

**COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES INFORME
TRIMESTRAL A COMISIÓN MIXTA DEL CONGRESO
ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO EJECUTADO
TRIMESTRE JULIO-SEPTIEMBRE 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 Julio- Septiembre del año 2015.

I. Marco Legal, Constitución y Propósitos de ChileValora¹

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.

¹ 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.² 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

² 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 Julio-Septiembre 2015

3.1. Constitución de Organismos Sectoriales, Proyectos de Competencias Laborales y Catálogo de Competencias Laborales: avance período Julio- Septiembre de 2015

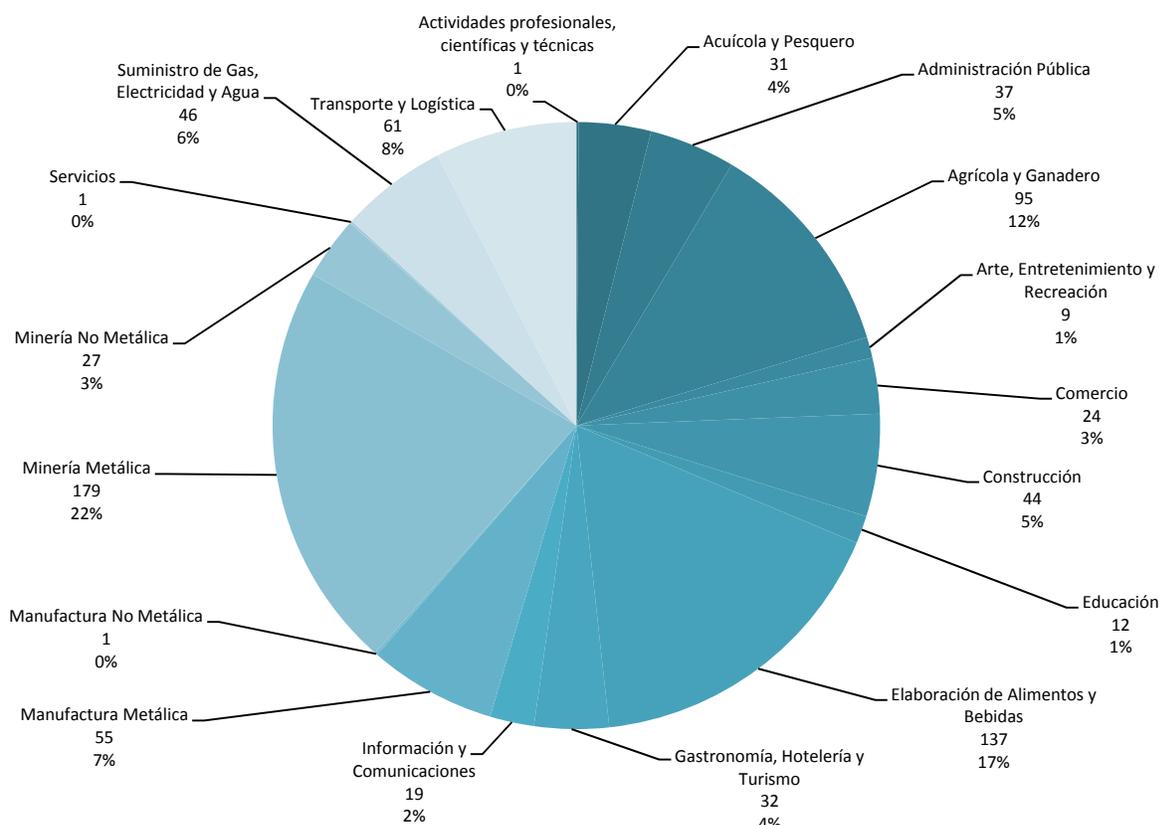
En el informe trimestral anterior, se mencionó de la incorporación, en el marco de la quinta convocatoria de proyectos de competencias laborales, de tres nuevos sectores productivos y cuatro subsectores que ampliarán el número de perfiles de nuestro catálogo. Estos eran el sector de servicios financieros y de seguros, con el subsector servicios financieros; el sector de servicios de salud y asistencia social con el subsector de igual denominación; el subsector de servicios relacionados a silvicultura y actividades forestales, perteneciente al sector vigente de silvicultura y actividades forestales y, por último, el subsector de energías renovables no convencionales, pertenecientes al sector vigente denominado suministro de gas electricidad y agua.

Dichos proyectos se han ido desarrollando de acuerdo a lo programado y, en la medida que el Directorio de ChileValora ha ido aprobando los perfiles levantados, la ampliación de cobertura se ha materializado en el catálogo vigente publicado en la página WEB de ChileValora, www.chilevalora.cl. El primero de los subsectores mencionados arriba que se incorporó y ya forma parte de dicho catálogo, es el subsector de energías renovables no convencionales. Este subsector incorporó los perfiles de Instalador de sistemas solares fotovoltaicos, Instalador de sistemas solares térmicos y Montajista de sistemas solares fotovoltaicos.

Al cierre del trimestre pasado, el número de perfiles que formaba parte del catálogo eran 804, hoy dicha cifra llega a 808. En el gráfico que sigue se aprecia la distribución por sector³.

³ Como se señaló, los perfiles son levantados por Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL). Cada perfil cuenta con una vigencia, ya que el conjunto de competencias asociadas a una ocupación puede variar en el tiempo de acuerdo a los requerimientos de la industria y el avance tecnológico. Por ello, no sólo se adicionan perfiles al catálogo, sino que también se eliminan perfiles que pierden vigencia o también cuando se crean nuevos que subsumen las competencias de uno que ya existe. Todo esto a petición de los OSCL. Esa es la razón por la cual, el número de perfiles que se presenta en la gráfica actual, respecto de la anterior no necesariamente coinciden. Esto es, porque los perfiles nuevos que se crearon en el período fueron 6 , pero 2 que ya estaban fueron eliminados de catálogo.

Gráfico 1. Distribución de perfiles por sector a septiembre de 2015



3.2. Contribución de ChileValora al programa Más Capaz: Avances período Julio – Septiembre de 2015

ChileValora participa activamente en el Programa Más Capaz. Dicha participación busca asegurar calidad y pertinencia de la oferta formativa del programa, a través del levantamiento de planes formativos que están basados en perfiles del Catálogo Nacional, y que se han construido teniendo en consideración las características de la población objetivo del +Capaz. Cada uno de estos planes formativos ha sido validado como pertinente por los OSCL tripartitos conformados al alero de ChileValora en los sectores o subsectores productivos participantes. Si en el trimestre anterior (Abril –Junio), ChileValora había entregado a SENCE 104 planes formativos, en la actualidad el número total de planes alcanza a 117. Ahora bien, cada plan contiene además un conjunto de recomendaciones de los Organismos Sectoriales que dicen relación con las condiciones de implementación de los cursos de capacitación, específicamente : (a) infraestructura necesaria para capacitar, (b) insumos que se requieren para la adquisición de competencias, (c) características del equipamiento utilizado, (d) conocimientos actualizados en el desempeño del oficio, (d) temporalidad en la cual dictar los cursos, (e) experiencia deseable de los facilitadores, etc.

3.3. Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Acreditados: Avance Julio –Septiembre de 2015

Tal como se señaló, 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 en todo el territorio nacional. En el informe anterior (trimestre abril-junio) se daba cuenta de la acreditación de dos nuevos Centros: Certificación APORTA Limitada –APORTA Ltda. y Asistencia Técnica y Profesional Especializada Group Chile Limitada –ATECAGROUP Chile Ltda. los que se encuentran publicados en el Registro público. Durante el trimestre julio-Septiembre, uno de los Centros que formaban parte del registro público perdió su acreditación, mientras que se incorporó uno nuevo: Certificación USACH, vinculado a la Universidad de Santiago de Chile. Así, los Centros acreditados para operar con el sistema llegan a 33.

En cuanto a la cobertura regional ChileValora cuenta con Centros cuya sede de funcionamiento está ubicada en 10 de las 15 regiones del país. Si bien 5 regiones no cuentan en la actualidad con Centros acreditados: Arica y Parinacota, Tarapacá, Maule, Los Ríos, Aysén; No obstante lo anterior, es necesario precisar que los Centros están autorizados para desarrollar procesos de evaluación en todo el territorio nacional.

Finalmente durante el presente trimestre, el Centro Universidad Federico Santa María, amplió sus perfiles al Sector de Minería no Metálica (12 perfiles). Con esta ampliación de alcance, se suman 9 perfiles nuevos a la cobertura del Catálogo. En el siguiente cuadro se aprecia la cobertura de los Centros, respecto del catálogo de perfiles de competencias laborales.

Cuadro 1: Cobertura de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, según Sector, Subsector, Perfiles

Número de Centros	Descripción	Total Catálogo ⁴	Alcance	Porcentaje Cobertura
33	Sector	18	13	72.2%
	Subsector	44	27	61.4%
	Perfiles	808	368	45.5%

Por último, de los 33 Centros, 6 son universidades, 14 son de gremios, 2 están relacionados con sindicatos y el resto son personas jurídicas.

Durante el periodo Julio a Septiembre, se desarrolló la 4ta convocatoria para la acreditación de Centros de evaluación y certificación de competencias laborales, a la que se presentaron 9 entidades postulantes que serán evaluadas por ChileValora. Se espera contar con los resultados de dicho proceso en el próximo informe trimestral.

⁴ Según Reporte Situación Actual del Catálogo de Competencias Laborales, 30 de julio a 27 de agosto de 2015

3.4. Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales: Avance período Julio-Septiembre 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.

Para el próximo año, ChileValora será quien ejecute los cursos de formación a los evaluadores para su posterior habilitación. Con ello se busca involucrar activamente a los Centros en el proceso de habilitación de evaluadores atribuyéndoles la responsabilidad de la búsqueda y selección de los mismos, cautelar el aseguramiento de la calidad y pertinencia de los evaluadores que se habiliten y gestionar de mejor forma a los evaluadores considerando la importancia crucial que éstos tienen en el proceso de certificación. Para alcanzar dichos objetivos ChileValora ya cuenta con un diseño aprobado por su directorio.

Al cierre del trimestre anterior se reportaban 680 evaluadores habilitados, a Septiembre del presente año, los evaluadores habilitados llegan a 773, los que podrán ejecutar procesos de evaluación de competencias en 17 sectores, 38 subsectores y 656 perfiles⁵.

3.5. Procesos de Evaluación y Certificación: Avance período Julio- Septiembre 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. Al cierre del trimestre anterior se informó que el número de evaluaciones efectuadas llegaba a 65.616, mientras que el número de certificaciones otorgadas alcanzaba a las 60.221. A agosto del presente año, en cambio, se habían realizado 66.872 evaluaciones y se han entregado un total de 61.416 certificados⁶. En el cuadro que sigue se describe las certificaciones otorgadas por año⁷.

⁵ La cobertura de perfiles de los evaluadores es mayor a la cobertura de perfiles de los centros. Esto es efectivamente así, porque los procesos de acreditación de centros y habilitación de evaluadores son distintos. Como ya se señaló, el cambio en el proceso de habilitación de evaluadores busca vincular más a unos y otros.

⁶ Cabe consignar que los procesos de evaluación y certificación para una determinada cohorte de beneficiarios, transcurre en una ventana de tiempo, cuya duración puede ser variable. Por consiguiente, una vez que se inicia el proceso y los cupos han sido asignados, los Centros pueden tardar varios meses en llevar adelante el proceso de evaluación y certificación, dependiendo de la naturaleza y el perfil a evaluar, de la disponibilidad de los trabajadores y las empresas, etc. Una vez, que éstos tienen lugar, los centros transmiten la información a ChileValora, quien la valida. Ello significa que los cruces de información sólo se realizan con información validada, la que presenta sin embargo un rezago temporal. Por eso, si bien al 30 de septiembre de 2015 se habían completado 69.419 procesos de evaluación y se habían otorgado 63.844 certificaciones, las cifras de la distribución regional que se adjuntan, corresponden a la información procesada y validada al mes de agosto.

⁷ Cabe señalar que la ley que crea ChileValora especifica que la Comisión 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 con base en el catálogo nacional (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).

Cuadro 2. Certificaciones Otorgadas Según año. Período 2002-Agosto 2015

Año	Número de certificaciones	Porcentaje
2002	1.780	2,9
2003	819	1,3
2004	2.057	3,3
2005	1.896	3,1
2006	5.160	8,4
2007	5.903	9,6
2008	2.619	4,3
2009	6.796	11,1
2010	7.607	12,4
2011	5.139	8,4
2012	9.493	15,5
2013	6.691	10,9
2014	3.388	5,5
2015	1.893	3,1
Sin Información	201	0,3
Total	61.416	100

El total de certificaciones otorgadas en la fase en régimen alcanzan ya las 12 mil personas. En lo que respecta a la cobertura por sector, las certificaciones otorgadas llegan a 12 de los 18 sectores. Los sectores que cuentan con más certificaciones son: agrícola y ganadero, gastronomía hotelería y Turismo, Elaboración de Alimentos y Bebidas y Transporte y Logística. En el cuadro que sigue se aprecia la cobertura por cada uno de los sectores

Cuadro 3. Certificados por Sector. Período 2002-Agosto 2015

SECTOR	Frecuencia	Porcentaje
ACTIVIDADES PROFESIONALES CIENTIFICAS Y TECNICAS	1.296	2,1
ACUICOLA Y PESQUERO	3.301	5,4
AGRICOLA Y GANADERO	17.487	28,5
COMERCIO	5.706	9,3
CONSTRUCCION	5.350	8,7
ELABORACION DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	7.531	12,3
GASTRONOMIA HOTELERIA Y TURISMO	8.449	13,8
INFORMACION Y COMUNICACIONES	862	1,4
MANUFACTURA METALICA	3.499	5,7
MINERIA METALICA	214	0,3
SUMINISTRO DE GAS ELECTRICIDAD Y AGUA	316	0,5
TRANSPORTE Y LOGISTICA	7.405	12,1
Total	61.416	100

I. Ejecución presupuestaria período Julio - Septiembre 2015

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

Sub Título	Item	Asig.	Denominación	Ppto. Inicial 2015	Ejecución	Saldo	% Ejecución
			INGRESOS	2.371.657.000	2.350.248.689	21.408.311	99
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	775.234.000	753.825.689	21.408.311	97
			GASTOS	2.371.657.000	956.296.147	1.415.360.853	40
21			GASTO EN PERSONAL	697.000.000	452.855.565	244.144.435	65
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.633.159.000	469.764.935	1.163.394.065	29
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	41.498.000	33.675.647	7.822.353	81