



**INFORME DE EJECUCIÓN DE GLOSAS PRESUPUESTARIAS
LEY 21.192 DE PRESUPUESTOS DEL SECTOR PÚBLICO
CORRESPONDIENTE AL AÑO 2020
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO**

Segundo Trimestre 2020

Comisión Mixta de Presupuestos, Congreso Nacional de la República

Julio 2020

El presente documento responde a la de Informes para la Comisión Mixta de Presupuestos, requerida en las Glosas asociadas a la partida 15, Capítulo 01, Programas 01 y 03.

Se incluye también la información solicitada por el Ministerio de Hacienda en su Oficio Circular N° 03, con fecha 30 de enero de 2020, numeral 21.4, informar trimestralmente sobre las Comisiones de Servicio en el país y en el extranjero.

ÍNDICE

1.	DIÁLOGO SOCIAL (PROGRAMA 01, GLOSA 07)	2
1.1.	Programa Diálogo Social	2
1.2.	Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas	4
2.	COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (PROGRAMA 01, GLOSA 10) 8	
2.1.	Principales Actividades realizadas	8
2.2.	Procesos de Evaluación y Personas beneficiadas: Certificación	10
2.3.	Ejecución presupuestaria	10
3.	PROEMPLEO (PROGRAMA 03, GLOSAS 02, 07, 09, 10, 11 Y 12)	11
3.1.	Programa Inversión en la Comunidad (Glosa 07)	12
3.2.	Programa Servicios Sociales, Línea Ministerio de Desarrollo Social –Subsecretaría del Trabajo (Glosa 10)	15
3.3.	Programa Servicios Sociales, Línea Subsecretaría del Trabajo (Glosa 10)	16
3.4.	Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales (Glosa 12)	16
3.5.	Programa de Apoyo al Empleo Ley 20.595 y Sistema Chile Solidario (PROFOCAP)	17
4.	COMISIONES DE SERVICIO EN EL PAÍS Y EN EL EXTRANJERO (OFICIO CIRCULAR N° 03/2020 DE MINISTERIO DE HACIENDA)	18

2. COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (Programa 01, Glosa 10)

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales es una política pública establecida en el año 2008, mediante la Ley N° 20.267. Se crea así la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, servicio público, funcionalmente descentralizado, que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Su función principal, según lo establece dicha ley, es “el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal, de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización”, mediante procesos de evaluación y certificación de las mismas, basados en estándares definidos y validados por los sectores productivos.

En forma resumida, el Sistema está integrado por tres componentes principales: ChileValora, los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) y los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. En lo que sigue, se describen los avances del período relacionados con el catálogo nacional de perfiles ocupacionales, planes formativos, acreditación de Centros, habilitación de evaluadores, y procesos de evaluación y certificaciones otorgadas.

2.1. PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS

a) Proyectos de Competencias Laborales y Catálogo Nacional de Competencias Laborales

Los perfiles ocupacionales son levantados por Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), para ello, ChileValora realiza anualmente convocatorias para que los sectores productivos del país presenten propuestas destinadas a levantar o actualizar perfiles laborales y otros productos asociados. Cada perfil cuenta con una vigencia determinada determinada, ya que el conjunto de unidades de competencias laborales (UCL) asociadas a una determinada función laboral u ocupación puede variar en el tiempo de acuerdo con los requerimientos de la industria y el avance tecnológico¹. Por ello, no sólo se adicionan perfiles al catálogo, sino que también se actualizan o se eliminan perfiles, producto de la pérdida de vigencia de las unidades de competencias laborales o cuando éstas son reagrupadas en un nuevo perfil que subsume las competencias de otros que ya existen.

A partir del año 2014, los Proyectos de competencias laborales no sólo tienen por objetivo identificar, levantar o actualizar perfiles de competencias laborales clasificándolos de acuerdo con los niveles según el Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCPT), sino también, construir planes formativos basados en dichos perfiles, de los sectores/subsectores productivos, junto con elaborar rutas formativo laborales² en aquellos sectores que se requiera.

En cuanto al número de perfiles que forman parte del Catálogo Nacional de Competencias Laborales, en el informe enero - marzo de 2020 se informó que eran de 931 perfiles, distribuidos en 21 sectores y 49 subsectores; durante el segundo trimestre del año 2020, el número de perfiles aumentó a 935, distribuidos en igual número de sectores y subsectores, es decir, 21 sectores y 49 subsectores.

Este aumento se explica dada la acreditación, en el mes de abril, de 4 nuevos perfiles en el sector Construcción, subsector Montaje Industrial. Además, pese a que no influyó en el número total de perfiles, durante el mes de junio, se produjo la actualización de 2 perfiles en el sector Educación, subsector Capacitación Laboral.

¹ Para conocer en mayor detalle qué son las Unidades de Competencias Laborales y cómo se levantan, puede consultarse el informe de enero-marzo 2015. Los proyectos de competencias laborales, según lo señala la ley, pueden ser financiados hasta en un 90% por ChileValora.

² Un marco de cualificaciones es un instrumento para el desarrollo, clasificación y reconocimiento de las habilidades, conocimientos y competencias en un continuo de niveles” (Tuck, 2007). Posibilita desarrollar, organizar y reconocer los conocimientos, habilidades y destrezas que son demandadas para desempeñarse en el mundo laboral, ordenándolas en niveles continuos y trazándolas sobre la base de descriptores previamente determinados.

Una Ruta Formativo-Laboral es una herramienta que identifica de forma gráfica donde se posiciona un trabajador de acuerdo al nivel de cualificación de su perfil ocupacional, permitiendo visualizar sus posibilidades de movilidad dentro de un contexto productivo, a través del desarrollo laboral y/o formativo, ya sea por el reconocimiento de su experiencia o por medio de procesos de capacitación y/o formación, respectivamente.

En relación con el desarrollo de proyectos de competencias laborales en el contexto de la décima convocatoria, en el informe correspondiente al primer trimestre del 2020, se reportó que se encontraban en ejecución dos proyectos en el sector de Suministro de Gas, Electricidad y Agua, subsector Energías Renovables No Convencionales, en el área Energía Solar. En el primer proyecto, asociado Sistemas Solares Térmicos, se actualizó un perfil y se levantó otro, y un segundo proyecto asociado a Concentración Solar de Potencia, donde se levantaron 8 nuevos perfiles.

Del mismo modo, se informó, en relación con estos dos proyectos, que quedaban pendiente acciones para su acreditación en el Catálogo Nacional de Competencias, las cuales se desarrollarían durante el mes de marzo del 2020 y que debieron ser reprogramarse debido a la contingencia sanitaria nacional.

En ese contexto, pese a que se proyectaba realizar estas acciones de validación durante el mes de mayo de 2020, finalmente estas se produjeron durante el mes de junio, posibilitando proyectar a su vez, la acreditación por parte del directorio tripartita de ChileValora, de los 10 perfiles de los dos proyectos de Energía solar, en su sesión del mes de julio del 2020.

b) Aporte al Cierre de Brechas y al Mejoramiento de la Pertinencia de la oferta de Capacitación

Como se señaló con antelación, ChileValora no sólo levanta estándares de competencias laborales asociados a cada perfil, sino que también realiza la traducción formativa de los perfiles ocupacionales, para luego entregarlos formalmente al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo - SENCE, de modo de ponerlos a disposición de las entidades de Formación y Capacitación, para la implementación de acciones de capacitación laboral y el cierre de brechas de competencias de los trabajadores y trabajadoras.

En el informe correspondiente al primer trimestre del 2020, se reportó un total de 675 planes formativos entregados a SENCE, a los que durante el período abril – junio de 2020 no se adicionan nuevos planes, dado el cierre de todos los proyectos de competencias en ejecución, a la espera del desarrollo de la 11va convocatoria de anteproyectos que permite el ingreso y ejecución de nuevos proyectos de competencias. Con todo, el total de planes formativos elaborados y entregados a SENCE, permanece en 675 al 30 de junio del 2020.

c) Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Acreditados

Los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, son las entidades acreditadas por ChileValora que tienen la responsabilidad de evaluar las competencias laborales de las personas que lo soliciten y, cuando corresponda, otorgar las certificaciones de acuerdo con el Catálogo Nacional de Competencias Laborales vigente y conforme a los procedimientos y metodologías validadas por ChileValora. Su acreditación debe renovarse cada tres años.

En el período enero – junio 2020, el número de Centros acreditados es de 30, alcanzando cobertura en 16 de los 21 sectores (76,2%), en 37 de los 49 subsectores (75,6%) y en 461 de los 935 perfiles (49,3%) existente en ChileValora, según catálogo vigente a junio de 2020.

Desde el punto de vista geográfico, ChileValora cuenta con una cobertura nacional, lo que significa que cualquier Centro puede evaluar y certificar en todo el territorio nacional. En este período, la cobertura en regiones llegó a un 43,8% de las regiones del país (7), que cuentan con un Centro de Evaluación y Certificación.

En el segundo trimestre se tiene programada la 10ma. Convocatoria para la acreditación de centros por parte de ChileValora.

d) Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales

Al inicio de este período el número de evaluadores era 1.236, durante el primer trimestre 2020, se habilitaron 24 nuevos evaluadores, alcanzando un total de 1.260. No obstante, en el mes de mayo, se les revocó la habilitación a 9 evaluadores, ya que, los perfiles del Subsector Artes escénicas, que eran los únicos que esas personas tenían en su alcance, salieron del catálogo, por lo tanto, se les revocó la habilitación por pérdida de alcance.

Al mes de junio de 2020, en definitiva, el listado cuenta con 1.251 evaluadores habilitados.

2.2. PROCESOS DE EVALUACIÓN Y PERSONAS BENEFICIADAS: CERTIFICACIÓN

Al primer trimestre del año 2020, el número de evaluados era de 139.923 y 126.877 certificados. Al segundo trimestre de 2020 la cifra acumulada asciende a 144.746 evaluados y 131.192 certificados³.

Durante el primer trimestre del año, se licitaron los procesos a ejecutar el 2020 a través del programa de evaluación y certificación de competencias laborales de SENCE, correspondiente a los subsidios a la certificación acordados de acuerdo con demandas regionales y sectoriales. Los cupos adjudicados son 5.621, que al cierre de este informe se encuentran en fase de ejecución.

2.3. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

En el cuadro siguiente se resume el estado actual de la ejecución presupuestaria (M\$) a junio 2020.

SUBT	ITEM	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	EJECUCIÓN	SALDO	% EJEC
		INGRESOS	2.494.063	2.396.101	97.962	96%
05		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.847.001	1.847.001	0	100%
	03	Del Gobierno Central (Nota 1)	1.847.001	1.847.001	0	100%
07		INGRESOS DE OPERACIÓN (Nota 2)	175.352	79.236	96.116	45%
08		OTROS INGRESOS CORRIENTES (Nota 3)	471.700	469.865	1.835	100
	01	Licencias Médicas	10.000	8.165	1.835	
	99	Otros ingresos corrientes no especificados (de SENCE)	461.700	461.700	0	
15		SALDO INICIAL	10	0	10	0
		GASTOS	2.494.063	885.844	1.608.220	36%
21		GASTO EN PERSONAL	1.582.040	719.821	862.218	45%
22		BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	821.908	142.425	679.484	17%
		Gasto Operacional	287.120	105.011	182.109	37%
		Gasto en Componente Técnico	534.789	37.414	497.375	7%
		Componente 1: Procesos asociados a los Centros de Evaluación y Certificación	72.940	9.480	63.461	13%
		Componente 2: Proyectos de Competencias Laborales	113.000	0	113.000	0
		Componente 3: Prospección del Mercado Laboral y Estudios	175.530	0	175.530	0
		Componente 4: Comunicación para el Sistema	85.318	10.442	74.876	12%
		Componente 5: Fortalecimiento de OSCL	10.000	0	10.000	0
		Componente 6: Articulación de la Certificación con la Formación TP y Cooperación Internacional.	8.000	222	7.778	3%
		Componente 7: Ejecutar nuevas iniciativas de Despliegue de la Certificación	25.000	1.253	23.747	5%
		Componente 8: Implementar Estrategias de Regionalización	45.000	16.016	28.983	36%
23		PRESTACIONES PREVISIONALES	20.500	15.546	4.954	76%
29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	69.605	8.052	61.553	12%
34	07	DEUDA FLOTANTE	10	0	10	0

Nota 1: Corresponde a ingresos por transferencia de recursos de la Subsecretaría del Trabajo por M\$1.847.001, según Resolución Afecta N° 4, del 23/12/19 y Decreto N° 16, del 6/4/20, de la Subsecretaría del Trabajo, que aprueban presupuesto global de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales para el año 2020.

Nota 2: Corresponde a Ingresos Estimados por Aranceles \$165.352.000, más Ingresos Estimados por Aporte Obligatorio de los Sectores Productivos por Proyectos de Competencias Laborales por la suma de \$10.000.000.

Nota 3: Corresponde a ingresos obtenidos por Convenio de Colaboración 2020 SENCE, transferencia percibida el 24/02/2020 e ingresos obtenidos por recuperación de Subsidios por Licencias Médicas.

³ Como ya ha sido explicado en informes anteriores, los procesos de evaluación y certificación cuentan con las siguientes etapas: licitación de SENCE para la asignación de becas para certificación (salvo que el financiamiento sea a través de franquicia tributaria o de recursos propios), la suscripción de los respectivos convenios entre SENCE y los Centros de Evaluación, la ejecución del proceso de evaluación, la validación del proceso de parte del equipo de Centros para acreditar que éste se realizó conforme a los protocolos establecidos por ChileValora. Una vez concluidas todas esas etapas, la información es cargada en la base de datos de ChileValora y publicada en el registro público. Por ello, las cifras informadas no representan lo ejecutado en el trimestre correspondiente, sino que dan cuenta de procesos concluidos, validados y contabilizados al momento de la elaboración del informe.