



## ACTA

### CUADRAGÉSIMA SÉPTIMA SESIÓN EXTRAORDINARIA COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

14 DE MARZO DE 2023

En Santiago, a 14 de marzo de 2023, a las 08:30 horas, ante su Secretaria Ejecutiva y ministra de fe, Sra. Ximena Rivillo Oróstica, se celebró la cuadragésima séptima sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, cuyas partes principales se reducen a continuación:

#### **PARTICIPANTES**

Concurrieron a esta cuadragésima séptima sesión extraordinaria las siguientes personas: en representación de las Organizaciones de Empleadores, Sr. Jorge Riesco Valdivieso – quien la presidió –, Sr. Héctor Sandoval Gallegos y Sr. Darío Ovalle Irrázaval; en representación de las Organizaciones de Trabajadores, Sr. Juan Moreno Gamboa y Sr. Luis Alberto Díaz Zavala; en representación de la Ministra del Trabajo, Sr. Rodrigo Valdivia Lefort; y en representación del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, Sra. Javiera Ibacache Jara.

No asistieron a esta sesión la señora Miski Peralta Rojas y el señor Guillermo Salinas Vargas, 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. Temas que requieren acuerdo del Directorio
  - 1.1 Relacionados a los Centros de Evaluación y Certificación:
    - 1.1.1 Solicitud aprobación de criterios, ponderaciones y puntaje de corte técnico de la 13ª Convocatoria para la Acreditación de Centros de Evaluación y Certificación. Presenta Felipe Riquelme, Jefe Área Acreditación y Supervisión.
  - 1.2 Relacionados a Perfiles:
    - 1.2.1 Solicitud aprobación Focos Estratégicos 14ª Convocatoria para la presentación de Anteproyectos de Competencias Laborales. Presenta Marcelo Flores, Jefe del Área de Fortalecimiento Sectorial y Despliegue.
2. Otros temas de información:
  - 2.1 Diseño del Trabajo Sindical y resultados del período. Presenta Marcelo Flores, Jefe del Área de Fortalecimiento Sectorial y Despliegue
3. Varios

## DISCUSIÓN Y ACUERDOS

En el primer punto de la tabla, se informa que esta sesión extraordinaria ha sido convocada para revisar los focos y criterios que aplicarán en las próximas convocatorias de la institución, tanto para la acreditación de nuevos centros de evaluación como para la presentación de anteproyectos de competencias laborales.

Para estos efectos, se recibe como invitado, en primer lugar, al señor Felipe Riquelme, jefe del área de acreditación y supervisión, quien explica que, conforme al artículo 27 del Reglamento que regula la acreditación de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, la Comisión convocará, al menos una vez al año, al proceso de acreditación de Centros, debiendo informar en cada convocatoria acerca de las condiciones, requisitos, metodología y plazos del proceso, así como la documentación legal, económica y técnica que deberán presentar los postulantes para acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley y el Reglamento.

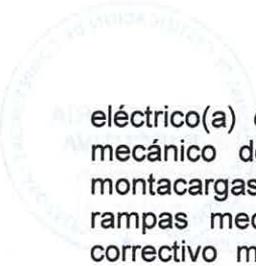
Este año corresponde realizar la decimotercera convocatoria para la acreditación, cuyo cronograma considera la publicación de las bases el 31 de marzo y el cierre del periodo de postulación el 31 de octubre. El tiempo estimado para la evaluación y resolución de cada postulación, incluyendo los aspectos jurídicos, técnicos y la visita a terreno, es de aproximadamente 3 meses.

Explica el señor Riquelme que, a partir de esta convocatoria, se proponen los siguientes cambios en los porcentajes de evaluación de los criterios:

- **Personal idóneo (sube de 15% a 30%):** Debido a la alta relevancia del equipo de trabajo para el correcto cumplimiento de los objetivos asignados a los Centros Evaluadores, se propone un aumento en su ponderación para resguardar la calidad y los estándares requeridos.
- **Infraestructura (baja de 15% a 5%):** Se propone la disminución de la evaluación de infraestructura, de acuerdo a las nuevas necesidades y requerimientos de las empresas. Teniendo en consideración que una infraestructura técnica para la evaluación será revisada posteriormente al realizar la solicitud de simulación, mientras que la infraestructura administrativa sólo deberá cumplir con las necesidades básicas de atención.
- **Idoneidad institucional (se mantiene en 40%).**
- **Competencia, Imparcialidad y Procesos Operacionales (baja de 30% a 25%):** Se reduce en relación a la relevancia de los otros criterios, considerando que la exigencia metodológica debe ser desarrollada una vez la entidad se encuentre acreditada, y no como requisito de acreditación.

Por otra parte, en el año 2022, se exigió para poder postular un mínimo de 10 perfiles por subsector solicitado, independiente del subsector de que se tratara. Se buscó con esto eliminar la posibilidad que postulantes del sector minero ingresen al sistema con sólo 1 o 2 perfiles. Para el año 2023, se propone que la exigencia mínima de perfiles dependa del subsector solicitado, así, el número de perfiles a exigir será el 10% del total de perfiles existentes en el subsector, redondeando al valor más alto. Si el postulante solicita estar en más de un subsector, debe solicitar en cada uno de ellos el 10% como mínimo.

Sin embargo, el mínimo no aplicará si la postulación incluye, exclusivamente, uno o varios de los siguientes perfiles ocupacionales: instalador(a) de gas clase 3, instalador(a)



eléctrico(a) clase D, inspector - certificador de ascensores y montacargas, instalador mecánico de ascensores y montacargas, mantenedor preventivo de ascensores y montacargas, instalador de escaleras y rampas mecánicas, mantenedor de escaleras y rampas mecánicas, instalador eléctrico de ascensores y montacargas, mantenedor correctivo mecánico de ascensores y montacargas, manipulador(a) del programa de alimentación escolar, reciclador base, reciclador avanzado, guía de turismo, gestor(a) de inclusión laboral, regulador(a) del centro de operación de flota (COF), jefe(a) de patio, despachador(a), inspector(a) de ruta y conductor(a) profesional de transporte público metropolitano de pasajeros.

Si durante la convocatoria, alguno de los OSCL incluyera un nuevo perfil, que como resultado de la certificación de competencias laborales sea la base de una licencia habilitante, para una persona natural o empresa, se entenderá como dentro de los perfiles con excepción.

En este punto, el director Sr. Ovalle propone que la exigencia del 10% tenga un límite de 10 perfiles, por lo tanto, si un subsector tiene más de 100 perfiles en su catálogo, la exigencia se entienda cumplida con 10 de ellos. Lo anterior, considerando que hay subsectores con una gran cantidad de perfiles en su catálogo y el cumplimiento del 10% podría desincentivar la postulación. Los demás directores coinciden con la propuesta, por lo que se acuerda incorporarla en esos términos.

Continúa el señor Riquelme señalando que otra de las modificaciones propuestas se refiere al puntaje de corte. En las convocatorias anteriores, se estableció que podrían ser acreditados aquellos postulantes que cumplieran con todos los requisitos de la convocatoria y que, una vez realizado todo el proceso de evaluación, alcanzaran a lo menos un 70% (setenta por ciento) del puntaje máximo en cada uno de los criterios sometidos a evaluación y un puntaje global general mínimo de 70%.

Para el año 2023, se permitirá que un criterio tenga puntaje bajo el 70%, pero sobre 60%, siempre y cuando el puntaje total ponderado sea igual o superior a 70%.

Además, aquellos postulantes provenientes de regiones donde no exista algún centro acreditado y que cumplan todos los requisitos de la convocatoria, obtendrán un puntaje adicional de un 10% en cada uno de sus criterios.

Con estas modificaciones, agrega el señor Riquelme, se da respuesta a la solicitud que formuló el directorio de ChileValora en abril de 2022, respecto a revisar el porcentaje de evaluación de la infraestructura, considerando efectos de pandemia en los espacios físicos. Como se explicó, se ajustó dicho criterio, determinando que la infraestructura administrativa tendrá un valor del 5% de la pauta, mientras que la infraestructura técnica sólo pasará como admisibilidad para los perfiles ocupacionales con los que la entidad postula. En el mismo sentido, la solicitud del directorio de relevar la evaluación de personal idóneo, se ve reflejada en el aumento del porcentaje asignado a ese criterio.

Por otro lado, respecto a la solicitud de explorar la posibilidad de hacer una evaluación diferenciada por sectores productivos, dando mayor relevancia a determinados criterios según los perfiles ocupacionales que se trabajarán, explica el señor Riquelme que no es factible realizar la diferenciación de criterios y/o ponderación por subsector productivo, considerando que las postulaciones en su gran mayoría son multisectoriales, lo que no permitiría una diferenciación según la definición de criterios utilizados.



Por último, informa el señor Riquelme, con la finalidad de dar respuesta a otras necesidades del Sistema, como la relevancia de regularizar de mejor manera el uso de la acreditación de ChileValora por parte de los Centros Evaluadores, y también para resguardar el cumplimiento de los compromisos realizados, se proponen los siguientes cambios:

- Se informa en las bases de la convocatoria que la información entregada por la entidad postulante en la proyección de ejecución de su modelo de negocio, tendrá repercusión directa con los criterios aplicados para la posterior renovación en caso de resultar acreditado.
- Los otros ajustes del criterio anterior se detallarán en la resolución de renovación, informando también oportunamente a los centros ya acreditados sobre la implementación de este criterio en los siguientes procesos de renovación, permitiendo cualquier ajuste correspondiente a la proyección debido a la reciente modificación.
- Se detallarán mayores exigencias en las normas gráficas de los centros evaluadores, con la finalidad de evitar el mal uso de la imagen de ChileValora, disminuyendo los casos de confusión de personas, y clarificando diferencias entre procesos de acreditación privados en comparación a certificación de competencias laborales ChileValora.
- En los casos que se detecte el mal uso de la imagen de ChileValora, se procederá a la revisión jurídica para tomar medidas en caso que corresponda.

Luego de un breve intercambio de opiniones y con los ajustes ya señalados, los directores adoptan el siguiente acuerdo por unanimidad:

**“ACUERDO NÚMERO MIL OCHENTA Y CUATRO DEL AÑO DOS MIL VEINTITRÉS:**

**APRUÉBENSE** los criterios, ponderaciones y puntaje de corte técnico, para la evaluación de los postulantes a la acreditación como Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, los que, mientras no sean modificados, aplicarán a todas las próximas convocatorias a la acreditación, sin necesidad de un nuevo acuerdo.”

**En el siguiente punto de acuerdo,** se analiza la propuesta de focos estratégicos para la 14ª Convocatoria de Anteproyectos de Competencias, cuya presentación la realiza el señor Marcelo Flores, jefe del Área de Fortalecimiento Sectorial y Despliegue.

A modo de recordatorio, se explica que la Ley N° 20.267, en su artículo 4° letra d), establece que es función de la Comisión aprobar, previa evaluación, las propuestas presentadas por entidades representativas o relacionadas con distintos sectores productivos, respecto al levantamiento o actualización de Unidades de Competencias Laborales.

Conforme a ello, el Reglamento que regula el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales, establece en su artículo 12° que ChileValora podrá convocar al proceso de presentación de anteproyectos cuando sea necesario, conforme a su plan de trabajo institucional y de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria.

Por su parte, el artículo 8° de la misma norma, le concede a la Secretaría Ejecutiva de ChileValora la función de aprobar, previa evaluación, las propuestas de anteproyectos presentadas por los sectores productivos, y al directorio la facultad de aprobar los criterios

o focos estratégicos que guiarán la convocatoria, así como la composición del OSCL, velando por su adecuada representatividad y tripartismo.



Por esta razón, corresponde al directorio aprobar los criterios o focos estratégicos que guiarán la decimocuarta convocatoria de anteproyectos para el año 2023.

Explica el señor Flores que el cronograma de la convocatoria considera su apertura en el mes de marzo y su cierre en mayo. Para su realización, se proponen los siguientes focos estratégicos:

- 1) Proyectos cuyo objetivo sea levantar o actualizar perfiles en temáticas como la transición económica justa, inclusión y diversidad, economía circular y transformación digital.

Busca priorizar aquellos proyectos alineados con los desafíos actuales del mercado laboral, que permitirán dotar de sostenibilidad al trabajo de su organismo sectorial y de empleabilidad a los trabajadores

- 2) Proyectos que promuevan la identificación de oficios del futuro en diversos sectores productivos.

Busca reconocer a los proponentes que presentan información de prospección laboral actualizada, en línea con los desafíos futuros del mercado laboral, promoviendo nuevas demandas de empleos para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

- 3) Proyectos que faciliten el desarrollo de pilotos de certificación, comprometiendo al proponente a ser el primer ejecutor de un proyecto de certificación en los perfiles que busca levantar.

Tiene como objetivo priorizar los proyectos de los proponentes que se comprometan y destinen recursos para el desarrollo de un primer proyecto piloto de certificación, una vez que los perfiles del proyecto estén levantados o actualizados.

- 4) Proyectos que intensifiquen la difusión de los proyectos de competencias laborales.

Busca que los proponentes de los proyectos de competencias se involucren activamente en todas las acciones de difusión del proyecto.

- 5) Proyectos que impulsen la articulación con la formación técnico profesional por medio de proyectos de competencias originados desde instituciones de educación superior.

Su objetivo es favorecer la pertinencia del mundo formativo y el mercado de la capacitación y certificación, valorando positivamente proyectos que provengan desde instituciones de formación y posibiliten entregar salidas intermedias a estudiantes y trabajadores

- 6) Proyectos cuyo objetivo sea el fortalecimiento de los territorios y el capital público.

Busca priorizar aquellos proyectos orientados a levantar o actualizar perfiles por necesidad de organismos públicos, gobernaciones u organizaciones provinciales o regionales.

Agrega el señor Flores que la secretaria ejecutiva de ChileValora ha solicitado la optimización de los procesos, mejorando la distribución de las funciones, para permitir más y mejores plazos a la ejecución técnica de los proyectos. Para eso, se han establecido algunos aspectos administrativos a considerar, así como también una propuesta de ajustes a las bases de la convocatoria, entre ellos: simplificación del contenido y formato de presentación del anteproyecto e incorporación de recursos para difusión y coordinación en el modelo de costos del proyecto.

Los directores agradecen la presentación y solicitan que, para una próxima sesión, se pueda presentar un informe con los antecedentes de las últimas convocatorias realizadas, indicando el monto asignado, los sectores, subsectores y proponentes que ejecutaron proyectos, la conformación de los OSCL, costos de los proyectos, porcentaje de ejecución presupuestaria, productos resultantes de los proyectos y uso de perfiles a la fecha en certificación.

Conforme al mérito de los antecedentes presentados, los directores adoptan el siguiente acuerdo por unanimidad:

**“ACUERDO NÚMERO MIL OCHENTA Y CINCO DEL AÑO DOS MIL VEINTITRÉS:**

**PRIMERO: APRUÉBENSE** los focos estratégicos para la decimocuarta convocatoria de anteproyectos de competencias laborales, conforme a los antecedentes presentados en esta sesión.

**SEGUNDO: PROCEDA** la Secretaria Ejecutiva a aprobar por resolución las bases de la convocatoria y a difundirla conforme a las normas reglamentarias.”

**En el siguiente punto de la tabla,** se le solicita al señor Marcelo Flores que presente el diseño del Trabajo Sindical que ha venido desarrollando ChileValora y los resultados del período.

Explica el señor Flores que el trabajo que se ha venido adelantando parte de un diagnóstico que muestra un bajo conocimiento del sistema de certificación por parte del mundo sindical y, en general, una baja participación de las organizaciones sindicales en los OSCL.

Para revertir esta situación, se cuenta con un plan de acción a corto plazo, que tiene tres ejes: difusión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales a los Sindicatos; despliegue territorial de los coordinadores regionales y asesores sindicales; incorporación de la certificación en los planes anuales de formación de las empresas y paquetes de beneficios colectivos para los sindicatos.

Para el primer eje, relativo a la difusión del Sistema, se han realizado diversas actividades: contacto con organizaciones sindicales en cada región; incorporación en los Consejos Tripartitos de Usuarios (CTRU) de la DT; capacitación a más de 300 funcionarios del área de Relaciones Laborales de la DT de todo el país, en 4 talleres zonales; ejecución de seminario con presencia de 80 dirigentes sindicales (realizado el 30 de noviembre en hotel San Francisco); reuniones con directorios y asambleas de sindicatos de distintas regiones del país.



Para el segundo eje, de despliegue territorial, ChileValora cuenta con una red de coordinadores regionales, en 8 regiones del país, cuyo rol es difundir y posicionar a ChileValora entre los distintos actores de las regiones: sector público, sectores productivos, sindicatos, gremios, educación TP.

Además, se ha realizado una división sectorial y territorial del trabajo de las personas del equipo, para permitir enfocar el trabajo en función de la trayectoria sindical de sus integrantes, incorporando los sectores estratégicos definidos por el directorio.

Para el tercer eje, dirigido a incorporar la certificación en negociaciones colectivas, se han realizado acciones de difusión del Sistema para que los sindicatos conozcan los beneficios de la certificación y puedan utilizarla como herramienta de diálogo en sus procesos de negociación. A la fecha se ha tenido contacto con más de 60 organizaciones sindicales, de ocho regiones del país.

A los elementos expuestos anteriormente, en el año 2023 se sumarán nuevas líneas de trabajo que implican los siguientes ejes y objetivos:

- Difusión y vinculación sindical
  - Difundir el Sistema entre los diversos actores del mundo sindical, tanto públicos y privados, instalando a los(as) coordinadores(as) regionales con las dirigencias provinciales de la CUT y gestionando los sindicatos de los principales sectores productivos, además de aquellos que incidan en los proyectos de competencias laborales de la 14ª Convocatoria.
  - Ampliar medios de difusión mediante un trabajo articulado con las Cajas de Compensación y las radios comunitarias.
- Relacionamiento con ONG, Centros de Estudios y Universidades para desarrollo de proyectos regionales de certificación
  - Desplegar el Sistema es haciendo parte, a estas entidades, de proyectos que “empaqueten” la certificación con la oferta propia de las Universidades, ONG y Centros de Estudios. Además, las ONG tienen un vínculo especial con el territorio, por lo que, filtrando por su propio ámbito de acción, es posible articular proyectos de certificación y difundir el Sistema.
- Curso de Diálogo Social
  - Difundir por medio de una convocatoria abierta e intensificar la difusión por medio de campañas, es un medio no solo para llegar a sindicatos y empresas, sino que también a Universidades, ONG y Cajas de Compensación para utilizar a estas entidades como canales de amplificación.
- Actualización BBDD sindical
  - Mantener actualizada la BBDD de dirigentes es un trabajo continuo que pretende facilitar los proyectos de competencias, como los proyectos de certificación y cualquier instancia que busque convocar a los sindicatos.

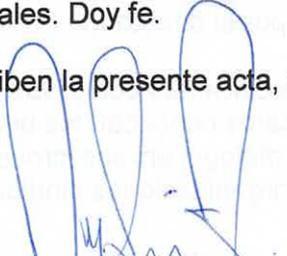
Concluye el señor Flores señalando otras gestiones realizadas; varios sindicatos próximos a realizar el curso Diálogo Social (Sindicato Alto La Cruz, Federación Láctea, Sindicato Dimacofi, Sindicato Report Aach); incorporación de la certificación en proceso de negociación colectiva en empresa contratista de la minería del cobre (Sindicato Beliam

SpA); inicio de trabajo para anteproyecto de competencias con el Sindicato de Instaladores y Operadores de fibra óptica María Rozas.

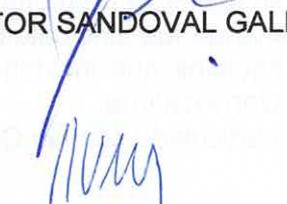
Los directores agradecen la presentación y felicitan el trabajo realizado.

Habiéndose tratado los temas en tabla, se da término a la cuadragésima séptima sesión extraordinaria de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Doy fe.

Suscriben la presente acta, en señal de aceptación:

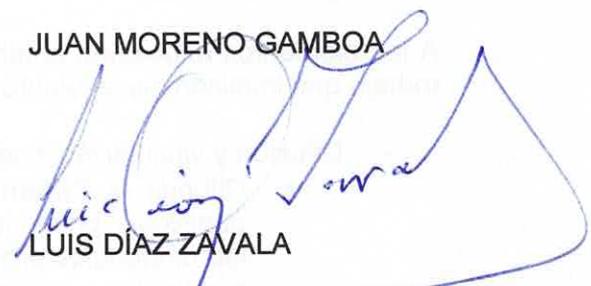
  
JORGE RIESCO VALDIVIESO

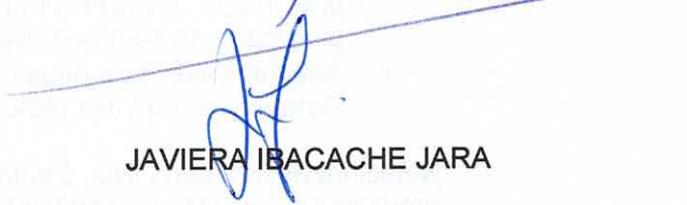
  
HÉCTOR SANDOVAL GALLEGOS

  
DARÍO OVALLE IRARRÁZAVAL

  
RODRIGO VALDIVIA LEFORT

JUAN MORENO GAMBOA

  
LUIS DÍAZ ZAVALA

  
JAVIERA IBACACHE JARA

  
XIMENA RIVILLO ORÓSTICA  
Secretaría Ejecutiva  
Ministra de Fe



## CERTIFICACIÓN

Ximena Rivillo Oróstica, en mi calidad de ministro de fe, certifico que el señor Juan Moreno Gamboa asistió a la 47 sesión extraordinaria, del 14 de marzo de 2023, pero habiendo sido requerido, no fue habido para la firma de la presente acta.



SECRETARIA  
EJECUTIVA

**XIMENA RIVILLO ORÓSTICA**  
**SECRETARIA EJECUTIVA**

COMISION NACIONAL DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS

