

ACTA
CENTÉSIMA VIGÉSIMA SESIÓN ORDINARIA
COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES

15 DE JULIO DE 2020

En Santiago, a 15 de julio de 2020, a las 11:00 horas, ante su Secretario Ejecutivo y ministro de fe, Sr. Francisco Silva Bafalluy, **y en modalidad no presencial**, se celebró la centésima vigésima 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 centésima vigésima sesión ordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Juan Moreno Gamboa– quien presidió la sesión –, Sra. María Angélica Ibáñez San Martín y Sr. Guillermo Salinas Vargas; en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Ricardo Mewes Schnaidt, Sr. Juan Araya Jofré y Sr. Darío Ovalle Irrázaval; en representación de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Sr. Juan Manuel Santa Cruz Campaña; y en representación del Ministro de Educación, Sra. Mónica Brevis Saldaño.

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 Directores
3. Cuenta Secretario Ejecutivo
4. Temas que requieren acuerdo de Directorio:
 - 4.1 Centros, Evaluadores y Articulación:
 - 4.1.1 Décima Convocatoria de Centros
 - 4.1.2 Recurso de Reposición Centro AC Ltda.
 - 4.2 Competencias Laborales:
 - 4.2.1 Solicitud de acreditación de perfiles sector Suministro de Gas, Electricidad y Agua, subsector Energías Renovables No Convencionales.
 - 4.3 Otros temas institucionales
 - 4.3.1 Ejecución presupuestaria segundo trimestre 2020
 - 4.3.2 Traspaso a Mintrab de funciones de Prospección del Mercado Laboral
5. Tema Estratégico: Presentación de la Estrategia de Formación Técnico Profesional.
6. Información Centros
 - 6.1 Acciones con Centros en período excepcional de COVID
 - 6.2 Informe semestral
7. Varios
 - 7.1 Actividades del equipo de ChileValora de difusión para el despliegue de la certificación
 - 7.2 Calendario de Sesiones Directorio 2020

DISCUSIÓN Y ACUERDOS

Antes de analizar los puntos en tabla, los directores dejan constancia en acta de su autorización para realizar la presente sesión en modalidad no presencial. Ello, siguiendo las indicaciones y medidas de prevención que se han impartido desde el Gobierno y la Contraloría General de la República, con ocasión del brote de COVID-19, las que fueron recogidas en la Resolución Exenta N° 63 de este Servicio, emitida con 18 de marzo de 2020. Se hace presente que esta modalidad no presencial tiene el carácter de excepcional y se mantendrá vigente mientras las condiciones sanitarias asociadas a la pandemia lo hagan necesario.

En el primer punto de la tabla, se aprueba sin modificaciones el acta de la centésima décima novena sesión ordinaria, celebrada con fecha 17 de junio de 2020.

En el segundo punto de la tabla, se da cuenta de las siguientes actividades realizadas durante el período:

- El 8 de julio, el presidente del directorio, junto al Secretario Ejecutivo y la Jefa de Relaciones Institucionales, participaron en una reunión virtual con Walmart Chile, para impulsar el trabajo colaborativo con el fin de actualizar las competencias de los trabajadores del sector Comercio, con foco en nuevos oficios. Explica el presidente Sr. Moreno, que ello se da en el marco de un proceso de reconversión laboral al interior de Walmart, en el que la función de operador de sala está pasando a operador de tienda, potenciando un concepto de multifuncionalidad que, además, lleva asociado un reajuste salarial. La idea, por tanto, era iniciar las conversaciones con las gerencias corporativa, de operaciones, de recursos humanos y de relaciones laborales de Walmart, para certificar las competencias laborales de los trabajadores que experimentan este proceso de cambio desde el perfil de operador de sala a operador de tienda. Lo anterior, agrega el señor Moreno, no sólo implica ingresar un nuevo perfil al subsector Supermercados, sino que aumentar la empleabilidad de los trabajadores que adquirirán nuevas competencias. El resto de los directores felicita la iniciativa y destaca el trabajo mancomunado entre una gran empresa y sus dirigentes sindicales.
- El 7 de julio, la directora Sra. María Angélica Ibáñez expuso en el “Segundo Ciclo de Seminarios Sindicales: Crisis y Trabajo, desafíos laborales y de empleabilidad en las plataformas digitales”, enfocado en formación al trabajo y competencias laborales, convocado por la Central Unitaria de Trabajadores y la Fundación Instituto de Estudios Laborales (FIEL), y desarrollado mediante plataforma virtual. En su exposición, la directora de ChileValora señaló las acciones que ha desarrollado ChileValora durante la pandemia para continuar con las evaluaciones de competencias, y los desafíos de la institución a través del trabajo prospectivo para enfrentar los efectos de la pandemia, que ha golpeado fuertemente a varios de los sectores focalizados.

En el tercer punto de la tabla, el Secretario Ejecutivo da cuenta de las siguientes actividades realizadas en el período: el 24 de junio, participa en una nueva sesión del Consejo Asesor para la Formación Técnico Profesional, en modalidad virtual, encabezada por la jefa de la División de Educación Superior Técnico Profesional del Ministerio de Educación y directora de ChileValora, Mónica Brevis. En esta oportunidad el trabajo se desarrolló en torno al eje estratégico “Calidad, equidad, inclusión y sustentabilidad”, con el fin de avanzar en la ejecución del borrador de la Estrategia Nacional que se podría presentar

a fines de agosto; el 30 de junio, junto a Pabla Ávila, jefa del área de Centros, Evaluadores y Articulación, participa en la mesa de coordinación interministerial “Marco de Cualificaciones Técnico Profesional”, convocada por el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, a través de plataforma virtual. Con esta instancia se busca generar una propuesta de institucionalidad del Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional, para lo cual se convoca a representantes del Ministerio de Hacienda, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ministerio de Educación, SENCE, ChileValora, entre otros.

En el cuarto punto de la tabla, se pasa a revisar los temas que requieren acuerdo, previa publicación en la intranet de todos los antecedentes con la suficiente antelación.

En el primer punto de acuerdo, se explica que, de acuerdo al artículo 27 del reglamento que regula la acreditación de centros de evaluación y certificación de competencias laborales, la Comisión debe realizar, anualmente, al menos una convocatoria a la acreditación de Centros. Para este año 2020, correspondería realizar la décima convocatoria, la que, atendida la contingencia provocada por la situación sanitaria, fue aplazada para el segundo semestre, por lo que se propone que el periodo de postulación se extienda entre el 27 de julio y el 30 de noviembre. En ese contexto, corresponde al directorio aprobar los criterios de evaluación, sus ponderadores y los puntajes de corte técnico.

La propuesta que se presenta a los directores considera mantener los mismos criterios y ponderaciones de la convocatoria realizada el año 2019, esto es: personal idóneo (15%), infraestructura (15%), idoneidad institucional (40%), y competencia, imparcialidad y procesos operacionales (30%). Sin embargo, a nivel de dimensiones, se propone realizar un pequeño ajuste al interior del criterio de idoneidad institucional, fusionando las dimensiones de Experiencia Institucional/Socios y Experiencia Sectorial, en una sola, denominada Experiencia, a la que se le asignaría un 30% dentro del criterio. Este ajuste permite aumentar el peso de la dimensión Modelo de Negocios dentro del mismo criterio, que pasa a ser de un 70%, lo que recoge la solicitud de los directores de reforzar el modelo de negocios de los centros.

Por último, se propone mantener el puntaje de corte técnico en un 70%, tanto para el promedio final como para el de cada criterio.

El director Sr. Santa Cruz solicita que se aclare si la convocatoria se puede realizar remotamente, o si por el contrario se debe esperar a que las cuarentenas se levanten. Se explica que el proceso de convocatoria y su postulación ocurre a través de una plataforma virtual, por lo que no requiere presencialidad en su primera fase, en la que se realiza un análisis de admisibilidad de la postulación. No obstante, si un postulante requiere reunión o apoyo, esta parte se puede hacer vía video llamada, y se trata de una asistencia que ChileValora presta de modo permanente a quien lo solicite. Luego, una vez que la entidad postulante es declarada admisible y corresponda la evaluación en terreno de la infraestructura y la reunión con el equipo técnico, actualmente existen las condiciones para hacerlo vía modalidad remota. De hecho, esto ya se probó anteriormente, con apoyo de la Superintendencia de Electricidad y Combustible (SEC) para el caso eléctrico, y también en otros perfiles, por lo que puede decirse que la institución está preparada para esto.

El vicepresidente del directorio, Sr. Mewes, opina que se debe mantener la diferencia entre la experiencia institucional y de los socios, con la del sector, ya que un centro puede tener mucha experiencia en los procesos de certificación y sus socios conocer mucho del tema,

sin embargo, no necesariamente conocer de un sector productivo. Frente a ello, se explica que ambos tipos de experiencia se siguen evaluando separadamente, cada una a nivel de subdimensión, y con sus propios requisitos, pero se fusionaron en la dimensión de experiencia a objeto de poder elevar el peso porcentual del modelo de negocios, que ha sido una preocupación constante del directorio. A ello se suma que también se solicitan los respaldos de actores sectoriales relevantes, con la finalidad de saber, precisamente, si son conocidos en los sectores productivos donde quieren insertarse. Por otro lado, hay otra dimensión, que es metodológica, donde se evalúa la experiencia específica del equipo de trabajo en procesos de evaluación y metodologías afines.

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

“ACUERDO NÚMERO OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL VEINTE:

PRIMERO: APRUÉBENSE los criterios, ponderaciones y puntaje de corte técnico, para la evaluación de los postulantes a la décima convocatoria a la acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

SEGUNDO: PROCEDA el secretario ejecutivo a aprobar y difundir las bases correspondientes.”

En el siguiente punto de acuerdo, se recuerda que en la centésima décima séptima sesión ordinaria, celebrada con fecha 15 de abril de 2020, el directorio resolvió no renovar la acreditación del Centro AC Evaluaciones y Certificaciones Ltda. debido a que obtuvo porcentajes de logro bajo el 70%, tanto en el criterio de Idoneidad Institucional (45,5%), como en la suma ponderada de todos los criterios (65,5%), en circunstancias que las bases exigen, a lo menos, un 70% de puntaje en cada uno de los criterios sometidos a evaluación para obtener la acreditación. Estando dentro de plazo, el Centro interpuso el recurso de reposición que le franquea la ley, donde impugna la evaluación obtenida.

Para el análisis del recurso y siguiendo un criterio institucional que busca garantizar al solicitante la debida imparcialidad, se constituyó una comisión evaluadora conformada por dos profesionales diferentes de aquellos que participaron en la evaluación de la solicitud de renovación.

Tal como se explica en detalle en el informe publicado en la intranet, una vez revisados los antecedentes, tanto los presentados por el Centro AC Evaluaciones y Certificaciones Limitada en su recurso, como los que constan en la evaluación realizada al Centro, la comisión evaluadora concluyó que los antecedentes entregados no permiten mejorar los resultados de la evaluación ni reconsiderar la denegación de la renovación.

Al respecto, la directora Sra. Ibáñez solicita, en primer lugar, saber quién y cómo se evaluó el recurso en cuestión. Se explica que la comisión evaluadora estuvo integrada por la Auditora Interna y el Encargado de Planificación y Control de Gestión de ChileValora, quienes trabajaron de manera coordinada para revisar cada uno de los aspectos que formaron parte tanto del recurso como de la evaluación de la solicitud. En segundo lugar, la directora Ibáñez consulta en qué situación queda el Centro si se deniega el recurso. La Fiscal de ChileValora indica que el Centro aún dispone del recurso de apelación ante la Ministra del Trabajo y Previsión Social, y que, en caso que opte por no presentarlo, puede postular a la próxima convocatoria.

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

“ACUERDO NÚMERO OCHOCIENTOS CINCUENTA Y CINCO DEL AÑO DOS MIL VEINTE:

PRIMERO: RECHÁCESE el recurso de reposición interpuesto por AC Evaluaciones y Certificaciones Ltda., RUT N° 88.519.100-2, en contra de la Resolución Exenta N° 123 de fecha 22 de mayo de 2020, que denegó su solicitud de renovación como Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE al postulante que puede interponer el recurso de apelación establecido en el artículo 22 de la Ley N° 20.267, el que, en caso de ser presentado, será resuelto por la Ministra del Trabajo y Previsión Social.”

En el siguiente punto de acuerdo, se explica que el Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL) de Energías, ha presentado una solicitud de acreditación de diez (10) perfiles ocupacionales correspondientes al sector Suministro de Gas, Electricidad y Agua, subsector Energías Renovables No Convencionales, de los cuales nueve (9) fueron levantados y uno (1) fue actualizado, en el marco de un convenio de colaboración suscrito entre ambos organismos, y cuya entidad ejecutora fue el equipo de Competencias Laborales de ChileValora, de acuerdo a la nueva modalidad de desarrollo de proyectos de competencias.

El director Sr. Santa Cruz consulta cuál fue la participación de las empresas en el OSCL de Energías. Se señala que la composición del OSCL se vio fortalecida gracias a la incorporación de diferentes organizaciones que participan en la Mesa de Capital Humano de Energía, para el cumplimiento de los 10 Mega Compromisos de la Ruta Energética 2018 – 2020 y que fueron varias las empresas participantes, entre ellas, Metrogas, CHILQUINTA, Celeo Redes, ENEL, SAESA, TRANSELEC, TEN y CGE. Además, en esta oportunidad se sumó Cerro Dominador.

En segundo lugar, el director Sr. Santa Cruz consulta cómo se puede saber la utilidad o valor en el trabajo de los perfiles ocupacionales involucrados en la solicitud de acreditación. Ante ello, se explica que, si bien se realizó un solo convenio con el Ministerio de Energía, éste se dividió en los siguientes dos proyectos en el subsector de Energías Renovables no Convencionales:

1. **Concentración Solar de Potencia:** El proyecto de competencias laborales para la operación y mantenimiento de plantas solares marca un hito único en la planificación del capital humano en este sector, pues considera un adelantamiento a las necesidades de certificación y capacitación que requerirá la industria en los próximos años. Si bien la empresa Cerro Dominador es la primera planta Termosolar de Chile, y aún se encuentra en proceso de implementación, su equipo desarrollador ya cuenta con estándares de competencia para los procesos de contratación de personal en sus instalaciones, siendo la punta de lanza para los próximos proyectos de Concentración Solar de Potencia y así comenzar desde un principio con personas certificadas y con planes formativos que puedan reconvertir personas, pensando en el cierre de plantas de carbón en Tocopilla, por ejemplo.
2. **Sistemas Solares Térmicos:** Actualmente el Ministerio de Energía, junto a la SEC, el Ministerio de Vivienda y Urbanismo y los gremios de empresas instaladoras como ACESOL, están impulsando una política de masificación de las tecnologías de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el país, y este proyecto de competencias laborales aporta, desde la gestión por competencias, la articulación de la formación con los estándares de seguridad y calidad internacionales. La alta demanda de

sistemas solares térmicos en la diversificación de la matriz energética exige alta fiscalización en la instalación y mantenimiento de sistemas solares térmicos, por lo cual, es urgente contar con los instaladores y mantenedores certificados.

En resumen, en este proyecto en especial participaron empresas y expertos relacionados con los perfiles a levantar, validando así el trabajo y la necesidad de contar con esos perfiles. Cabe agregar que, como ya se señaló, si bien en el caso de los perfiles de Concentración Solar de Potencia, hoy día se cuenta solo con una empresa - Cerro Dominador - el trabajo se realizó de igual manera con empresas internacionales, lo que permitió validar los perfiles levantados. Se entregan a los directores las fichas técnicas con el detalle de los actores que participaron en el levantamiento de ambos proyectos.

Por último, el director Sr. Santa Cruz manifiesta que le llama la atención la especificidad de los perfiles que se presentan para acreditación, preguntando si tal vez no sería más conveniente agrupar algunos de ellos, ya que la dispersión de perfiles similares, sólo con apellidos diferentes, no ayuda a la movilidad de los trabajadores y pueden rápidamente quedar obsoletos por el avance tecnológico, por lo que una excesiva distinción puede ser perjudicial. Ante ello, se le señala que el detalle de los perfiles corresponde a la especificidad del rubro en el cual se levantaron las competencias, siendo los propios actores del sector quienes validan la información técnica que se levanta. Sin perjuicio de lo cual, podrían agruparse algunos una vez que se complete el poblamiento del marco de calificaciones del Sector, en el marco del Proyecto con el Ministerio de Educación.

Por su parte, la directora Sra. Ibáñez, felicitando la realización de este proyecto que le parece fundamental, manifiesta su inquietud respecto a cómo se está garantizando el funcionamiento de los OSCL y los procesos de validación de perfiles en este contexto de pandemia, ante lo cual se le explica que la metodología de levantamiento de perfiles ocupacionales, en relación a los procesos productivos de los sectores, ha cumplido con todas las condiciones necesarias para la validación participativa y tripartita.

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

“ACUERDO NÚMERO OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SEIS DEL AÑO DOS MIL VEINTE:

PRIMERO: ACREDÍTENSE hasta el 31 de diciembre de 2025 los siguientes nueve perfiles ocupacionales nuevos, pertenecientes al sector Suministro de Gas, Electricidad y Agua, subsector Energías Renovables No Convencionales: instalador(a) de sistemas solares térmicos de circulación forzada, operador(a) de planta termosolar en sala de control, mantenedor(a) eléctrico de central termosolar, mantenedor(a) instrumentista de central termosolar, coordinador(a) de operaciones de mantenimiento en central termosolar, gestor(a) de operaciones y mantenimiento en planta termosolar, mantenedor(a) de campo solar en planta termosolar, operador(a) en terreno de planta termosolar y mantenedor(a) mecánico de central termosolar.

SEGUNDO: ACREDÍTESE hasta el 31 de diciembre de 2025 el siguiente perfil ocupacional actualizado, perteneciente al sector Suministro de Gas, Electricidad y Agua, subsector Energías Renovables No Convencionales: instalador (a) de sistemas solares térmicos de circulación natural.

TERCERO: INCORPÓRENSE los perfiles antes mencionados en el Registro Nacional de Unidades de Competencias Laborales.

CUARTO: ACTUALÍCESE el alcance de los siguientes centros de evaluación y certificación de competencias laborales: Certificación USACH Ltda., Servicios y Mantenimiento ABC

SpA - FULCRO ABC SpA y Universidad Católica de Temuco, incluyendo en ellos la nueva versión del perfil ocupacional actualizado del sector Suministro de Gas, Electricidad y Agua, subsector Energías Renovables No Convencionales, cuya actualización fue aprobada precedentemente.

QUINTO: ACTUALÍCESE el alcance de habilitación de los siguientes evaluadores de competencias laborales, incluyendo en él la nueva versión del perfil ocupacional del subsector Energías Renovables No Convencionales, cuya actualización fue aprobada precedentemente: Rodrigo Luciano Aguilera Manzano, Claudio Osvaldo Araya Bravo, Eduardo Javier Diaz Chavez, Cristian Sebastián López Heen, Luis Rodolfo Jara Garrido y Felipe Eduardo Cid Thielemann.

En el siguiente punto de acuerdo, se presenta el informe de ejecución presupuestaria al 30 de junio de 2020, para lo cual se recibe como invitado al Jefe de Administración, Finanzas y Personas de ChileValora, Sr, Claudio González. Explica el señor González que – haciéndose cargo de las consultas recibidas de algunos directores - el informe que se presentará a continuación dará cuenta sobre cómo la pandemia ha afectado la ejecución presupuestaria de ChileValora, tanto en materia de ingresos como de gastos.

En materia de ingresos, al 30 de junio existe un 96% de ejecución, por un total de M\$2.396.101, ya que se han percibido en su totalidad los recursos provenientes de la transferencia anual de la Subsecretaría del Trabajo y del Convenio de Colaboración con SENCE. Sin embargo, los ingresos por concepto de aranceles de acreditación de centros se han visto afectados a la baja, ya que, tal como se explicó en esta sesión, la convocatoria correspondiente al presente año fue aplazada para fines de julio, considerando la emergencia sanitaria nacional. Respecto de los aranceles de mantención, se han percibido en un 51% de lo estimado, debido a que mediante la Resolución N°63 de abril de este año, que establece medidas de contingencia para enfrentar el COVID19, ChileValora otorgó a los centros la posibilidad de solicitar plazo adicional para estas cancelaciones. Por su parte, las ampliaciones de alcance han tenido una fuerte caída, existiendo al 30 de junio sólo un 9% de ingresos por este tipo de aranceles.

Respecto de los ingresos por aportes de los sectores productivos para proyectos de competencias laborales, estimados en la suma de M\$10.000, aún no se han percibido, pero en el mes de junio se hizo el llamado a la décimo primera convocatoria para la ejecución de los mismos, por lo que se espera que se inicie el traspaso de recursos a ChileValora, una vez firmados los respectivos convenios con los proponentes.

En materia de gastos, al 30 de junio existe un 36% de ejecución, por M\$885.843, los que se concentran principalmente en gastos de personal y prestaciones de seguridad social, existiendo sólo un 7% de ejecución en componentes técnicos. De estos últimos, hay tres componentes que se han visto particularmente afectados por la emergencia sanitaria y que tienen su ejecución en 0%, debido a la imposibilidad de realizar actividades de terreno, que se encuentran suspendidas, y a las restricciones de gastos que ha impuesto el Instructivo Presidencial de Austeridad.

Es así como, tratándose del componente de proyectos de competencias, la estructura de costos del área consideraba un 40% para gastos de gestión logística, como viajes, arriendos de salón y viáticos, los cuales se encuentran suspendidos por las condiciones sanitarias; y un 60% destinado a la gestión técnica de los proyectos, a través de la contratación a honorarios de expertos sectoriales y metodológicos. En este último punto, se explica que se está oficiando a DIPRES para que autorice dichas contrataciones,

considerando que no se trata de un aumento de dotación de personal permanente, la que se encuentra prohibida por el Instructivo de Austeridad, sino de prestaciones de servicios específicos y acotadas en el tiempo.

En relación al componente de prospección del mercado laboral, en el mes de junio se inició el período de marcha blanca de la plataforma Destino Empleo, actividad que vino acompañada de una campaña de difusión en redes sociales, pero su lanzamiento oficial y la estrategia comunicacional más potente, se ejecutará en septiembre, mes en el que se espera que la situación sanitaria mejore y comience una reducción de las medidas de confinamiento, lo que permitiría una búsqueda activa de empleo de aquellas personas que se retiraron de la fuerza de trabajo de manera temporal.

Por último, en relación al componente de fortalecimiento del diálogo social, para este año 2020 se tiene contemplado realizar una serie de encuentros sectoriales con el fin de ahondar en los resultados de los conversatorios realizados durante el año 2019 con los Organismos Sectoriales (OSCL), además de la elaboración de una propuesta de material didáctico para fortalecer su funcionamiento. Sin embargo, dada la contingencia actual, dichas actividades han tenido que ser postergadas – en principio – para el segundo semestre, ya que actualmente se está trabajando de manera virtual con los OSCL en la nueva planificación de acciones que permitan dar cumplimiento a lo comprometido con ellos. A la fecha se ha trabajado con el OSCL de Energía, Turismo, Construcción y Portuario.

Se ofrece la palabra a los directores.

El señor Ovalle plantea que, entendiendo que hay que dar cumplimiento al Instructivo de Austeridad, ello no puede implicar que éste sea un año perdido para el plan de trabajo institucional, por lo que solicita ponderar adecuadamente la situación y no dejar de tomar aquellas decisiones que dependen de la secretaría ejecutiva y que permiten avanzar en los objetivos propuestos, aún en este contexto de pandemia. En el mismo sentido, el señor Moreno consulta si ya se está diseñando un plan que permita retomar algunas actividades en modalidades alternativas, como ceremonias de certificación, conversaciones institucionales y el trabajo con los OSCL.

El secretario ejecutivo explica que efectivamente hay un programa elaborado por el área de Relaciones Institucionales, que incluye todos los nuevos sectores con los cuales se han iniciado conversaciones para el levantamiento de perfiles, el que será enviado a la brevedad a los directores, así como también un documento con el detalle de los encuentros que se han sostenido con diferentes OSCL desde que se inició la actual contingencia. La Subdirectora agrega que en las ppts que se preparan para cada sesión de directorio, siempre se incluye la información sobre las actividades de despliegue que está realizando el equipo, pero que tal vez es necesario sistematizarlas de una manera diferente, que permita una mejor comunicación a los directores. Ante ello, el señor Moreno y la señora Ibáñez señalan que, entendiendo que no se pueden realizar una serie de actividades, como viajes, folletería, etc., es importante visibilizar adecuadamente el trabajo realizado por el equipo, a través de una estrategia más activa de difusión.

Ante los comentarios de los directores, el secretario ejecutivo se compromete a enviar en el plazo máximo de una semana, la sistematización del trabajo realizado por las áreas de ChileValora, en el período marzo-julio 2020, a fin de que puedan estar informados de los avances en las distintas materias institucionales, tanto de las labores permanentes, como

también de aquellas de carácter extraordinario que han surgido con motivo de la pandemia. Agrega que todas ellas se han estado llevando a cabo con teletrabajo, conferencias, etc., por lo que deben tener la tranquilidad de que todos los actores asociados al quehacer institucional siguen en contacto permanente con el equipo. Adicionalmente, se les reenviará la presentación que se realizó en la sesión extraordinaria del directorio del mes de mayo, sobre los proyectos de competencias que se están gestionando para su ejecución 2020 y sus focos estratégicos.

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

“ACUERDO NÚMERO OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SIETE DEL AÑO DOS MIL VEINTE:

PRIMERO: APRUÉBESE el Informe de Ejecución Presupuestaria de ChileValora correspondiente al período Enero – Junio de 2020, que da cuenta de un 96% de ejecución en materia de ingresos, por un total de M\$2.396.101, y de un 36% de ejecución en materia de gastos, por M\$885.843.

SEGUNDO: PUBLÍQUESE en el sitio de Gobierno Transparente.”

En el último tema de acuerdo, el secretario ejecutivo explica que, tal como recordarán los directores, en abril del año 2019, ChileValora recibió el mandato del entonces Ministro del Trabajo, de avanzar en la coordinación de los distintos esfuerzos que en materia de prospección laboral desarrollaban Sence, el Ministerio del Trabajo y otras instancias gubernamentales, lo cual debía materializarse en una plataforma en línea, abierta a la ciudadanía, que dispusiera de información actualizada del mercado laboral en Chile en sectores y ocupaciones en las distintas regiones del país, poniendo a disposición alternativas de certificación, capacitación y/o formación, que facilitaran la búsqueda de empleo o la reconversión laboral. Para estos efectos, este directorio aprobó una modificación a la estructura orgánica de ChileValora, creándose el área de Estudios y Prospección del Mercado Laboral, la que, luego de un año y medio de intenso y arduo trabajo, logró poner en marcha la plataforma Destino Empleo, próxima a lanzarse oficialmente en el mes de septiembre. Agrega el secretario ejecutivo que, en la época en la que recibió el mandato, el Ministro le manifestó que lo importante era desarrollar esta iniciativa y, una vez que estuviera funcionando, se evaluaría el modelo de gobernanza más apropiado y permanente para su gestión.

Pues bien, en el marco de la Mesa Ministerial que está abordando el tema de la reconversión laboral, se analizó este tema y se determinó que lo más indicado es centralizar la prospección en el Ministerio del Trabajo, lo cual fue comunicado hace unos días atrás por el Subsecretario del Trabajo al secretario ejecutivo y al presidente del directorio de ChileValora.

En opinión del secretario ejecutivo, ello es una buena medida, porque permitirá dotar al tema de la prospección de una institucionalidad con un peso mayor, de alcance nacional y con una continuidad independiente del gobierno de turno.

El presidente Sr. Moreno coincide con este análisis pues, a su juicio, esta decisión permitirá instalar la prospección como una política pública robusta, sin perjuicio de lo cual, explica que, cuando conversó con el Subsecretario, le solicitó que ChileValora se mantenga sentado permanentemente a la mesa, con los otros actores relevantes y manteniendo el sello del tripartismo que lo caracteriza.

Por su parte, la Sra. Brevis considera que es un gran acierto, pues, con la debida articulación con el mundo de la educación, permitirá que la formación técnico profesional pueda utilizar de mejor manera la información y así aumentar la empleabilidad de jóvenes y trabajadores.

En el mismo sentido, la Sra. Ibáñez manifiesta su conformidad con la decisión, con los resguardos ya señalados de gobernanza tripartita y articulación con el mundo técnico profesional. Sin perjuicio de ello, le parece relevante hacer presente que una cosa es la prospección laboral en base a metadatos y otra cosa es el análisis de carácter más cualitativo que ChileValora realiza a través de su área de Estudios, en base a la información que recoge de los sectores con los que ha estado trabajando permanentemente, y que debe seguir realizando, pues es un capital acumulado a lo largo de estos años, que facilita y garantiza la pertinencia de las decisiones en materia de perfiles y certificación. En este punto, el secretario ejecutivo aclara que lo que se traspasará al Ministerio del Trabajo es la función de prospección, que actualmente desarrollan dos personas del equipo, pero que el área de Estudios se mantendrá en la institución con su personal y recursos para ejecutar su plan de trabajo.

A su turno, el señor Mewes destaca el alcance nacional que esto podrá tener y que para ChileValora habría sido muy difícil lograr, pero espera que el ritmo de gestión que el Ministerio le entregue al tema, sea el adecuado, ya que una de las razones por la cuales el ex Ministro Monckeberg decidió radicarlo en ChileValora fue porque vio en esta institución la capacidad de hacer las cosas en forma eficiente y profesional. En la misma línea, al señor Ovalle le parece bien el traspaso hacia el Ministerio, pero solicita hacer un seguimiento cercano de la implementación, para evitar que, por un cambio de autoridad o de prioridades, finalmente el tema quede detenido y se pierda todo lo avanzado por ChileValora. Para estos efectos, el presidente señor Moreno, propone invitar al Subsecretario del Trabajo a la próxima sesión, para que le comente al directorio cuál es el plan de instalación y transferencia que pretende implementar y obtener su compromiso político con la gestión y priorización del tema. Se aprueba y se solicita al secretario ejecutivo que curse la invitación.

Finalmente, el secretario ejecutivo comenta que en las próximas semanas se definirán todos los aspectos logísticos del traspaso. En principio, las dos personas que trabajan en prospección seguirían financiadas por ChileValora hasta fin de año, sin perjuicio de que ejecutarán sus labores en la Subsecretaría a través de una comisión de servicios. Asimismo, el presupuesto destinado a financiar las actividades y contrataciones asociadas a Destino Empleo, así como la infraestructura informática que fue adquirida para estos fines, se seguirá gestionando desde ChileValora, mientras se evalúa por ambas instituciones cuál es la forma legal y administrativa de formalizar el traspaso. Por esta razón, se propone no realizar aún ninguna modificación a la orgánica de ChileValora, hasta que se tenga completa claridad de la oportunidad y condiciones de la migración.

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

“ACUERDO NÚMERO OCHOCIENTOS CINCUENTA Y OCHO DEL AÑO DOS MIL VEINTE:

PRIMERO: APRUÉBESE el traspaso de la función de prospección del mercado laboral a la Subsecretaría del Trabajo, en la oportunidad y condiciones que las partes acuerden y que se formalicen a través de un convenio u otro instrumento administrativo.

SEGUNDO: AUTORÍCESE al secretario ejecutivo a realizar las modificaciones a la estructura orgánica de ChileValora, que se hagan necesarias como consecuencia de dicho traspaso, cuando éste se haya formalizado, y sin necesidad de un nuevo acuerdo de este directorio.”

En el quinto punto de la tabla, se presenta el tema estratégico de esta sesión, correspondiente a la Estrategia Nacional para la Formación Técnico Profesional, el cual es presentado por la jefa de la División de Educación Superior Técnico Profesional del Ministerio de Educación y directora de ChileValora, Sra. Mónica Brevis. Participa como invitada en esta parte de la sesión, la señorita María Ignacia Aybar, asesora del gabinete del Subsecretario del Trabajo.

A modo de introducción, la Sra. Brevis señala que la formación técnico profesional (FTP) es todo proceso de enseñanza de carácter formal y no formal, que contemple el estudio de las tecnologías, desarrollo de aptitudes, competencias, habilidades y conocimientos relacionados con ocupaciones en diversos sectores económicos. Asimismo, contempla todos aquellos mecanismos que faciliten la articulación entre ambos tipos de enseñanza, permitiendo la conformación de trayectorias educativas y laborales.

La Estrategia de Formación Técnico Profesional (EFTP) tiene una misión y una visión, las que se establecen a través de las siguientes preguntas y respuestas:

- ¿Qué queremos construir? Queremos contribuir a la transformación del país, formando técnicos y profesionales altamente calificados que aporten al desarrollo sustentable de Chile, elevando la calidad de vida de las personas, la fuerza laboral y la productividad.
- ¿Cuál es la misión que nos une? Asegurar el desarrollo de la diversidad de talentos y capacidades para todas las personas a lo largo de la vida, de acuerdo a las necesidades actuales, futuras, económicas, sociales y de sustentabilidad del país, contribuyendo con una movilidad social y trabajo digno.

La EFTP postula una hipótesis estratégica que organiza y justifica las acciones desarrolladas: si se implementan correctamente los ejes estratégicos, se podrán resolver los nudos críticos de la FTP, con lo cual se alcanzará la misión y visión declaradas.

La estrategia tiene tres ejes:

- 1.- Trayectoria de estudiantes y trabajadores, con foco en fortalecer la articulación del sistema, facilitando así el desarrollo de trayectorias formativo-laborales.
- 2.- Convertir el mundo del trabajo en un espacio de aprendizaje, fortaleciendo el rol de los empleadores y de las organizaciones gremiales en la Formación Técnico Profesional.
- 3.- Fortalecer las capacidades del sistema, mediante la calidad, la pertinencia y el despliegue regional del sistema de Formación Técnico Profesional.

A continuación, se hace una breve reseña de cada uno de los ejes.

Eje 1: En este eje tiene una gran relevancia todo lo que dice relación con el Marco de Cualificaciones: su propuesta de institucionalidad, en la que tienen que estar con una alta participación todos los actores públicos, privados, instituciones, trabajo, trabajadores y empleadores, para que esta institucionalidad funcione y fortalezca al sistema Técnico Profesional con un alto componente de equidad de género; desarrollar las capacidades

técnicas de todos los actores que participan de él, ya que todavía hablar de Marco de Cualificaciones suena árido y poco entendible; tener un único mecanismo que identifique, mida y registre las cualificaciones, porque hoy día cuando una persona tiene una certificación, no existe ninguna parte visible donde se pueda registrar esa cualificación. Actualmente, cuando el trabajador llega a la institución en que va a continuar estudios, el mismo tiene que presentar sus cualificaciones. Se está apostando a que esto esté de alguna manera en un registro único que le permita al joven, al adulto y al trabajador, mayor movilidad y legibilidad de sus cualificaciones; también se espera que el Marco de Cualificaciones esté armonizado con todos los sistemas de aseguramiento de la calidad. Hoy en día, en la educación formal existen mecanismos de aseguramiento de la calidad, y en lo no formal también se está avanzando a que existan mecanismos para validar la calidad de los aprendizajes esperados y aprendidos; por último, con relación al Marco, es relevante la generación de trayectorias formativas laborales que realmente produzcan una movilidad para las personas, eliminando todas las barreras que hoy día puedan existir para que trabajadores puedan desarrollar sus trayectorias con libertad, y se adiciona un sistema de orientación a las necesidades de los distintos actores del sistema.

Eje 2: En este eje se apuesta a una participación coordinada y activa de las organizaciones del sector productivo y de los trabajadores, específicamente a través de los Consejos de Competencias, de las Mesas de capital humano y de los OSCL, que tienen que trabajar de una manera muy alineada; en segundo lugar, se apuesta por una formación en alternancia, donde se generen condiciones para que jóvenes y adultos que estudian puedan hacer su formación fuera de la sala de clases, puedan hacerlo en una empresa, en una organización de la sociedad civil, en una institución de educación superior o en otros espacios que les permitan desarrollar las capacidades y mejorar la experiencia de lo que ellos están aprendiendo; por último, se espera mejorar la valoración del Técnico Profesional en el mundo del trabajo y su impacto en la sociedad. Hay que trabajar para que las certificaciones tengan más valoración en las empresas, las capacitaciones sean reconocidas y que los títulos de Técnico de nivel medio y Técnico de nivel superior también tengan una mayor valoración en el mundo del trabajo, y que no muchas veces se opte a esto porque no pudo ingresar a un colegio humanista o a la universidad.

Eje 3: Esta tercera línea está destinada a mejorar las capacidades del sistema de Formación Técnico Profesional. Primero que nada, hay que tener una instancia que articule el desarrollo FTP a nivel nacional, y en esto tienen que estar el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Economía y el Ministerio de Educación en las regiones, promoviendo el desarrollo sustentable de la educación Técnico Profesional, con calidad y pertinencia regional. Como ChileValora ya existe una representatividad en algunas regiones, así que también se debería sumar a esta instancia; otro tema que ha pasado a tener mucha relevancia, es la innovación, el emprendimiento y la transferencia tecnológica. Es necesario acelerar la incorporación de estas herramientas en todo el quehacer de la Formación Técnico Profesional, porque los trabajadores y los estudiantes que están en ella, también tienen que tener estas competencias para poder emprender o para poder desarrollar innovación en el puesto laboral en que ellos estén; no menos importante es articular, asimismo, todas las iniciativas destinadas a mejorar la calidad de la FTP, la educación de trabajadores y de jóvenes tiene que tener este sello de calidad, porque eso también permite que la credencial y la cualificación tenga validez y que le sea reconocida y le permita una movilidad nacional e internacional. Ya hay casos de estudiantes que, en el certificado de estudios, de título, se le coloca el nivel de la cualificación y esto les ha permitido movilidad internacional, entonces es muy relevante ir de a poco adoptando que tanto certificaciones, capacitaciones y educación superior, puedan colocar el nivel de cualificación del Marco de

cualificaciones porque esto va a permitir la movilidad en cuanto a estudios y en cuanto, también, a la movilidad internacional. Esto también se está trabajando con la Alianza del Pacífico, para partir por el hemisferio sur.

Se ofrece la palabra.

El secretario ejecutivo consulta dónde entra ChileValora en esta política nacional del Marco de Cualificaciones o del Sistema Técnico Profesional, porque es importante verlo en forma más concreta. La directora Sra. Brevis señala que tanto SENCE como ChileValora han sido grandes aliados en este trayecto, porque la Formación Técnico Profesional no es sólo educación formal, sino también educación no formal. El permitir que las personas actualicen sus competencias, es un rol que se debe desarrollar en conjunto, los Organismos sectoriales y los Consejos de Competencias, dependen del Ministerio del Trabajo, pero le entregan información al Ministerio de Educación, a SENCE, a ChileValora, para que todos puedan formar en base a esos perfiles. Si todos trabajan con perfiles del Marco de Cualificaciones, ello le permite movilidad al trabajador o al estudiante, el poder tener certificaciones en diferentes niveles, y que éstos le abran puertas para poder trabajar. Por eso, es importante empezar a visualizar cuáles son las certificaciones con mayores resultados de empleabilidad, para que, una vez que exista Prospección Laboral, se alimente el currículum y se propenda a formar más en lo que Chile necesita.

La Srta. María Ignacia Aybar señala que el Ministerio del Trabajo está ya en la versión final de un plan de reactivación del empleo y de intermediación laboral, que es a nivel interno, donde se hizo un levantamiento de todas las iniciativas de todos los servicios y programas dependientes del Ministerio, en relación a acciones que podían permitir una mayor reactivación del empleo y un fortalecimiento de la red de intermediación laboral. Uno de esos ejes de trabajo es la certificación, y ahí han estado trabajando estrechamente con ChileValora. Agrega que la Ministra del Trabajo le ha dado una alta relevancia a este tema y, como bien comentaron, la idea es fortalecer la prospección desde el Ministerio del Trabajo, para que entregue mejor información y las autoridades puedan tomar mejores decisiones, pero también para que esté en alta conexión con los sectores productivos, con los trabajadores, que pueda retroalimentar constantemente.

El director Sr. Mewes consulta cómo está viendo la directora Sra. Brevis el trabajo al interior del Consejo Asesor para la Formación Técnico Profesional, para que realmente esto sea fructífero, ya que muchas veces se generan políticas y se realizan trabajos valiosos, pero hay cambios en la autoridad y se vuelve a partir de cero. Entonces, a su juicio, es importante que haya disposición a que éstas sean decisiones de largo plazo y que se vayan estableciendo realmente en Chile.

La directora Sra. Brevis señala que lo bueno del Consejo es que, si bien está el Estado, también hay mucha participación privada. Hay organismos como la CPC que se han comprometido a ser aliados estratégicos en este proceso, también los Rectores de las instituciones formativas, también la CUT. De hecho, hoy día la estrategia está siendo revisada por especialistas internacionales y nacionales, y dentro de los internacionales está la OIT. En general, en TP hay una real necesidad país, y dependerá de espacios como ChileValora, donde hay trabajadores y empresas, que esto permanezca en el tiempo, dado que mejora la empleabilidad y a trayectoria de las personas y de los trabajadores.

La directora Sra. Ibáñez, junto con felicitar a la Sra. Brevis por el excelente trabajo realizado, señala que los desafíos son bastantes y que la CUT hizo un seminario sobre la articulación,

al cual fueron invitados todos los actores posibles, como ChileValora, el Ministerio del Trabajo, los CFT Estatales, etc., porque también existe, en el mundo sindical, una construcción conceptual de lo que significa este tema para las y los trabajadores. A su juicio, los desafíos son, en primer lugar, el Marco de Cualificaciones, que está al centro desde el punto de vista técnico; en segundo lugar, está el tema de la articulación entre la gran cantidad de entidades públicas y privadas que trabajan de manera muy segmentada; y en tercer lugar, la gobernanza, que va a estar condicionada por dónde está la empleabilidad. En ese contexto, comenta que sería beneficioso que se invitara a la CUT a hacer un comentario global sobre la estrategia, porque también hay equipos de expertos y se ha hecho seguimiento a todos los temas. La directora Sra. Brevis señala que se han recibido comentarios de la persona designada por la presidenta de la CUT, los que han sido incorporados, pero es una buena idea organizar una reunión especial para presentar el trabajo que se ha hecho, a la cual sería bueno también que asistieran representantes del Ministerio del Trabajo.

El presidente del directorio Sr. Moreno valora lo que se ha planteado y releva la necesidad de que esto se instale no como un tema pasajero, sino que, de verdad, como una política pública, desde el empleo, desde el trabajo, desde la formación para la vida, de manera mancomunada entre los empleadores y los trabajadores. Ello va de la mano con el tema Prospección Laboral, que se va al Ministerio del Trabajo, para incluir capacitación y saber cuáles son los perfiles que se van a requerir a corto plazo, ya que todo lo que se está viviendo como país adelantó los tiempos en cuanto a la transformación del trabajo, y esto ya deja de ser una política de gobierno y pasa a ser una política de Estado. En ese ámbito, agrega, hay que relevar la labor de los Organismos Sectoriales.

La directora Sra. Brevis señala que algo valioso de este trabajo, es que ha habido acuerdos políticos, entre diferentes miradas, diferentes sectores, porque existe la necesidad de instalar la formación técnico profesional. Como nunca, se ha podido avanzar, pero era necesario el apoyo de todos, y por eso era muy valioso poder presentarlo hoy, de la mano con el Ministerio del Trabajo, porque esa es la única manera de que se puedan tener empleos dignos y pertinentes a lo que el mercado laboral necesita.

Concluye su presentación la Sra. Brevis señalando que el otro cambio de paradigma es la educación para el trabajo no formal y la educación formal, pues se está trabajando para todos, no sólo para las instituciones de educación o los liceos, sino que también para la capacitación a través de SENCE y la certificación de ChileValora.

Se agradece la presentación de la señora Brevis.

En el sexto punto de la tabla, se entrega el reporte sobre el estado de situación de los Centros de Evaluación y Certificación, y las acciones desarrolladas en el marco del contexto originado por la pandemia de COVID-19, respecto del mes de julio de 2020, y el Informe Semestral de Centros, ambos documentos oportunamente publicados en la intranet de ChileValora.

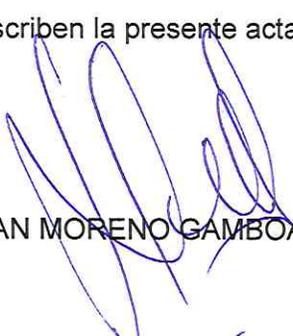
En el punto Varios se entrega a los directores información sobre las actividades del equipo de ChileValora de difusión para el despliegue de la certificación y el calendario tentativo de próximas sesiones del directorio.

También en el punto Varios, la Sra. Brevis solicita que, en el marco de lo conversado, se le envíe el listado de certificaciones que tienen mayor empleabilidad, sobre todo para los

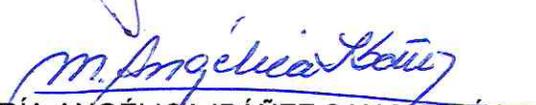
niveles 3 y 4 de cualificaciones, que están orientados a los liceos técnicos y a los Centros de Formación Técnica, respectivamente. Asimismo, solicita información respecto a cuáles certificaciones les sirven a los trabajadores para matricularse en la Educación Superior, considerando que se aproxima el proceso de matrícula para el 2021. El secretario ejecutivo señala que solicitará a las áreas de Estudios y Articulación que preparen la información para su pronto envío.

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

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:


JUAN MORENO GAMBOA


RICARDO MEWES SCHNAIDT

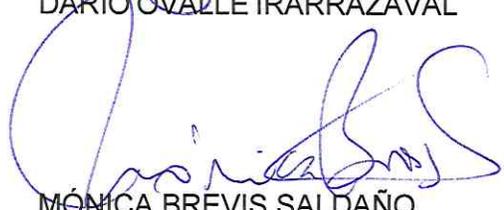

MARÍA ANGÉLICA IBÁÑEZ SAN MARTÍN


JUAN ARAYA JOFRÉ


GUILLERMO SALINAS VARGAS


DARÍO OVALLE IRARRÁZAVAL


JUAN MANUEL SANTA CRUZ CAMPAÑA


MÓNICA BREVIS SALDAÑO


FRANCISCO SILVA BAFALLUY
Secretario Ejecutivo
Ministro de Fe



