

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

En cumplimiento con el protocolo de acuerdo que acompañó la tramitación de la Ley de presupuesto para el año 2015 de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, se hace llegar al Honorable Congreso de la República, los avances registrados en la ejecución de las actividades que llevó adelante la institución en el trimestre abril-junio del año 2015.

**I. Marco Legal, Constitución y Propósitos de ChileValora<sup>1</sup>**

El Sistema de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora, 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.

---

<sup>1</sup> Una descripción más acabada de la institución se incluyó en el primer informe enviado a la Comisión Mixta de Presupuesto, correspondiente al trimestre enero-marzo 2015.

## 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.<sup>2</sup> 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 laborales. 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.

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

---

<sup>2</sup> 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

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, 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 Abril-Junio 2015

#### 3.1. Constitución de Organismos Sectoriales, Proyectos de Competencias Laborales y Catálogo de Competencias Laborales: avance a Junio 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 de acuerdo a lo programado. En el marco de dicho proceso, en este período se constituyeron 5 nuevos Organismos Sectoriales, incorporándose tres nuevos sectores productivos y cuatro subsectores que ampliarán el número de perfiles de nuestro catálogo. En el cuadro siguiente se enumeran los sectores y subsectores que actualmente participan en ChileValora, destacando aquellos que se incorporan.

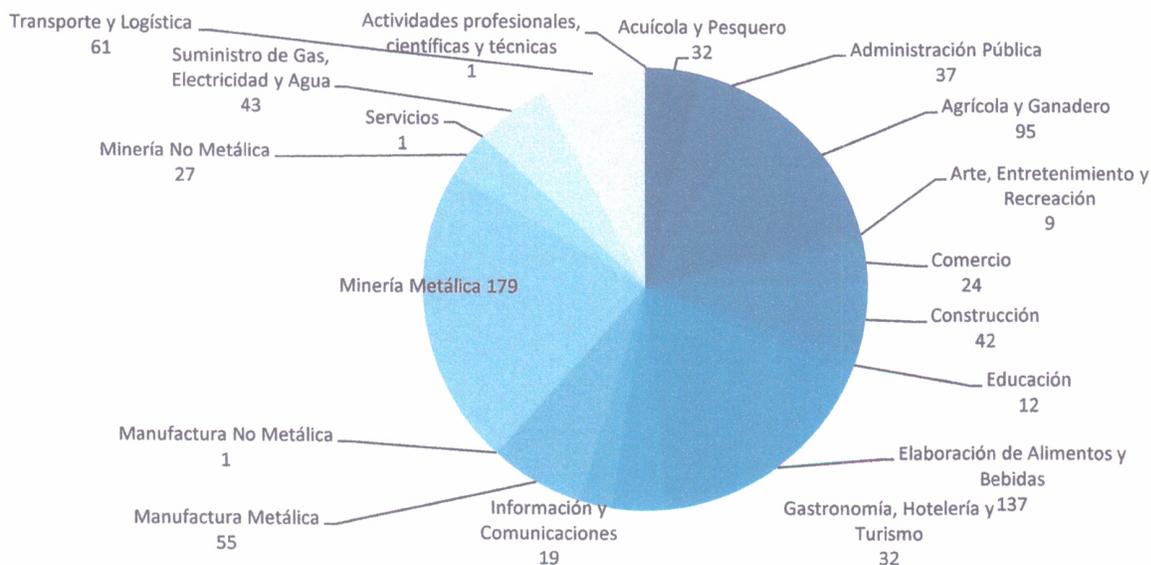
<b>Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	<b>Gastronomía, Hotelería y Turismo</b>
Gestión y administración de empresas	Gastronomía
<b>Acuícola y Pesquero</b>	Hotelería
Cultivo y crianza de peces	Turismo
Moluscos y Vegetales Marinos	<b>Información y Comunicaciones</b>
Pesca Artesanal	Radiodifusión
<b>Administración Pública</b>	Tecnologías de Información
Municipal	<b>Manufactura Metálica</b>
<b>Agrícola y Ganadero</b>	Metalúrgico Metalmecánico
Apicultura	<b>Manufactura No Metálica</b>
Cultivo de cereales, leguminosas, semillas y otros	Productos Textiles
Fruticultura	<b>Minería Metálica</b>
Horticultura	Minería de oro, plata y otros metales
Pecuario	Minería del Cobre
Producción de Semillas	<b>Minería No Metálica</b>
Transversal	Petróleo y Gas Natural
<b>Arte, Entretenimiento y Recreación</b>	<b>Servicios</b>
Artes Escénicas	Servicios para el Hogar
<b>Comercio</b>	<b>Servicios Financieros y de Seguros*</b>
Grandes Tiendas	Servicios Financieros*
Supermercados	<b>Servicios de Salud y Asistencia Social*</b>

<b>Construcción</b>	Servicios de Salud y Asistencia Social*
Actividades Especializadas de Construcción	Silvicultura y Actividades Forestales*
Edificación	Servicios Relacionados a Silvicultura y Actividades Forestales*
Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización	Suministro de Gas, Electricidad y Agua
<b>Educación</b>	Electricidad
Capacitación laboral	Energías renovables no convencionales*
Educación preescolar y escolar	Transporte y Logística
<b>Elaboración de Alimentos y Bebidas</b>	Agencias de Aduana
Aceites vegetales	Logística
Carnes	Servicios Postales
Elaboración y Conservación de Alimentos	Transporte Marítimo
Lácteos	Transporte Terrestre
Panadero	
Vitivinícola	

S bien los procesos de levantamiento de perfiles en curso ampliarán la cobertura de sectores y subsectores de nuestro catálogo, el catálogo vigente y publicado en nuestra WEB aún no incorpora dichos perfiles en los nuevos sectores y subsectores, porque están en proceso de ejecución.

Así, a Marzo del año 2015 el número de perfiles era de 802, distribuidos en 18 sectores y 43 subsectores, aumentando a 804 perfiles en el período Abril a Junio, manteniéndose el número de sectores y subsectores del catálogo. El gráfico que sigue resume la actual distribución por sector.

**Gráfico 1. Número de perfiles por sector a Junio de 2015**



### 3.2. Contribución de ChileValora al programa Más Capaz: Avances período Abril- Junio de 2015

ChileValora participa activamente en el Programa Más Capaz, contribuyendo a fortalecer la calidad y pertinencia de su oferta formativa. En el marco de dicho esfuerzo, ha entregado a SENCE 104 planes formativos con un 50% aproximado de usabilidad en las licitaciones en curso del mencionado programa.

Durante el período Abril a Junio del presente año, ChileValora ha levantado 21 nuevos planes formativos para el programa Más Capaz, perteneciente a 6 sectores y 21 subsectores. Este proceso continuará durante el resto del año.

### 3.3. Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Acreditados: Avance a Junio de 2015

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 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.

A diciembre de 2014 existían 31 centros de evaluación y certificación en todo el territorio nacional. 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, comenzó un proceso de evaluación de cuatro entidades postulantes. Con fecha 28 de Mayo, dos de ellas fueron acreditadas por el directorio de ChileValora: Centro de Evaluación y Certificación APORTA Limitada –APORTA Ltda. y Asistencia Técnica y Profesional Especializada Group Chile Limitada –ATECAGROUP Chile Ltda. Estos nuevos centros están en proceso de incorporación al registro público.

El primer centro se encuentra geográficamente en Punta Arenas, lo que amplía la cobertura regional del sistema de 9 a 10 regiones y además se abre a un nuevo subsector, el de Hidrocarburos. El segundo centro, se encuentra localizado en la región de Antofagasta y se orienta al sector de hotelería y turismo, con énfasis en proveedores que prestan estos servicios a la industria minera. La incorporación de estos dos centros permite ampliar la cobertura de nuestro catálogo a un 44,7% de perfiles de competencias laborales.

Con ello, en términos de su localización geográfica, a Junio de 2015, ChileValora cuenta con centros cuya sede de funcionamiento está ubicada en 10 de las 15 regiones del país (una más que en marzo de este año). Por lo tanto, sólo 5 regiones: Tarapacá, Iquique, Maule, Los Ríos, Aysén aun no cuentan con centros localizados en su territorio. No obstante y como se señaló en el primer párrafo de esta sección, los centros están autorizados para desarrollar procesos de evaluación en todo el territorio nacional.

### 3.4. Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales: Avance a Junio de 2015

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. 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.

Si a marzo de 2015 se contaba con 513 evaluadores, al 30 de Junio los evaluadores habilitados llegan a 680, los que podrán ejecutar procesos de evaluación de competencias en 17 sectores, 37 subsectores y 649 perfiles vigentes en el sistema.

### 3.5. Procesos de Evaluación y Certificación: Avances a Junio de 2015

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. A junio de 2015, existen 65.616 procesos de evaluación en 15 regiones del país. De dicho total, 60.221 concluyeron en certificación, los que pertenecían a 12 de los 18 sectores y a 31 de los 43 subsectores. La distribución por sector puede apreciarse en el cuadro siguiente.<sup>3</sup>

**Cuadro 1. Procesos de Certificación a Junio de 2015.**

SECTORES	CERTIFICADOS	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	1.296	2,2%	2,2%
ACUÍCOLA Y PESQUERO	3.300	5,5%	7,6%
AGRÍCOLA Y GANADERO	17.177	28,5%	36,2%
COMERCIO	5.496	9,1%	45,3%
CONSTRUCCIÓN	5.282	8,8%	54,1%
ELABORACIÓN DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	7.898	13,1%	67,2%
GASTRONOMÍA, HOTELERÍA Y TURISMO	7.710	12,8%	80,0%
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	862	1,4%	81,4%
MANUFACTURA METÁLICA	3.482	5,8%	87,2%
MINERÍA METÁLICA	183	0,3%	87,5%
SUMINISTRO DE GAS, ELECTRICIDAD Y AGUA	316	0,5%	88,0%
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	7.219	12,0%	100,0%
	60.221	100,0	

El total de certificaciones otorgadas que constan en el Registro Público de ChileValora incluye los años 2002 al 2015, cuya distribución se puede apreciar en el siguiente cuadro<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Si bien es posible hablar de trabajadores certificados, es preciso tener en cuenta que un trabajador a lo largo de su vida laboral puede certificarse más de una vez. En razón de aquello, la Ley habla de certificaciones otorgadas.

<sup>4</sup> 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

**Cuadro 2. Procesos de certificación a Junio de 2015.  
Distribución según Período**

Fase certificación de competencias	Número de certificados
FASE DEMOSTRATIVA 2002-2009	27.204
FASE TRANSITORIA 2010- 2012	22.239
FASE EN REGIMEN 2013- 2015 (junio)	10.778
TOTAL	60.221

Además de las cifras reportadas a junio del presente año y resumidas en el cuadro anterior, es necesario considerar 10.119 procesos de evaluación y certificación que se iniciaron durante este año y que no han cerrado o, en su defecto -si lo hicieron-, aún no se informan sus resultados a ChileValora.

#### IV. Ejecución presupuestaria período Abril- Junio 2015

En el cuadro siguiente se resume el estado actual de la ejecución presupuestaria a Junio de 2015.

Sub Título	Item	Asig.	Denominación	Ppto. Inicial 2015	Ejecución	Saldo	% Ejecución
			INGRESOS	2.371.657.000	1.848.581.974	523.075.026	78
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.596.423.000	1.596.423.000	0	100
	02		Del Gobierno Central	1.596.423.000	1.596.423.000	0	100
07			INGRESOS DE OPERACIÓN <sup>5</sup>	775.234.000	252.158.974	523.075.026	33
			GASTOS	2.371.657.000	551.359.264	1.984.850.262	23
21			GASTO EN PERSONAL	697.000.000	295.617.388	561.632.478	42
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO <sup>6</sup>	1.633.159.000	251.439.216	1.381.719.784	15
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	41.498.000	4.302.660	41.498.000	10

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).

<sup>5</sup> Corresponde a dos convenios firmados con SENCE, uno por \$200.000.000 y otro por \$450.000.000, habiéndose percibido sólo uno de ellos por \$200.000.000 en el período informado, cuyo objetivo es el diseño de planes formativos, que correspondan a traducciones formativas asociadas a los perfiles ocupacionales existentes en el catálogo de ChileValora que puedan ser parte de la oferta de cursos en el Programa Más Capaz; y al levantamiento de nuevos perfiles ocupacionales y diseño de sus planes formativos asociados, también destinados a la oferta de cursos del Más Capaz. Esto no fue informado en el informe anterior y se visibiliza en este informe debido a que estos recursos se formalizarán con DIPRES durante el mes de Julio.

<sup>6</sup> Los gastos en bienes y servicios, están compuestos por los presupuestos iniciales en gastos de operación por \$232.936.000 y en los componentes técnicos de las líneas de negocio por \$1.200.223.000, que corresponden a tareas asociadas a los componentes de acreditación y supervisión de centros, desarrollo del catálogo de competencias laborales, información y estudios, comunicaciones, fortalecimiento del diálogo social, articulación del sistema y despliegue del mercado de la certificación.