

**COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES INFORME
TRIMESTRAL A COMISIÓN MIXTA DEL CONGRESO
ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO EJECUTADO
ENERO-MARZO 2015**

I. Marco Legal, Constitución y Mecanismo de Financiamiento con que opera ChileValora

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales es una política pública establecida mediante la Ley N° 20.267 del año 2008. 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".

Dentro de los propósitos del sistema está contribuir a mejorar la situación del trabajador en dos ámbitos específicos. En primer lugar, a aquellos que carecen de educación formal, les permite acreditar ante el mercado que saben hacer lo que hacen, ampliando su empleabilidad (disminución del tiempo de búsqueda de empleo). En segundo lugar, en la medida que se avance en la construcción de un marco de cualificaciones que conecte, de manera modular, los distintos niveles formativos con la certificación de competencias en los distintos sectores económicos, cada trabajador podría desarrollar su propio itinerario formativo, sin necesidad de hacer el mismo recorrido de un estudiante que proviene de la educación formal, en la medida que se le reconozcan sus aprendizajes previos a través de los procesos de certificación.

Por otro lado, la certificación de competencias también contribuye a mejorar la situación de las empresas. En primer lugar contratar a un trabajador certificado disminuye los costos de transacción entendido como el costo de búsqueda de mano de obra calificada. En segundo lugar, al evaluar a sus trabajadores, es posible conocer si realmente cumplen con el estándar de desempeño que exige el mercado y si no lo cumple, qué es aquello que necesita para mejorar sus conocimientos y, por tanto, orienta en la adquisición de capacitación. Con ello puede -en el mediano plazo- mejorar la productividad y con ello su competitividad. Por último, muchas empresas que se enfrentan a mercados altamente competitivos afrontan exigencias de trazabilidad, por lo que contar con trabajadores certificados puede ser, sin lugar a dudas, una ventaja competitiva.

Desde el punto de vista de su estructura, ChileValora, está compuesto por un directorio (órgano colegiado) que ejerce la dirección superior y por una secretaría ejecutiva que detenta la jefatura del servicio y tiene la calidad de ministro de fe respecto de sus actuaciones, deliberaciones y acuerdos, y la representa judicial y extrajudicialmente. El directorio, está integrado por nueve miembros de reconocida calidad técnica en el ámbito de las competencias laborales, los que son designados de conformidad a lo establecido en el reglamento, de la siguiente forma:

- a) Un miembro designado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social.
- b) Un miembro designado por el Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.
- c) Un miembro designado por el Ministro de Educación.
- d) Tres miembros designados por las organizaciones de empleadores de mayor representatividad del país entre los representantes de los sectores productivos participantes del Sistema.
- e) Tres miembros designados por las centrales de trabajadores de mayor representatividad

La ley que creó ChileValora no le otorgó la posibilidad de financiar directamente las acciones de certificación, sino que éstas se financian a través de:

- a) Recursos propios de la persona que solicita el servicio.
- b) Con recursos provenientes de la empresa en la que el trabajador se desempeña, los que podrán gozar de la franquicia tributaria¹ según lo establecido en ley N° 19.518 de SENCE. En este caso, es SENCE quien determina el monto de los gastos de las acciones de evaluación y certificación de competencias laborales que se podrán imputar a la franquicia tributaria. Así, las empresas deben financiar parte del servicio, donde el monto se determina en función de la remuneración del trabajador.
- c) "Programa de Becas de SENCE" el que se financia con recursos provenientes de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación². Estos recursos son destinados a trabajadores de menor calificación y remuneración que se desempeñen para empresas que no sean afiliadas a los organismos técnicos intermedios para capacitación (OTIC), así como a jóvenes y a personas de escasos recursos que se encuentren cesantes o buscando trabajo por primera vez, entre otros, con el objeto de validar sus conocimientos a través de la certificación de las competencias que han adquirido a lo largo de su trayectoria laboral.
- d) Con recursos contemplados en el "Programa de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales" de SENCE. Este mecanismo funciona a través de procesos de licitación pública, donde se convoca a los Centros de Evaluación y Certificación acreditados por ChileValora a postular en función de la demanda sectorial identificada por SENCE y ChileValora y de los criterios y focos estratégicos previamente establecidos. Los beneficiarios de este programa son todas las personas que deseen reconocer sus competencias laborales, 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.
- e) A través de los respectivos presupuestos destinados a capacitación en las entidades pertenecientes al sector público.

¹ Es un incentivo tributario que permite a las empresas clasificadas por el SII como contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley del Impuesto a la Renta, descontar del impuesto a pagar, los montos invertidos en programas de capacitación y/o evaluación y certificación de competencias laborales para trabajadores de la propia empresa, potenciales trabajadores o ex trabajadores, con los alcances, límites y montos que dispone la ley N°19.518

² Los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) son las instituciones que administran parte o todos los recursos que sus empresas afiliadas pueden destinar a capacitación y/o a evaluación y certificación de competencias laborales, gracias a la franquicia tributaria SENCE. Además, sirven de nexo entre la empresa y los Organismos de Capacitación. La adhesión de las empresas a alguno de los OTIC es voluntaria.

II. Funciones del Sistema y responsabilidades institucionales

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.

La Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, ya descrita en los párrafos anteriores, es el órgano regulador de la política pública y debe velar por el correcto funcionamiento tanto de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales como de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales a quienes debe fiscalizar en su funcionamiento y, a su vez, entregar orientaciones técnicas.

Los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) están a cargo del proceso de levantamiento, adquisición y actualización de las unidades de competencias laborales y los perfiles de competencias laborales.³ En su composición deben estar presentes representantes de la Administración Central del Estado, del Sector Productivo y de los Trabajadores.

Los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) son una instancia estratégica de coordinación y consenso, conformada por los actores más representativos de un sector productivo, cuyo objetivo es definir y proyectar la participación del sector en el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, identificar los perfiles ocupacionales prioritarios para dicho sector, validarlos, solicitar a ChileValora su acreditación y velar por la vigencia y actualización de los mismos, cuando corresponda, a través de un proyecto de levantamiento o actualización de perfiles de competencias laborales⁴. Este proceso culmina con la publicación de los perfiles de competencias laborales en un registro público o catálogo de competencias laborales.

Este Catálogo contiene todos los perfiles ocupacionales vigentes, organizados en sectores y subsectores de la economía, contra los cuales las personas son evaluadas y certificadas. Pero no sólo eso, como lo establece la ley, la información contenida en dicho catálogo debe ponerse a disposición de las personas e instituciones usuarios del Sistema, especialmente del Sistema de Capacitación y las instituciones educacionales, a fin de incorporar las competencias en el diseño de planes de capacitación y permitir el cierre de brechas y relacionar las competencias con los diferentes niveles educacionales y programas de estudio y facilitar el reconocimiento de las competencias certificadas en los procesos formales de educación, respectivamente.

En este sentido ChileValora y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE, han desarrollado el "Marco de Cualificaciones para la Formación y la Certificación Laboral"⁵, el cual cuenta con 5 niveles, donde el nivel 1 se asocia con una menor complejidad y el nivel 5 con la complejidad más alta. Estos niveles abarcan sólo las cualificaciones que se obtienen en

³ Una competencia laboral es un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo es capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado. Un perfil de competencias laborales, es un conjunto de competencias laborales asociadas al desempeño de una determinada función laboral

⁴ Más abajo describe el procedimiento a través del cual se levantan estas competencias laborales.

⁵ 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.

el ámbito de la formación laboral, formal e informal y las obtenidas a través del sistema de certificación de competencia laboral, aun cuando integran, como referencia general, cualificaciones obtenidas en el mundo educativo, mostrando su potencial integración a un marco nacional. Esta herramienta facilitará la identificación de rutas laborales y formativas para las personas que sean atendidas por ChileValora, cumpliendo con uno de sus propósitos descritos al inicio de este documento.

Asimismo, en el sentido propuesto por la ley y a través de un trabajo articulado con SENCE, ChileValora ha contribuido a dar mayor pertinencia a la capacitación por la vía de la traducción formativa de los perfiles laborales en planes de capacitación que son entregados a Sence para formar parte de la oferta que SENCE realiza en el marco del Programa Más Capaz a jóvenes y mujeres inactivos. En efecto, 105 de los cursos de dicho programa han sido diseñados en base a los perfiles ocupacionales del catálogo nacional.

Por su parte Los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales son personas jurídicas, que son previamente acreditadas por ChileValora, cuya función es evaluar y certificar a las personas que lo solicitan, en base a los perfiles ocupacionales existentes en el Catálogo y según los marcos metodológicos y estándares de calidad que establece ChileValora. Las personas que obtienen la certificación pasan a formar parte del Registro Público de Personas Certificadas, en tanto que las personas que no lo consiguen, pueden volver intentarlo, buscando alternativas en el sistema de capacitación que les permitan el cierre de las brechas detectadas. Para el desarrollo de su labor, los Centros deben contratar evaluadores de competencias laborales que son personas naturales, previamente habilitadas por ChileValora, cuya función es ejecutar el proceso de evaluación de las personas bajo la supervisión de los Centros.

El eje principal de la acción de ChileValora se encuentra vinculada con los cuatro ámbitos descritos en los párrafos precedentes, es decir: a) Proyectos de levantamiento o actualización de perfiles de competencias laborales, b) Acreditación y supervisión y aseguramiento de calidad de Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, c) Habilitación de evaluadores de Competencias Laborales, d) Evaluación y Certificación de trabajadores. Por todo ello en lo que sigue, se describen las acciones emprendidas en estos cuatro ámbitos de acción.

III. Principales Avances en el período Enero- Marzo 2015

4.1. Constitución de Organismos Sectoriales, Proyectos de Competencias Laborales y Catálogo de Competencias Laborales.

Tal como se señaló, los perfiles de competencias laborales son el resultado de un trabajo desarrollado por un Organismo Sectorial de Competencias Laborales (OSCL) con el apoyo técnico y/o financiero de ChileValora, aun cuando en esta última dimensión la ley exige que el Sector contribuya al menos con un 10% del financiamiento. El proceso de levantamiento de perfiles, comienza con una invitación de ChileValora a sectores productivos a presentar un anteproyecto de competencias laborales o cuando representantes de algún sector económico se acercan a ChileValora. Así, uno o más OSCL constituidos o en proceso de constitución, propone a través de dicho anteproyecto, los perfiles que considera prioritarios levantar,

actualizar o adquirir para el desarrollo de procesos de evaluación y certificación de personas o trabajadores.

Analizado dicho anteproyecto sobre la base de los criterios estratégicos acordados por el Directorio de la institución, ChileValora, resuelve sobre la asignación de recursos para apoyar dicho levantamiento o actualización. Comienza así una instancia técnica de negociación para acordar los objetivos finales del anteproyecto, los que a partir de allí pasan a denominarse proyectos de competencias laborales, en los que ChileValora y el proponente firman un convenio de colaboración con el objetivo de formalizar los compromisos de las partes para el cumplimiento de los objetivos. A partir de esta etapa, ChileValora realiza un llamado a través de Mercado Público para que personas naturales o jurídicas expertas en competencias laborales apoyen técnicamente a los OSCL en la ejecución de los proyectos, es decir, en el levantamiento y/o actualización de los perfiles, su traducción formativa en planes de capacitación y el poblamiento del marco de cualificaciones.

Una vez concluido el proyecto de competencias laborales, el Organismo Sectorial de Competencias Laborales debe solicitar por escrito a ChileValora la acreditación de los perfiles ocupacionales que fueron objeto del mismo, previamente validados por los actores más representativos del sector. Una vez que aquello es sancionado por el directorio, el perfil pasa a formar parte del catálogo de competencias laborales, y queda a disposición de los actores del Sistema.

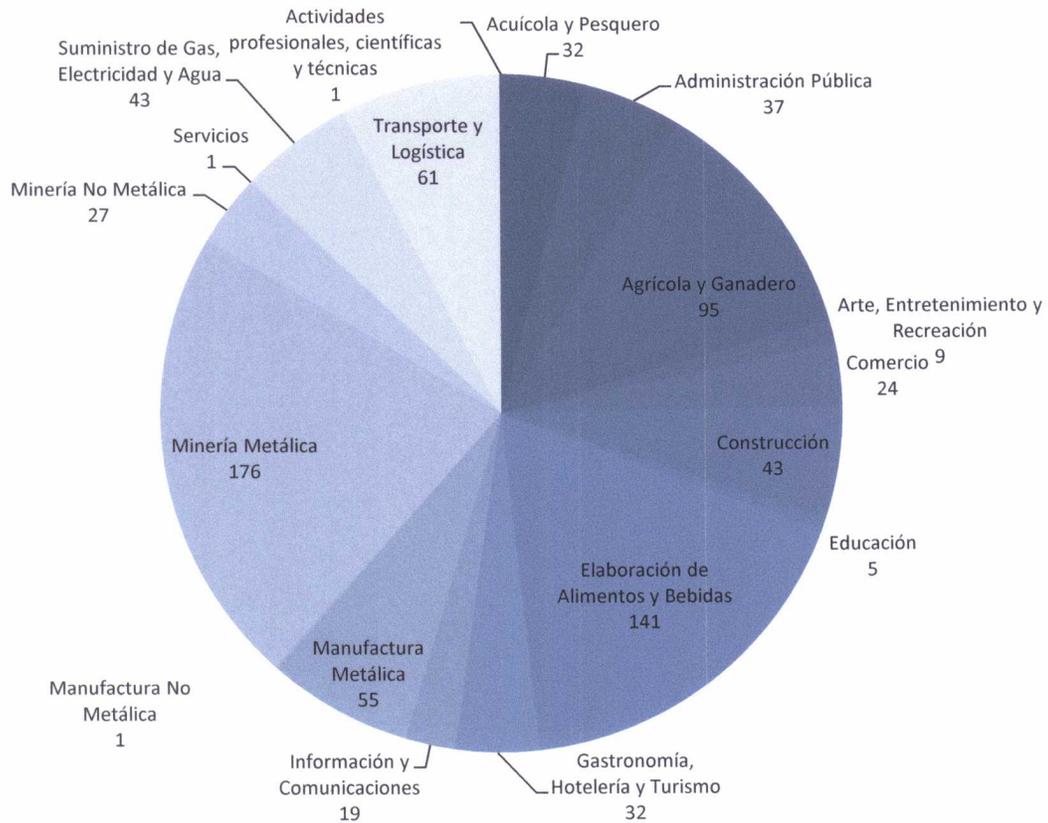
4.1.1. Proyectos de competencias laborales a diciembre de 2014 y avance a marzo de 2015.

A diciembre del año 2014 iniciaron su ejecución cinco proyectos de levantamiento de perfiles de competencias laborales provenientes de la 5ta convocatoria, los que se han ido ejecutando durante este primer trimestre de acuerdo a lo programado. Durante los primeros tres meses de este año no se ha abierto una nueva convocatoria para proyectos de levantamiento de competencias la que comenzará a realizarse a partir del segundo trimestre de este año.

4.1.2. Catálogo de competencias laborales a diciembre de 2014 y avance a marzo de 2015

A diciembre de 2014, el catálogo de competencias laborales estaba constituido por 794 perfiles de 18 sectores y 43 subsectores. A Marzo del año 2015 y a propósito de la acreditación de perfiles levantados en proyectos de levantamiento de perfiles que cerraron su ejecución el 2014, el número de perfiles había aumentado a 802 distribuidos en 18 sectores y 43 subsectores. La actual distribución por sector puede apreciarse en el gráfico de página siguiente

Gráfico 1. Número de perfiles por sector a Marzo de 2015



4.2. Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

Los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, como ya se dijo, son las entidades acreditadas por ChileValora que tienen la responsabilidad de evaluar las competencias laborales de personas que lo soliciten y otorgar las certificaciones, cuando corresponda, de acuerdo al Catálogo de perfiles laborales vigente y conforme a los procedimientos y metodologías validadas por ChileValora.

ChileValora realiza a lo menos una vez al año una convocatoria pública a los interesados en constituirse como Centros. En este proceso las entidades deben definir el alcance que tendrá su postulación y los sectores o subsectores productivos asociados⁶. Además, dentro de cada subsector, deben establecer los perfiles ocupacionales del Catálogo de Competencias Laborales de ChileValora, con que pretenden operar. El alcance debe ser consistente con el modelo de negocios que diseñe el postulante.

Las entidades son evaluadas de acuerdo a los procedimientos establecidos por el reglamento que rige la constitución de los centros. Dicho procedimiento establece tres etapas de evaluación: (a) admisibilidad (revisión que se realiza a la documentación institucional y jurídica inicial); (b) de gabinete (revisión técnica a cargo de profesionales expertos que verifica y califica la documentación presentada); (c) de terreno (que verifica en terreno que el centro tenga la infraestructura adecuada para evaluar los perfiles de competencias en los que se quiere acreditar).

Los requisitos para postular a ser Centro de Evaluación y Certificación son seis: tener personalidad jurídica; acreditar que los servicios de evaluación y certificación de competencias laborales forman parte de los objetivos contemplados en sus estatutos o normas por las que se rigen; tener contratado personal idóneo para la dirección y administración del centro y para la evaluación de los trabajadores; ser propietario o disponer de la infraestructura necesaria para desempeñar las labores de evaluación y certificación; contar con procesos operacionales que aseguren la transparencia de las decisiones que ellas adopten y cumplir con los criterios que defina ChileValora para garantizar la idoneidad, imparcialidad y competencia de los Centros.

Existen entidades que están inhabilitadas para ser Centros. Éstas son:

- Los organismos técnicos de capacitación que estén sujetas a la limitante de giro único (esto es, que sólo deben, por ley, dedicarse a la capacitación).
- Los organismos técnicos de intermediación de capacitación, a quienes la Ley 20.267 les asigna otro rol y les impone restricciones.
- Las personas jurídicas con socios, directores, gerentes o administradores que estén cumpliendo penas por delitos, fraudes, de centros sancionados, funcionarios públicos que ejerzan control sobre los Centros.

Existen también entidades que, estando habilitadas para ser Centros, tienen algunas restricciones. Éstas son:

- Los organismos técnicos de capacitación que no estén sujetas a la limitante de giro único (universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica y academias especiales).
- Instituciones que desarrollen otras actividades de capacitación o de formación financiadas con fondos públicos.

Estas instituciones no pueden evaluar y certificar las competencias de sus egresados, que son todas las personas que hayan concluido una actividad de capacitación o formación en las mismas unidades de competencias laborales cuya evaluación y certificación se solicita.

⁶ El alcance dice relación con el número y tipo de perfiles en los que un centro puede acreditarse para evaluar.

Una vez culminada la etapa de postulación es finalmente el directorio de ChileValora el que, ponderando los antecedentes técnicos, debe aprobar el funcionamiento del centro o su ampliación de alcance. La duración de la acreditación es de tres años y dentro de dicho período el centro puede solicitar una ampliación de su alcance.

4.2.1. Centros Acreditados a Diciembre de 2014 y avances a marzo de 2015

A diciembre de 2014 existían 31 centros acreditados que están autorizados para desarrollar procesos de evaluación y certificación en todo el territorio nacional. En términos de su localización geográfica, hoy existen centros cuya sede de funcionamiento está ubicada en 9 de las 15 regiones del país (Tarapacá, Iquique, Maule, Los Ríos, Aysén y Magallanes no cuentan aún con centros localizados). Respecto del catálogo, los centros se encuentran presentes en 12 de los 18 sectores, 25 de los 43 subsectores y 321 de los 802 perfiles. A marzo del año 2015, producto de la solicitud de ampliación de alcance de algunos, la cobertura de perfiles de nuestro catálogo aumentó, llegando a 329 perfiles. Cabe mencionar que los primeros centros fueron acreditados recién en noviembre del 2012.

Producto de la tercera convocatoria para acreditación de nuevos centros cuya postulación se cerró en diciembre del año 2014, en el período de enero- marzo de este año, ha comenzado el proceso de evaluación de cuatro entidades postulantes a ser centros de evaluación. El resultado de dicho proceso estará en el segundo trimestre de este año.

4.3. Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales

La habilitación de evaluadores por ChileValora cuenta con tres fases. Las dos primeras partes están a cargo de entidades externas con las que ChileValora establece un convenio de trabajo. La primera fase denominada de Admisibilidad Formal, dice relación con la verificación de una serie de requisitos establecidos en la ley, como por ejemplo ser mayor de 18 años, demostrar experiencia laboral, etc. La segunda etapa consiste en la aplicación de evaluaciones psicolaborales y técnicas a los candidatos a ser evaluadores, además de la realización de un curso que los prepara en el conocimiento y aplicación de la metodología de evaluación de competencias laborales. A hasta ahora, estos cursos han sido realizados principalmente por la Universidad Técnica Federico Santa María y recientemente también por la Fundación Chile. Una vez terminado este proceso y aprobado el curso, la entidad externa hace una recomendación al directorio de ChileValora, quien es el que finalmente aprueba la incorporación de los evaluadores al registro público.

4.3.1. Evaluadores Habilitados

A diciembre del año 2014 se habían habilitado 440 Evaluadores. En enero del año 2015 se realizó una nueva convocatoria para proceso de habilitación de evaluadores el que culminó en marzo de este año. Al cierre de marzo de 2015 se cuenta con 513 evaluadores en 18 sectores, 32 subsectores y en 650 perfiles vigentes.

4.4. Personas Evaluadas y Certificadas

4.4.1. Proceso de evaluación

La evaluación tiene por objetivo determinar si el candidato cumple con los estándares de desempeño de las competencias del perfil ocupacional en el cual será evaluado para acceder a la certificación. Consta de varias etapas, las que se describen brevemente a continuación.

Existe una primera fase de difusión y convocatoria donde los Centros de Evaluación de Certificación de Competencias Laborales son los encargados de identificar su público objetivo y desplegar los medios y canales de difusión que permitan llegar a este público objetivo. En ella, los Centros destacan la oferta de perfiles ocupacionales acreditados y disponibles para evaluar y certificar las competencias laborales, además de informar respecto de las ventajas de la certificación, los costos del proceso y los mecanismos de financiamiento disponibles.

Una vez que los candidatos son convocados, el Centro brinda información relativa al proceso de evaluación y certificación y los requisitos de postulación, etapas y plazos. Entrega la lista de antecedentes requeridos por el perfil ocupacional en el que se evaluará al candidato (licencias habilitantes ex ante, diplomas, certificaciones) y el listado de evidencias indirectas o históricas que el candidato puede aportar para respaldar las competencias relacionadas al perfil ocupacional en el cual está solicitando ser certificado.

El paso siguiente es la determinación de si el candidato cumple con las condiciones mínimas exigidas por el Sistema para participar en un proceso de evaluación y certificación de sus competencias laborales. Las condiciones mínimas son contar con evidencias, entendidas como hechos observables y antecedentes documentados, que permitan a la persona demostrar su desempeño actual y el que ha acumulado durante su trayectoria laboral. Debe presentar, además, las licencias habilitantes que el perfil ocupacional en cuestión exige disponer ex ante para la certificación.

Por su parte, el Centro debe entregar a cada candidato una copia en papel del perfil ocupacional en el que solicita ser evaluado y eventualmente certificado y un manual del candidato. Luego se sostiene una entrevista personal para aplicar una encuesta que determina si tiene posibilidades de certificar en el perfil que ha elegido y asegurar que el perfil al que el candidato postula es el adecuado según sus intereses y competencias. También debe confeccionar una carpeta con los antecedentes de la persona, que tiene la identificación única que permita la trazabilidad del proceso, de los antecedentes y su postulación. Finalmente el centro corrobora que el candidato cumple los requisitos establecidos en el perfil ocupacional definido por el Organismo Sectorial de Competencias Laborales. Los resultados del proceso de elegibilidad son comunicados formalmente al postulante, tanto a aquellos que resulten elegibles como a quienes no lo sean. Las personas que no resulten elegibles son orientadas por el Centro para que reúnan los requisitos de elegibilidad faltantes, ya sea las relativas a evidencias de desempeño y/o licencias habilitantes ex ante, en aquellos casos en que el perfil ocupacional así lo requiera.

La etapa siguiente es la evaluación propiamente tal. En ella el Centro prepara y entrega el plan de evaluación al candidato considerando sus antecedentes e identificación única del proceso; perfil ocupacional en el que aspira a certificarse; datos de contacto del evaluador y la agenda de aplicación de instrumentos (alcance, descripción, fechas y lugares de aplicación). Dicha evaluación implica que el Centro abre el portafolio de evaluación del candidato con la documentación recopilada en las etapas anteriores, la que debe estar contenida en la carpeta. Se realiza una reunión inicial entre el evaluador del Centro y el candidato donde se presenta el programa de trabajo que seguirá durante el proceso de evaluación y se toman acuerdos sobre el plan de evaluación (fecha, hora, duración y lugar). Concluido aquello viene

la etapa de recopilación de las evidencias, en la que se implementa el plan de evaluación de las competencias asociadas al perfil ocupacional del candidato. Para ello, el evaluador verifica - a través de pruebas, productos y/o testimonios y observación directa -, el desempeño del candidato en todas las Unidades de Competencia Laboral (UCL) establecidas en el perfil ocupacional evaluado o en la UCL que componen el perfil.

Finalmente el proceso cierra con una etapa de conclusiones en las que el evaluador analiza las evidencias recopiladas en el proceso de evaluación y emite un juicio experto respecto del desempeño del candidato, en cada una de las UCL en las que fue evaluado. Se verifica si cumplió con los estándares de desempeño, de conocimientos y conductuales establecidos en el perfil ocupacional en el que se evaluó. Una vez realizado esto, el evaluador presenta las conclusiones de la evaluación a una instancia de revisión técnica por parte del Centro y elabora la recomendación de certificación (competente) o no certificación (aún no competente) del candidato.

4.4.2. Trabajadores evaluados y certificados

A diciembre de 2014, existían 64.769 trabajadores evaluados, en 15 regiones del país. De ellos, un total de 44.954 eran hombres y 19.815 mujeres. De dicho total, 59.409 fueron certificados, los que pertenecían a 12 de los 18 sectores y a 31 de los 43 subsectores. La distribución por sector puede apreciarse en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Trabajadores Certificados a Diciembre de 2014.
Distribución según sector

	Número de Personas	Porcentaje	Porcentaje acumulado
AGRÍCOLA Y GANADERO	16.797	28,3	28,3
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	7.696	13,0	41,2
ELABORACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	7.531	12,7	53,9
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	7.172	12,1	66,0
COMERCIO	5.496	9,3	75,2
CONSTRUCCIÓN	5.282	8,9	84,1
MANUFACTURA METÁLICA	3.482	5,9	90,0
ACUÍCOLA Y PESQUERO	3.300	5,6	95,5
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	1.296	2,2	97,7
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	862	1,5	99,2
SUMINISTRO DE GAS, ELECTRICIDAD Y AGUA	316	,5	99,7
MINERÍA METÁLICA	179	,3	100,0
Total	59.409	100,0	

El total de personas certificadas, que constan en el Registro Público de ChileValora, corresponde al número total, que incluye los años 2002 al 2014, cuya distribución se puede apreciar en el siguiente cuadro⁷:

**Cuadro 2. Trabajadores Certificados a Diciembre de 2014.
Distribución según Período**

Fase certificación de competencias	Número de certificados
FASE DEMOSTRATIVA 2002-2009	27.204
FASE TRASITORIA 2010- 2012	22.239
FASE EN REGIMEN 2013- 2014	9.966
TOTAL	59.409

Durante el período de enero a marzo han ingresado a ChileValora un listado de 54 personas evaluadas por los centros, principalmente en el sector de transporte y logística, listado que está sometido a proceso de validación antes de ser cargado en el registro público de personas certificadas.

IV. Ejecución presupuestaria período Enero-Marzo 2015

Como ya se anticipó al comienzo del presente documento, la ley que creó ChileValora no le otorgó la posibilidad de financiar directamente las acciones de certificación, sino que éstas se financian a través de recursos propios de los actores, a través de la franquicia tributaria u otros mecanismos de financiamiento de SENCE. En el cuadro de página siguiente se resume el estado actual de la ejecución presupuestaria.

⁷ Cabe señalar que la ley que crea ChileValora especifica que la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales debía incorporar en el registro público de personas certificadas a todos aquellos trabajadores que se certificaron antes de la vigencia de la ley (Fase Demostrativa 2002-2009). Asimismo, a la entrada en vigencia de la ley, no existían Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, por lo que los procesos de evaluación fueron operados por SENCE (Fase Transitoria 2010-2012, situación indicada en su glosa presupuestaria. Los primeros Centros se acreditaron en noviembre del año 2012, por lo que comenzaron a operar a partir del año 2013 (Fase en Régimen).

EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA COMISION DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES A MARZO 2015

Sub Tíftulo	Item	Asig.	Denominación	Ppto. Inicial 2015	Ejecución	Saldo	% Ejecución
			INGRESOS	2.171.657.000	33.510.843	2.138.146.157	2
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.596.423.000	0	1.596.423.000	0
	02		Del Gobierno Central	1.596.423.000	0	1.596.423.000	0
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	575.234.000	33.510.843	541.723.157	6
			GASTOS	2.171.657.000	224.379.945	1.947.277.055	10
21			GASTO EN PERSONAL	697.000.000	135.367.522	561.632.478	19
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.433.159.000	89.012.423	1.344.146.577	6
			Gasto Operacional	232.936.000	28.952.580	203.983.420	12
			Componente 1: Acreditación, supervisión y apoyo de Centros.	211.257.000	24.660.982	186.596.018	12
			Componente 2: Desarrollo del catálogo de competencias para la formación continua.	450.000.000	19.632.635	430.367.365	4
			Componente 3: Información y Estudios.	258.966.000	7.842.226	251.123.774	3
			Componente 4: Comunicación para el posicionamiento del sistema de certificación.	184.000.000	3.000.000	181.000.000	2
			Componente 5: Fortalecimiento del diálogo social en el sistema de competencias laborales.	30.000.000	3.000.000	27.000.000	10
			Componente 6: Articulación del sistema de certificación e integración en redes de cooperación nacional e internacional.	20.000.000	1.924.000	18.076.000	10
			Componente 7: Despliegue del mercado de la certificación en sectores focalizados y población objetivo del sistema.	46.000.000	0	46.000.000	0
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	41.498.000	0	41.498.000	0

Nota: Los recursos de la transferencia corriente del año 2015 proveniente de la Subsecretaría del Trabajo aún no se concretan, debido a que según lo dispuesto en la Glosa N° 9, el Convenio de Desempeño que firma ChileValora y el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra en la Contraloría General de la República para el trámite de toma de razón, requisito para realizar el traspaso de recursos.