, operador de mantenimiento agroindustrial y operador de bodega de materiales e insumos.

SEGUNDO: ACREDÍTENSE, hasta el 30 de diciembre de 2021, los siguientes 21 perfiles ocupacionales que fueron actualizados, correspondientes al Sector Elaboración de Alimentos y Bebidas: **en el Subsector Vitivinícola**, los perfiles de operador de tratamiento de riles, operador de tratamiento de aguas, guía de enoturismo, supervisor de tienda de vinos, jardinero, muestreador, operador de bodega de guarda de vinos, asesor en ventas de vino, operador de manejo de viñedos, operador de riego tecnificado, operador de aplicaciones agroquímicas, operador de maquinaria agrícola, operador de patio de recepción enológico, operador de vinificación, operador de filtrado de vinos, operario de embalaje y paletizaje manual, laboratorista enológico, supervisor de procesos, operador de línea de envasado de vinos, operador de línea de embalaje y paletizaje de envases de vinos; y **en el Subsector Transversal**, el perfil de encargado de mantenimiento agroindustrial.

TERCERO: TÉNGASE PRESENTE que, como resultado de la actualización acordada en el número anterior, se modificaron los nombres de los siguientes 16 perfiles ocupacionales: “Jefe de mantención” a “Encargado de mantenimiento agroindustrial”; “Encargado de tratamiento de aguas” a “Operador de tratamiento de aguas”; “Encargado de tratamiento de riles” a “Operador de tratamiento de riles”; “Encargado de sala de ventas” a “Supervisor de tienda de vino”; “Operario de bodega de producto semi-terminado” a “Operador de bodega de guarda de vinos”; “Operario de manejo de viñedo” a “Operador de manejo de viñedo”; “Vendedor” a “Asesor en ventas de vino”; “Operario aplicador de agroquímicos” a “Operador de aplicaciones agroquímicas”; “Operador de maquinaria agrícola vendimiadora” a “Operador de maquinaria agrícola”; “Operador de maquinaria enológica” a “Operador de patio de recepción enológico”; “Operador de tratamiento de vinos” a “Operador de filtrado de vinos”; “Operador de embalaje y paletizaje manual” a “Operario de embalaje y paletizaje manual”; “Laboratorista de enología” a “Laboratorista enológico”; “Supervisor de campo” a “Supervisor de procesos”; “Operador



de línea envasadora de cajas de cartón” a “Operador de línea de envasado de vinos”; y “Operador de línea automatizada de embalaje” a “Operador de línea de embalaje paletizado de envases de vinos”;

CUARTO: ACTUALÍCESE el alcance del Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del Sector Vitivinícola Limitada, incluyendo en él la nueva versión de los perfiles ocupacionales del subsector vitivinícola y transversal, cuya actualización fue aprobada precedentemente.

QUINTO: ACTUALÍCESE el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales: Carlos Fabián Díaz Muñoz, Carmen Casanova Arévalo, Carolina Andrea Sandoval Meneses, Carolina Mateluna Pérez, Carolina Paz Rivas Bustamente, Celeste Ruz Pozo, Claudia Lorena Vicencio Castillo, Cristián Andrés Fonseca Valenzuela, Cristina Beroisa Henríquez, Daniel Ignacio Verdugo Delon, Daniel Orlando Marambio Adasme, Daniela Alejandra Rocío Vera Cartagena, David Iván Mella Osorio, Gabriela Paz Cabrera Muñoz, María Natalia Claro Acosta, María Véliz Aliaga, Paula Martínez Osorio, Pedro Chávez Vergara, Rocío Farah Olave Ríos, Rodrigo Alfredo Jara González, Rodrigo Torres Fernández, Ruth Carrasco León, Servet Martínez Salazar, Tomás Monsalve Armijo, Verónica Canales Masot, Viviana Armijo Uribe y Viviana del Carmen Villalón Cancino; incluyendo en el alcance la nueva versión de los perfiles ocupacionales del subsector vitivinícola y transversal cuya actualización fue aprobada precedentemente.

SEXTO: INCORPÓRENSE estos acuerdos en el Registro de Unidades de Competencias Laborales y en el Registro de Centros de Evaluación y Certificación, según corresponda.”

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS NOVENTA Y CINCO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente que el Organismo Sectorial Metalmecánico ha solicitado la acreditación de 3 nuevos perfiles ocupacionales:

PRIMERO: ACREDÍTENSE hasta el 30 de octubre de 2021 los siguientes tres perfiles ocupacionales pertenecientes al Sector Manufactura Metálica, Subsector Metalúrgico Metalmecánico: colgador líder, operador de tratamiento químico superficial y hornero líder; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial Metalmecánico,

SEGUNDO: INCORPÓRENSE en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existen 3 perfiles ocupacionales correspondientes al Subsector Agencia de Aduanas del Sector Transporte y Logística, cuya vigencia vence el 31 de diciembre de 2016 y que el Organismo Sectorial respectivo ha solicitado la ampliación de vigencia de los mismos:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 5 de diciembre de 2020, la vigencia de los siguientes tres perfiles ocupacionales correspondientes al subsector Agencia de Aduanas del sector Transporte y Logística: ejecutivo de cuentas de comercio exterior, asistente ejecutivo de comercio exterior y operativo de puerto de agencia de aduana; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Competencias Laborales de Aduanas.

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

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS NOVENTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existen 7 perfiles ocupacionales correspondientes al Subsector Vitivinícola del Sector Elaboración de



Alimentos y Bebidas, cuya vigencia vence el 31 de diciembre de 2016 y que el Organismo Sectorial respectivo ha solicitado la ampliación de vigencia y la posterior eliminación de ellos:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2019, la vigencia de los siguientes tres perfiles ocupacionales correspondientes al sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, Subsector Vitivinícola: encargado de aseguramiento de calidad, encargado de control de plagas y transportista; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial Vitivinícola.

SEGUNDO: AMPLÍESE, hasta el 30 de junio de 2017, la vigencia de los siguientes cuatro perfiles ocupacionales y las unidades de competencias que los componen, correspondientes al sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, Subsector Vitivinícola: pantallero, encargado de despaletizado, analista de microbiología y encargado de bodega de producto semi-terminado; y **ELIMÍNENSE** luego de cumplido el plazo indicado, conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial mencionado.

TERCERO: INCORPÓRENSE estos acuerdos en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.”

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS NOVENTA Y OCHO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente que la vigencia del perfil ocupacional de Gestor Mype vence el 31 de diciembre de 2016 y que, en el marco de la octava convocatoria, el sector productivo presentó un anteproyecto de competencias laborales destinado a su actualización, que fue aprobado por ChileValora y se ejecutará durante el 2017:

PRIMERO: AMPLÍESE transitoriamente, hasta el 31 de diciembre de 2017, la vigencia del perfil ocupacional Gestor MYPE, correspondiente al sector Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas, Subsector Gestión y Administración de Empresas, a objeto de mantener su vigencia mientras se ejecuta el proyecto de competencias laborales destinado a su actualización.

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

“ACUERDO NÚMERO CUATROCIENTOS NOVENTA Y NUEVE DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existen 7 perfiles ocupacionales correspondientes al Subsector Logística del Sector Transporte y Logística, cuya vigencia vence el 31 de diciembre de 2016 y que el Organismo Sectorial respectivo ha solicitado que ChileValora evalúe reasignar la responsabilidad de dichos perfiles a otros Organismos Sectoriales:

PRIMERO: AMPLÍESE transitoriamente, hasta el 31 de diciembre de 2017, la vigencia de los siguientes siete perfiles ocupacionales, correspondientes al sector Transporte y Logística, Subsector Logística: administrador de almacén, encargado almacén depósito de contenedores, ejecutivo 4PL, encargado control y manejo de carga, encargado control de documentos, transportista de carga fragmentada y operador de grúa portacontenedor; a objeto de mantener su vigencia mientras ChileValora evalúa la pertinencia de reasignar su responsabilidad a otros organismos sectoriales.

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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente: que en el catálogo de competencias laborales existen 18 perfiles ocupacionales correspondientes al Subsector Cultivo y Crianza de Peces del Sector



Acuícola y Pesquero, cuya vigencia fue ampliada transitoriamente hasta el 31 de diciembre de 2016; que el Organismo Sectorial respectivo no ha logrado reunirse para regularizar la solicitud de ampliación de vigencia; y que la Asociación de la Industria del Salmón de Chile A.G. ha solicitado proceder a una nueva ampliación transitoria, a objeto de mantener su vigencia mientras el sector define las condiciones futuras de participación en el sistema en el contexto actual de la industria:

PRIMERO: AMPLÍESE transitoriamente, hasta el 31 de diciembre de 2017, la vigencia de los siguientes dieciocho perfiles ocupacionales correspondientes al sector Acuícola y Pesquero, Subsector Cultivo y Crianza de Peces: supervisor de cultivo de smolt y engorda, supervisor de piscicultura, jefe de turno, supervisor de línea, supervisor de buceo, asistente de frigorífico, operario de empaque, operario de frigorífico, operario de túnel de frío, operario de valor agregado, operario centro de engorda, operario centro de smolt, operario de limpieza y eviscerado, operario de línea de proceso, operario de matanza, asistente de bioseguridad, asistente de salud en cultivo de peces y asistente de calidad en procesamiento de peces, conforme a la solicitud presentada por la Asociación de la Industria del Salmón de Chile A.G.

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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS UNO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente: que en el catálogo de competencias laborales existen 10 perfiles ocupacionales correspondientes al Subsector Panadero del Sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, cuya vigencia fue ampliada transitoriamente hasta el 31 de diciembre de 2016; que el Organismo Sectorial respectivo se encuentra en proceso de reconfiguración; y que la Asociación Gremial de los Industriales del Pan de Santiago A.G. ha solicitado proceder a una nueva ampliación transitoria, a objeto de mantener su vigencia mientras se realizan acciones que permitan la rearticulación del OSCL respectivo:

PRIMERO: AMPLÍESE transitoriamente, hasta el 30 de junio de 2017, la vigencia de los siguientes diez perfiles ocupacionales correspondientes al sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, Subsector Panadero: administrador de panadería/pastelería, jefe de producción, encargado de bodega, jefe de sala de ventas, cajero de panadería/pastelería, analista de control de calidad, auxiliar de aseo de panadería/pastelería, despachador, ayudante de repartidor y repartidor; conforme a la solicitud presentada por la Asociación de Industriales Panaderos de Santiago.

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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS DOS DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente: que en el catálogo de competencias laborales existen 4 perfiles ocupacionales correspondientes a distintos subsectores del Sector Agrícola y Ganadero, cuya vigencia fue ampliada transitoriamente hasta el 31 de diciembre de 2016; que el Organismo Sectorial respectivo no ha logrado reunirse para formalizar la solicitud de ampliación de vigencia; y que el Movimiento Unitario Campesino y Etnias de Chile ha solicitado proceder a una nueva ampliación transitoria:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2017, la vigencia de los siguientes cuatro perfiles ocupacionales correspondientes al sector Agrícola y Ganadero: productor campesino de cultivo de cereales, pequeño productor campesino de berries, productor campesino de hortalizas al aire libre y productor campesino de ganado lechero; a objeto de mantener su vigencia mientras se evalúan mecanismos que permitan facilitar la gestión del Organismo Sectorial respectivo.



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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS TRES DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

Teniendo presente que en el catálogo de competencias laborales existe un perfil ocupacional correspondiente al Subsector Elaboración y Conservación de alimentos del Sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, cuya vigencia vence el 31 de diciembre de 2016 y que el Organismo Sectorial respectivo ha solicitado su ampliación de vigencia:

PRIMERO: AMPLÍESE hasta el 31 de diciembre de 2019, la vigencia del perfil ocupacional de operador de planta de tratamiento de riles, correspondiente al sector Elaboración de Alimentos y Bebidas, Subsector Elaboración y Conservación de Alimentos; conforme a la solicitud presentada por el Organismo Sectorial de Alimentos Elaborados.

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

En el siguiente tema de acuerdo, se somete a aprobación la **propuesta de Convenio de Desempeño** a celebrar con el Ministerio del Trabajo para el año 2017, cuyos antecedentes en detalle fueron publicados en la intranet con la debida anticipación.

Se explica que esta propuesta de convenio de desempeño se construye a partir del plan de trabajo institucional aprobado por el directorio en el mes de julio de este año y en base a las conclusiones de la reflexión estratégica del directorio, del cual se seleccionan las metas más relevantes, además de otras que han sido incorporadas a solicitud expresa del Ministerio del Trabajo como parte de la implementación de políticas públicas generales.

De acuerdo a la Ley N° 20.267, el convenio de desempeño es el instrumento en el cual se fundamenta la transferencia de recursos que realiza la Subsecretaría del Trabajo por Ley de Presupuesto, razón por la cual ésta no se concreta hasta que el convenio se encuentra totalmente tramitado. Observando el comportamiento histórico de la transferencia de estas remesas, que en algunos años se produjo en el mes de junio y en otros incluso en el mes de noviembre, se explica el desfase que afecta a ChileValora en su ejecución presupuestaria, la que en algunos componentes se encuentra trasladada al año calendario siguiente.

Se presentan en detalle los resultados del año 2016, que sirven de antecedente al convenio propuesto y que se resumen en: 80.318 personas certificadas en el marco del Sistema y 87.576 personas evaluadas; 52 OSCL conformados; 21 sectores y 50 subsectores participantes, que equivalen al 90% de los sectores definidos por el INE; 864 perfiles vigentes en el catálogo, con presencia en 28 de las 50 ocupaciones con mayor empleo en el país, las que equivalen al 65% del empleo total; 38 centros acreditados; 966 evaluadores habilitados; 426 planes formativos entregados a Sence y 102 rutas formativo laborales; 12 convenios con instituciones públicas para apalancar la certificación con políticas públicas prioritarias.

Los principales lineamientos del convenio de desempeño que se somete a aprobación son los siguientes:

I.- Ejes estratégicos. El convenio propone 5 ejes estratégicos:

1. Desarrollo del mercado de la certificación de competencias laborales, incentivando la demanda por certificación a través de una estrategia de despliegue y focalización en sectores estratégicos, en sintonía con políticas públicas sectoriales



- y la agenda de competitividad en materia de capital humano de Corfo, aumentando la visibilidad y conocimiento del Sistema.
2. Fortalecimiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales como instancias privilegiadas de diálogo social tripartito, sello distintivo y transversal del quehacer institucional, para la activación de la demanda por certificación y asegurar la pertinencia del catálogo de competencias, perfiles y rutas formativas a las demandas del mundo productivo.
 3. Contribución al cierre de brechas de capital humano y la formación a lo largo de la vida a través de promover la integración del sistema de certificación con el de capacitación laboral y de educación técnico profesional.
 4. Evaluación de resultados e impactos del sistema con el propósito de identificar las consecuencias de la certificación en la vida de las personas certificadas y el sistema de formación para el trabajo, destacando el valor de la certificación y el diálogo social para el desarrollo del capital humano y la cohesión social a nivel país.
 5. Fortalecer la gestión institucional para el logro de los objetivos estratégicos, mejorando las capacidades técnicas, de gestión y administrativas de jefaturas intermedias y equipos profesionales de la organización.

II.- Meta de certificación: Si bien la meta de certificación no es controlada por ChileValora, dado que estos recursos son administrados por Sence, en el mes de julio se había acordado inicialmente con el director de ese servicio una meta de 19.500 procesos de evaluación conducentes a certificación, realizados durante el 2017, de los cuales, 7.500 corresponderían a beneficiarios del programa Más Capaz y 12.000 a trabajadores activos con cargo al programa de subsidio de Sence. Sin embargo, debido a la reducción presupuestaria de la que fue objeto el programa Más Capaz para el año 2017, se propone, manteniendo la meta de 19.500 procesos, redistribuir el financiamiento de la siguiente manera: 3.750 procesos con cargo al programa Más Capaz, 12.000 a través del programa de subsidio a la certificación, 2.200 procesos financiados a través de franquicia tributaria, 1.420 procesos con cargo al programa de capacitación conducente a la obtención de la licencia SEC y 500 procesos vía recursos propios de empresas o personas.

La directora Sra. Arellano opina que, teniendo presente que la tendencia del sistema ha sido la certificación de aproximadamente 10.000 personas por año, la meta planteada para el 2017 implica doblar esa cantidad, lo que, a su juicio, es demasiado exigente. La secretaria ejecutiva señala que la meta no se refiere a procesos concluidos y, por tanto, los 22.000 cupos que fueron asignados por Sence el presente año pero que se iniciarán y ejecutarán el 2017, permitirán aportar al cumplimiento de la misma. La señora Arellano responde que su preocupación no dice relación con el financiamiento sino con la capacidad de gestionar los procesos, porque en lo concreto, esta meta implica que los organismos certificadores van a tener que doblar su capacidad de respuesta. Por otro lado, agrega, se estarían contabilizando como procesos 2017 los devengados del 2016, situación que podría en su momento ser cuestionada por DIPRES. El señor Goic responde que ese análisis se realizó por los equipos técnicos y que se llegó a la conclusión de que existían las condiciones para definir esa cantidad de cupos, sin perjuicio de lo cual es efectivo que el proceso de contactar a los usuarios por parte de los centros, en general, se toma más tiempo del proyectado y eso retrasa su cierre. Respecto del tema del devengo, aclara el señor Goic que se ha demostrado a DIPRES que este tipo de procesos responden más bien a una lógica de bi-anualidad y por tanto el programa se está desarrollando bajo esa estructura presupuestaria.



El señor Lyon consulta si se ha evaluado la posibilidad de asignar los cupos a través de un voucher que se entregue directamente a las personas y no intermediarlos a través de los centros, ya que eso efectivamente retrasa los procesos y no logra la cobertura esperada. El señor Goic señala que se puede comprometer un piloto para el 2017, por ejemplo en la población migrante que es un nicho muy interesante para la certificación. Coincide en que el modelo actual ha ocasionado algunos problemas de desfocalización, ya que algunos centros que se adjudican cupos se los ofrecen a las empresas, que podrían haber certificado a sus trabajadores a través de franquicia tributaria. De este modo, el subsidio no está necesariamente beneficiando al público objetivo de ese programa, como podrían ser los trabajadores de pequeñas empresas o independientes. El riesgo que tiene el voucher es que, al no poder concentrar la oferta, haga poco atractivo el negocio para el organismo certificador y opte por no participar. Por eso es importante partir por un piloto que permita probar el sistema.

El señor Fuentes señala que, considerando los ajustes presupuestarios que sufrió el programa Más Capaz y que, además, el servicio no tiene cómo asegurar que el uso de la franquicia tributaria permitirá efectivamente financiar los 2.200 procesos proyectados, es recomendable ser realistas y mantener la meta en 15.750 procesos, pero trabajando para alcanzar los 19.500. De este modo, si se supera la meta oficial, se podrá mostrar una mejor gestión. Los demás directores respaldan la sugerencia y se aprueba establecer la meta en 15.750 procesos para el 2017.

III.- Propuesta de metas por ejes estratégicos. El convenio de desempeño considera 29 metas asociadas a los 5 ejes estratégicos, cuyo detalle se entrega en carpeta y en los documentos publicados en la intranet con antelación a la presente sesión.

Se ofrece la palabra a los directores.

Respecto de la meta N° 18, asociada al tercer eje estratégico, que propone avanzar en el poblamiento del Marco de Cualificaciones en 3 sectores productivos, mediante el levantamiento y/o actualización de perfiles ocupacionales, la señora Arellano consulta si esos 3 sectores son los mismos que se están trabajando con Corfo. La secretaria ejecutiva responde que se trata de los sectores que fueron parte de las dos convocatorias de proyectos realizadas el 2016 y que algunos coinciden con los sectores Corfo, pero otros no. La señora Arellano señala que, en su opinión, más que seguir abriendo nuevos sectores, la institución debe concentrarse en la meta N° 20, que apunta a generar una estrategia de homologación del Marco de Cualificaciones de ChileValora y Sence al Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación Técnico Profesional que lidera el MINEDUC. En esa línea se está trabajando con Corfo. La secretaria ejecutiva señala que, una vez que esté disponible el Marco, se tendrá que decidir con qué sectores del catálogo de ChileValora se inicia la homologación. En el intertanto, se debe seguir adelante con la dinámica resultante de los proyectos aprobados y tener presente este tema cuando el directorio defina los focos estratégicos para la novena convocatoria del año 2017.

Siempre dentro de la meta N° 20, la señora Arellano sugiere incorporar una actividad que permita generar un documento sistematizado que defina el procedimiento y la metodología para avanzar hacia la homologación. Se aprueba.

En el cuarto eje estratégico, respecto de la meta N° 24, que propone la aplicación de una encuesta de satisfacción de personas evaluadas el 2016, y la meta N° 25, que apunta a realizar dos estudios sobre uso y valoración de la certificación por parte de las empresas,



el señor Ovalle cree imperioso incorporar alguna medición de impacto que permita conocer qué efectos concretos ha tenido la certificación en las personas evaluadas en un período de tiempo determinado, ya que sin resultados que se puedan mostrar, es muy difícil convencer sobre la importancia de invertir en certificación. Relacionado con lo mismo, la señora Ibáñez sugiere abrir el estudio sobre valoración de la certificación y aplicarlo no sólo a las empresas sino también a los trabajadores, pues ello permitirá identificar cuáles son los aspectos más valorados por ambos actores del sistema y en dónde están los énfasis que hay hacer en función de las diferencias que presenten. Se aprueban ambas mociones.

Siempre dentro del cuarto eje estratégico, la meta N° 27 propone generar un documento que sistematice la experiencia de diseño e implementación del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, sus principales logros y desafíos, y un conjunto de propuestas desde ChileValora, que aporte a la discusión sobre los desafíos a nivel país en materia de certificación y formación para el trabajo, y que sea entregado, entre otros, a los candidatos a la presidencia el 2017. A este respecto, el señor Ovalle y la señora Arellano plantean que, atendida la condición de servicio público de esta institución y su conformación público-privada, no les parece pertinente la generación de un documento que pretenda incidir en los programas de los candidatos presidenciales. Los señores Moraga y Lyon aclaran que el objetivo de este documento es contar con un informe sistematizado que dé cuenta de los resultados, logros y desafíos del sistema, con una mirada evaluativa y también propositiva, y que quedará disponible para todos los actores que estén interesados en conocerlo, entre ellos, los candidatos presidenciales. Se acuerda que se reformulará la redacción para que quede claro el objetivo del documento.

Como comentario general, el señor Fuentes opina que, si bien está de acuerdo con la propuesta de convenio de desempeño, 29 metas pueden ser demasiadas cuando se piensa en el proceso de revisión y visaciones a que debe ser sometido el documento por parte de distintos actores, lo que, a su juicio, puede ser uno de los factores que influyen en el tiempo que toma la aprobación del convenio de desempeño y el consecuente retraso en la transferencia de recursos. En ese contexto, sugiere transformar algunas metas en indicadores que puedan agruparse bajo una meta mayor. Por ejemplo, cada uno de los estudios propuestos, en vez de ser una meta en sí misma, deberían ser indicadores de cumplimiento de una más general. Ello tiene la ventaja de que, si no se cumple un indicador, no se cae la meta completa. Además, agrega, frente a DIPRES mostrar menos metas y más indicadores es señal de mayor eficiencia, pues permite medir de mejor manera el grado de cumplimiento de los compromisos de gestión.

La señora Arellano coincide con la necesidad de depurar la propuesta de metas ya que, a su juicio, hay algunas que son más bien actividades y, por otro lado, sugiere priorizarlas en función de su importancia estratégica para el plan de trabajo, abandonando aquellas cuyo cumplimiento no depende de la institución. Por ejemplo, realizar un seminario está planteado como meta - cuando en realidad es una actividad - y se encuentra al mismo nivel que participar en la mesa de competencias transversales, que es algo mucho más estratégico para el plan de trabajo.

Concluyendo la discusión, se solicita a la secretaria ejecutiva incorporar en el convenio de desempeño los ajustes que sean necesarios en función de las observaciones realizadas y proceder a su envío al Ministerio del Trabajo para iniciar su tramitación.



IV.- Presupuesto: El presupuesto para el año 2017 de ChileValora es de continuidad respecto del año 2016 y contempla ingresos totales por M\$2.351.152, de los cuales, M\$1.706.800 corresponden a la transferencia que realizará la Subsecretaría del Trabajo, vía Ley de Presupuesto, y M\$644.352 se recaudarán como ingresos propios a través de aranceles (M\$165.352), aportes de los sectores productivos (M\$29.000) y convenio con el Sence (M\$450.000).

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

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CUATRO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

APRUÉBESE la propuesta de Convenio de Desempeño para el año 2017, a suscribir entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. **FACÚLTESE** a la secretaria ejecutiva a realizar los ajustes que sean pertinentes en función de las observaciones y comentarios realizados en la presente sesión, los que se entenderán aprobados sin necesidad de un nuevo acuerdo de este órgano colegiado.”

Se somete a aprobación el último tema de acuerdo:

“ACUERDO NÚMERO QUINIENTOS CINCO DEL AÑO DOS MIL DIECISÉIS:

PRIMERO: APRUÉBESE la participación de don Etiel Moraga Contreras, en su calidad de Presidente de la Comisión, y de don Arturo Lyon en su calidad de Vicepresidente, en las siguientes actividades, a realizarse durante los meses de diciembre de 2016 y enero de 2017, en cuanto éstas pueden irrogar gastos de traslados, alimentación y alojamiento: el 27 de diciembre de 2016, en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Transporte y Logística, en la ciudad de Lirquén, Región del Bío Bío; el 20 de enero de 2017 en la ceremonia de certificación de trabajadores del sector Educación, en Rancagua, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins; y el 25 de enero de 2017 en la ceremonia de certificación de trabajadoras del Sector de Gastronomía, Hotelería y Turismo, en la ciudad de Arica, Región de Arica y Parinacota.

SEGUNDO: TÉNGASE PRESENTE que las personas mencionadas 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 cuarto punto de la tabla, se recibe como invitados a la señora Paula Sánchez, jefa de Comunicaciones de ChileValora, y al señor Marcelo Valdebenito, de la empresa Feedback, quienes exponen sobre la estrategia comunicacional y campaña publicitaria diseñadas para avanzar hacia el posicionamiento institucional.

El señor Valdebenito introduce el tema explicando que actualmente hay un contexto país caracterizado por el desarrollo de una agenda de productividad y crecimiento, muy centrada en las personas y en la necesidad de generar acuerdos público-privados, pero que se enmarca en un contexto mayor de incertezas y ausencia de una mirada común, que finalmente se traduce en una crisis de confianza generalizada. Como contrapartida, ChileValora se muestra como una institución marcada por el sello del diálogo social, el énfasis sectorial y el trabajo conjunto entre trabajadores, empleadores y Estado, lo que constituye un gran activo disponible, pero que no logra permear a sus distintos públicos objetivo. Por tanto, el diagnóstico inicial que la estrategia comunicacional pretende



abordar, es que ChileValora no está en la agenda pública, su discurso ha estado centrado en el tema técnico y segmentado de sus pares, hay un insuficiente posicionamiento de marca, una ausencia de coordinación estratégica entre la visión y la comunicación, y una inexistencia de posicionamiento ante los grupos de interés clave.

Conforme a ello, se ha definido como objetivo general de la estrategia comunicacional, lograr que la marca ChileValora sea reconocible, identificable y recordable en sus públicos de interés. Como objetivos específicos se apunta a posicionar el discurso de ChileValora en la agenda pública, con énfasis en la formación laboral, y orientar estratégicamente el trabajo en los distintos estamentos de ChileValora hacia objetivos comunicacionales.

La estrategia para conseguir estos objetivos considera tres elementos: en primer lugar, la construcción de un relato, que permita comunicar de manera simple la historia de la institución, sus logros y desafíos; en segundo lugar, definir una agenda para salir a contar esta historia a los grupos de interés clave; y en tercer lugar, identificar los hitos comunicacionales más relevantes para difundir en los medios de comunicación.

Respecto de la construcción de un nuevo relato corporativo, que permita definir de manera clara el quehacer de ChileValora y guiar tanto la comunicación interna como la externa de la institución, se desarrolló una propuesta inicial, a partir de la revisión del material existente (folletos, sitio web, discursos, entre otros) y de las entrevistas realizadas a su equipo interno. Además de los comentarios ya recibidos, este relato se trabajará en un taller que se realizará en el mes de enero 2017 y su resultado será un documento que guiará el discurso corporativo, con los mensajes clave definidos para sus grupos de interés.

Respecto de la agenda o plan de relacionamiento, en una primera etapa, se trabajará en identificar a los stakeholders claves para ChileValora, tanto en asuntos públicos como en comunicaciones. En una segunda etapa, se apuntará a stakeholders secundarios, que permitan aumentar el espectro de conocimiento de ChileValora. Ello iría acompañado de una relación constante con medios de comunicación, validando a ChileValora como fuente informativa, a través de la entrega de información relevante y periódica sobre el mercado laboral.

Por último, la identificación de hitos comunicacionales supone diseñar un plan de acción que permita dar mayor visibilidad al trabajo y alianzas que tiene ChileValora, que sean del interés de los medios, generando contenido que sirva de apoyo o complemento a notas de prensa relacionadas con sectores productivos.

Concluye el señor Valdebenito explicando que, para la implementación del plan de comunicaciones es necesario contar con un trabajo coordinado entre los distintos actores involucrados, así como la realización de reuniones de análisis de oportunidades comunicacionales, seguimiento de las acciones comprometidas y apoyo constante en la generación de contenidos y contexto con la Directora Ejecutiva.

A continuación, la señora Paula Sánchez presenta los lineamientos principales de la campaña publicitaria que acompañará la estrategia comunicacional.

El objetivo de la campaña es difundir ChileValora en los ciudadanos objetivos del sistema. Está dirigida a personas mayores de 18 años, con foco en las personas objetivo de la certificación y en las empresas que pueden utilizar la certificación.



El concepto creativo de la campaña surge desde la pregunta “¿cómo saber qué tan bueno es un trabajador?, ¿por lo que dice que sabe, por el puesto que tiene, por lo que ha estudiado?”. La respuesta es “nosotros creemos en otra categoría de trabajadores. *Una donde sólo caben los especialistas, los expertos en su área, los más dedicados. Donde no fueron los estudios, sino su determinación y experiencia en cada oficio, los que marcaron la diferencia. Los que saben los que hacen y van por más”. A partir de esa respuesta, surge el concepto creativo: **“Ellos son trabajadores a otro nivel. Ellos son los certificados”**.

Se muestran algunos ejemplos de piezas conceptuales que hacen un llamado conjunto al trabajador y al empleador, con mucho énfasis en fomentar el uso de la franquicia tributaria como mecanismo de financiamiento de la certificación, haciendo un match en este sentido con la campaña de Sence “Impulsa Persona”.

Concluye la señora Sánchez explicando que la estrategia de medios considera la difusión de la campaña en radios nacionales y regionales durante dos semanas en enero, dos en marzo y dos en abril, así como la difusión en medios digitales regionales durante los meses de enero, marzo y abril, todo apoyado por una campaña en redes sociales y en la página web durante el mismo periodo.

Se ofrece la palabra a los directores.

La señora Ibáñez solicita que se le envíe el texto de las frases que están dirigidas a los trabajadores, para poder revisarlas desde la óptica del lenguaje sindical, y proponer una forma de comunicar y motivar que se condiga con sus intereses.

El señor Moraga señala que el desarrollo de esta estrategia comunicacional es un sentido anhelo de este directorio que, en su cotidianidad, tiene la oportunidad de escuchar los testimonios de los trabajadores certificados y percibir la valoración que ellos hacen de la certificación, pero que de la misma manera, se encuentra muy frecuentemente con el desconocimiento por parte de los actores relevantes respecto del quehacer institucional.

Por su parte, el señor Goic, manifiesta que hay que ser más bien cautelosos con el desarrollo de campañas masivas, ya que este sistema no está aún preparado para responder a una alta demanda de trabajadores interesados en certificarse, considerando que hay una cantidad importante de perfiles ocupacionales que no cuentan con un centro certificador que se pueda hacer cargo de las expectativas generadas en los usuarios. Por lo que sugiere una campaña muy orientada hacia los perfiles donde existe oferta de certificación y que esté focalizada, más que en medios masivos, en publicaciones especializadas de los sectores productivos, como las revistas de minería, turismo, construcción, etc. De lo contrario, se puede originar un descontento o frustración en los usuarios que termine afectando la imagen del sistema en su conjunto. Adicionalmente, el señor Goic advierte que las piezas conceptuales carecen de enfoque de género y de migrantes, por lo que solicita que ello sea revisado.

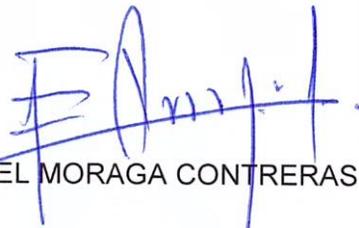
La secretaria ejecutiva señala que ya fue conversado con la empresa publicitaria el tema del enfoque de género y de migrantes y se están ajustando las piezas conceptuales en función de ello. Por otro lado, existe plena conciencia de los riesgos que conlleva la realización de una campaña masiva, pero era necesario tomar una decisión que se hiciera cargo de la necesidad real de aumentar el posicionamiento de la marca institucional. Por

ello, se espera poder focalizar la campaña en los sectores en donde la oferta permitirá responder adecuadamente a la demanda que se genere.

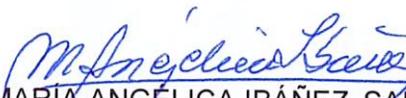
En el punto Varios de la tabla, se entrega en carpeta a los directores el detalle de las actividades de difusión y relacionamiento institucional realizadas en el período, y el de las próximas actividades programadas.

Habiéndose tratado los temas en tabla y adoptado los acuerdos ya señalados, se da término a la octogésima primera sesión ordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe.

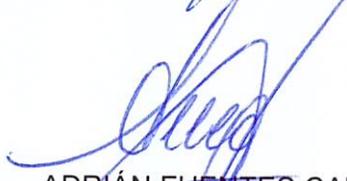
Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:


ETIEL MORAGA CONTRERAS


ARTURO LYON PAROT


MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN


DARÍO OVALLE IRARÁZVAL


ADRIÁN FUENTES CAMPOS


MARCELA ARELLANO OGAZ


PEDRO GOIC BOROJEVIC




XIMENA CONCHA BAÑADOS
Secretaría Ejecutiva
Ministro de Fe