

2. COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (Programa 01, Glosa 11)

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”.

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 las acciones emprendidas en estos ámbitos de acción.

En lo que sigue, se describen los avances del período relacionados con los Organismos Sectoriales de Competencia Laboral (OSCL) y el catálogo nacional de perfiles ocupacionales, contribución de ChileValora al Programa Más Capaz, Acreditación de Centros y Habilitación de Evaluadores, y Procesos de Evaluación y Certificaciones Otorgadas.

2.1. PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS

- a) Constitución de Organismos Sectoriales, Proyectos de Competencias Laborales y Catálogo Nacional de Competencias Laborales: avance período Enero- Marzo de 2016

Los perfiles ocupacionales son levantados por Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL). Cada perfil cuenta con una vigencia determinada, ya que el conjunto de unidades competencias laborales (UCL) ¹ asociadas a una determinada función laboral u 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 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.

En lo que respecta al número de perfiles que forman parte del catálogo nacional de competencias laborales, en la actualidad corresponde a 807, en 21 sectores y 47 subsectores, como resultado de procesos de actualización y pérdida de vigencia de unidades de competencia laboral.

Durante este primer trimestre del 2016 se dio inicio a los proyectos de competencias laborales que, en el marco de la sexta convocatoria, fueron licitados en el mes de diciembre del 2015, y que consideran como actividades principales procesos de levantamiento de nuevos perfiles y la actualización de otros existentes en el Catálogo de Competencias Laborales www.chilevalora.cl.

Cabe mencionar que cada uno de esos proyectos implicará además diseñar planes formativos asociados a dichos perfiles que luego se entregan al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.

¹ Para conocer en mayor detalle que son las Unidades de Competencias Laborales y cómo se levantan, puede consultarse el informe de Enero-Marzo 2015.

A continuación se incluye una descripción general de dichos proyectos.

Sector/ Subsector	Objetivo general
Combustibles / Instalaciones de abastecimiento vehicular de combustibles	Poblamiento del Marco de Cualificaciones, levantamiento de 2 perfiles, sus respectivos planes formativos y las pruebas de conocimientos para los procesos de evaluación.
Comercio / Grandes tiendas	Levantamiento de 4 perfiles, sus respectivos planes formativos y las pruebas de conocimientos para los procesos de evaluación.
Comercio / Supermercados	Levantamiento de 2 perfiles, sus respectivos planes formativos y las pruebas de conocimientos para los procesos de evaluación. Actualización de 3 perfiles y desarrollo de sus respectivos planes formativos.
Elaboración de alimentos y bebidas / Lácteos	Poblamiento del Marco de Cualificaciones, y actualización de 1 perfil ocupacional y desarrollo de su respectivo plan formativo.
Elaboración de alimentos / Otras bebidas y tabaco	Poblamiento del Marco de Cualificaciones, y levantamiento de 2 perfiles, sus respectivos planes formativos y las pruebas de conocimientos para los procesos de evaluación.
Elaboración de alimentos / Vitivinícola	Levantamiento de 5 perfiles ocupacionales sus respectivos planes formativos y las pruebas de conocimientos para los procesos de evaluación. Actualización de 32 perfiles y sus respectivos planes formativos.
Información y comunicaciones / Tecnologías de información	Levantamiento de 7 perfiles, sus respectivos planes formativos y las pruebas de conocimientos para los procesos de evaluación.
Suministro de gas, electricidad y agua / Energías renovables no convencionales	Poblamiento del Marco de Cualificaciones, levantamiento de 8 perfiles, sus respectivos planes formativos y las pruebas de conocimientos para los procesos de evaluación.
Transporte y logística / Logística	Actualización de 13 perfiles y sus respectivos planes formativos.
Transporte y logística / Transporte marítimo	Levantamiento de 19 perfiles y el desarrollo de sus respectivos planes formativos y actualización de 23 perfiles y sus respectivos planes formativos.
Minería metálica / Minería del cobre	Levantamiento de 12 perfiles.
Construcción / Montaje industrial	Levantamiento de 78 perfiles

b) Contribución de ChileValora al Programa Más Capaz: Avances período Enero- Marzo de 2016

Para el año en curso, ChileValora comprometió la entrega de otros de 100 planes formativos a SENCE, los que de acuerdo a los requerimientos de esta institución, podrán orientarse tanto al cierre de brechas de competencias laborales, como al Programa Más capaz.

Complementariamente, una contribución específica será el inicio de procesos de evaluación de competencias laborales de los egresados de este programa. Se acordó con SENCE un modelo de evaluación y certificación para los egresados del Más Capaz y una meta de cobertura de procesos de evaluación conducentes a certificación.

c) Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Acreditados: Avance Enero-Marzo de 2016

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 al Catálogo Nacional de Competencias Laborales vigente y conforme a los procedimientos y metodologías validadas por ChileValora. Su acreditación debe renovarse cada tres años. Así, durante el período informado, 4 centros renovaron su acreditación; 2 dejaron de estar acreditados; 1 amplió su alcance y se acreditaron 4 nuevos centros. En consecuencia, en la actualidad los Centros acreditados son 34, dos más que en el informe anterior.

En términos de cobertura regional el Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales cuenta con una cobertura regional que abarca el 73.3% del país², en las regiones de: Tarapacá Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, O’ Higgins, Bío Bío, Araucanía, Los Lagos, Magallanes, Metropolitana.

d) Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales: Avance período Enero- Marzo de 2016

Al cierre del primer trimestre de 2016, los evaluadores habilitados suman 872.

Los 31 nuevos evaluadores son fruto de: (a) los últimos procesos de habilitación ejecutados por la Universidad Federico Santa María; (b) procesos ejecutados en el marco del nuevo modelo de habilitación de evaluadores. Así, tal como se mencionó en el informe anterior, en el último trimestre de 2015 comenzó a implementarse de manera piloto un nuevo modelo de habilitación de evaluadores, que incluía dos novedades principales. En

² No obstante, el que los centros no cuenten con sede regional en una o más regiones no es impedimento para evaluar en ellas. Hay que recordar, que el 70% del proceso de evaluación es en el puesto de trabajo.

primer lugar, un patrocinio de parte de los centros a los evaluadores interesados, de forma de asegurar una mayor responsabilidad de los Centros por sus evaluadores y un mayor vínculo entre ambos, como también, una participación más estable de los evaluadores en el sistema. En segundo lugar, el control del curso de habilitación por parte de ChileValora, ya que éste es organizado y ejecutado por la institución a través de profesionales del área de Centros.

2.2. PERSONAS BENEFICIADAS: PROCESOS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN

La evaluación tiene por objetivo determinar si el candidato cumple con los estándares de desempeño que exigen las unidades de competencia laboral (UCL) asociadas a un perfil ocupacional, en las que el candidato será evaluado. La certificación es una señal de que cumple con dicho estándar.

La meta de evaluación para el año en curso es de 17.500 personas. Del total, 7.500 corresponden a candidatos provenientes del programa Más Capaz, mientras que 10.000 corresponderán a candidatos de las líneas regulares de financiamiento

Durante los primeros tres meses del año, a través del Programa de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y del de becas de franquicia tributaria financiados por SENCE, se dispusieron recursos para la evaluación de 7.327 personas. Estos procesos comenzarán a ejecutarse a partir de abril y se extenderán hasta el segundo semestre del año³.

2.3. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

En el cuadro siguiente se resume el estado actual de la ejecución presupuestaria a marzo 2016.

Sub Título	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto 2016	Ejecución	Saldo	% Ejecución
			INGRESOS	2.292.488.000	80.759.339	2.211.728.661	4
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.657.087.000	0	1.657.087.000	0
	03		De otras entidades Públicas	1.657.087.000	0	1.657.087.000	0
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	635.401.000	80.759.339	554.641.661	13
			GASTOS	2.292.488.000	277.442.252	2.015.045.748	12
21			GASTO EN PERSONAL	728.813.000	155.562.034	573.250.966	21
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.533.675.000	121.880.218	1.411.794.782	8
			Gasto Operacional	273.285.000	49.498.418	223.786.582	18
			Gasto en Componente Técnico	1.260.390.000	72.381.800	1.188.008.200	6
			Componente 1: Acreditación, supervisión y apoyo de Centros.	265.367.000	29.684.429	235.682.571	11
			Componente 2: Desarrollo del catálogo de competencias para la formación continua.	430.000.000	21.012.189	408.987.811	5
			Componente 3: Información y Estudios.	200.000.000	13.761.182	186.238.818	7
			Componente 4: Comunicación para el posicionamiento del sistema de certificación.	239.023.000	3.000.000	236.023.000	1
			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.	76.000.000	0	76.000.000	0
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	30.000.000	0	30.000.000	0

³ La diferencia respecto de la meta de evaluación a la que se alude al comienzo de este documento, será cubierta con sucesivos llamados del Programa de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, el uso de Franquicia Tributaria y Programa de Becas de SENCE, financiado con recursos provenientes de los Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación. El detalle de los distintos mecanismos de financiamiento de la certificación se describe en el informe de enero marzo de 2015.