



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

Tercer Trimestre 2020

Comisión Mixta de Presupuestos, Congreso Nacional de la República

Octubre 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	5
2.	COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (PROGRAMA 01, GLOSA 10) 12	
2.1.	Principales Actividades realizadas	12
2.2.	Procesos de Evaluación y Personas beneficiadas: Certificación	14
2.3.	Ejecución presupuestaria	14
3.	PROEMPLEO (PROGRAMA 03, GLOSAS 02, 07, 09, 10, 11 Y 12)	15
3.1.	Programa Inversión en la Comunidad (Glosa 07)	16
3.2.	Programa Servicios Sociales, Línea Ministerio de Desarrollo Social y Familia –Subsecretaría del Trabajo (Glosa 10) 19	
3.3.	Programa Servicios Sociales, Línea Subsecretaría del Trabajo (Glosa 10)	19
3.4.	Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales (Glosa 12)	21
3.5.	Programa de Apoyo al Empleo Ley 20.595 y Sistema Chile Solidario (PROFOCAP)	21
4.	ADQUISICIONES DE PROGRAMAS INFORMÁTICOS	22
5.	COMISIONES DE SERVICIO EN EL PAÍS Y EN EL EXTRANJERO (OFICIO CIRCULAR N° 03/2020 DE MINISTERIO DE HACIENDA)	22

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 - junio de 2020 se informó que eran de 935 perfiles, distribuidos en 21 sectores y 49 subsectores; durante el tercer trimestre del año 2020, el número de perfiles aumentó a 945, 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 julio de 9 nuevos perfiles en el sector Suministro de Gas, Electricidad y Agua, subsector Energías Renovables No Convencionales. Además, pese a que no influyó en el número total de perfiles, durante el mismo mes, se actualizó 1 perfil en dicho sector y subsector. Finalmente, en septiembre del presente año, se produjo la acreditación de 1 nuevo perfil en el sector

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.

Educación, subsector Otros Tipos de Enseñanza, lo que explica el aumento global de 10 perfiles, respecto del informe correspondiente al periodo abril - junio.

En relación con el desarrollo de proyectos de competencias laborales en el contexto de la décima convocatoria, en el informe correspondiente al segundo 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. Del mismo modo, se informó, con relación a estos dos proyectos, que quedaban pendiente acciones para la acreditación de los perfiles resultantes de los proyectos en el Catálogo Nacional de Competencias, las cuales se reprogramaron debido a la contingencia sanitaria nacional, proyectándose la acreditación por parte del directorio tripartito de ChileValora, de los 10 perfiles de los dos proyectos de Energía solar, en su sesión del mes de julio del 2020.

Dicha proyección es posible confirmarla durante el presente informe, dado que la acreditación de los perfiles de los proyectos Energía Solar, finalmente se materializó en la sesión de Directorio de ChileValora del mes de julio, correspondiente a la sesión ordinaria N°120, del 15 de julio del presente año.

Por otra parte, durante los meses de agosto y septiembre, se desarrolló un proceso de acompañamiento metodológico al OSCL de Lengua de Señas Chilena, liderado por el Ministerio de Educación - MINEDUC, que permitió el cierre de un proyecto ejecutado directamente por el sector con recursos propios, cuyo objetivo era el levantamiento y acreditación de un perfil. Finalmente, el perfil de "Intérprete de lengua de señas chilena en contexto educativo" fue acreditado en la sesión ordinaria de Directorio de ChileValora N°122, del 23 de septiembre del presente año.

Adicionalmente, en el marco del desarrollo de la 11va convocatoria para la presentación de anteproyectos para la ejecución de proyectos de competencias (que se encontrará abierta entre el 5 de junio el 30 de octubre de 2020), durante el periodo del presente informe (julio - septiembre), ingresaron tres anteproyectos que fueron aprobados durante el mes de agosto, iniciándose la ejecución de los proyectos durante el mes de septiembre.

Estos proyectos corresponden a: proyecto en el sector Minería Metálica, subsector Minería del Cobre (iniciativa presentada por la entidad coordinadora del OSCL Minero la Sociedad Nacional de la Minería - SONAMI); proyecto en el sector Comercio, subsector Venta, Reparación y Mantenimiento Mecánico Automotriz (iniciativa presentada por la Asociación Nacional Automotriz de Chile A.G - ANAC); y, proyecto en el sector Servicio de Salud y Asistencia Social, subsector sector Servicio de Asistencia Social (iniciativa presentada por el Servicio Nacional de Menores - SENAME). El desarrollo de estos tres proyectos tiene como horizonte general, una duración de entre tres y cuatro meses, por cuanto debiesen finalizar durante el mes de diciembre del presente año.

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 y segundo trimestre del 2020, se reportó un total de 675 planes formativos entregados a SENCE, a los que durante el periodo julio - septiembre de 2020 no se adicionan nuevos planes, dado que aún no se produce el cierre de todos los proyectos de competencias en ejecución. Con todo, el total de planes formativos elaborados y entregados a SENCE, permanece en 675 al 30 de septiembre del 2020, a la espera del desarrollo de la 11va convocatoria de anteproyectos que permite el ingreso y ejecución de nuevos proyectos de competencias.

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-septiembre 2020, el número de Centros acreditados es de 30, alcanzando cobertura en 16 de los 21 sectores (76.2%), en 38 de los 49 subsectores (77,6%) y en 473, los 945 perfiles (50,0%) existentes en ChileValora, según catálogo vigente a septiembre 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.

Desde el mes de Julio y hasta fines de noviembre se encuentra abierta 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. En el periodo julio a septiembre se agregaron 9 nuevos evaluadores habilitados.

Al mes de septiembre de 2020, en definitiva, el listado cuenta con 1.260 evaluadores habilitados.

2.2. PROCESOS DE EVALUACIÓN Y PERSONAS BENEFICIADAS: CERTIFICACIÓN

Al segundo trimestre del año 2020, el número de evaluados era de 144.746 y 131.192 certificados. Al tercer trimestre de 2020 la cifra acumulada asciende a 145.909 evaluados y 132.306 certificados.

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 las demandas regionales y sectoriales. Los cupos adjudicados fueron 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 septiembre 2020.

SUBT	ITEM	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	EJECUCIÓN	SALDO	% EJEC
		INGRESOS	2.494.063	2.423.015	71.048	97%
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	101.012	74.340	58%
08		OTROS INGRESOS CORRIENTES (Nota 3)	471.700	475.002	-3.302	101%
	01	Licencias Médicas	10.000	13.302	-3.302	133%
	99	Otros ingresos corrientes no especificados (de SENCE)	461.700	461.700	0	
15		SALDO INICIAL	10	0	10	0
		GASTOS	2.494.063	1.336.359	1.157.704	54%
21		GASTO EN PERSONAL	1.582.040	1.094.875	487.165	69%
22		BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	821.908	213.296	638.613	25%
		Gasto Operacional	297.762	154.517	143.244	52%
		Gasto en Componente Técnico	554.146	58.778	495.368	11%
		Componente 1: Procesos asociados a los Centros de Evaluación y Certificación	72.940	11.307	61.633	16%
		Componente 2: Proyectos de Competencias Laborales	113.000	0	113.000	0
		Componente 3: Prospección del Mercado Laboral y Estudios	205.530	0	205.530	0
		Componente 4: Comunicación para el Sistema	79.454	16.480	62.973	21%
		Componente 5: Fortalecimiento de OSCL	11.500	0	11.500	0
		Componente 6: Articulación de la Certificación con la Formación TP y Cooperación Internacional.	3.222	222	3.000	7%
		Componente 7: Ejecutar nuevas iniciativas de Despliegue de la Certificación	25.000	1.253	23.747	5%
		Componente 8: Implementar Estrategias de Regionalización	43.500	29.516	13.984	68%
23		PRESTACIONES PREVISIONALES	20.500	15.546	4.954	76%
29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	39.605	12.642	26.962	32%
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 Convenio 2020 aprobado por DIPRES el 25/03/20, y enviado a CGR por MINTRAB mediante Decreto Afecto N°16, de fecha 06 de abril, e ingresado a la CGR el 07 de abril mediante Ord. N°271.