



**INFORME DE EJECUCIÓN DE GLOSAS PRESUPUESTARIAS
LEY N° 20.882 DE
PRESUPUESTOS DEL SECTOR PÚBLICO, CORRESPONDIENTE
AL AÑO 2016**

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

Tercer Trimestre 2016

Comisión Mixta de Presupuestos, Congreso Nacional de la República

Octubre 2016

ÍNDICE

1.	DIÁLOGO SOCIAL (PROGRAMA 01, GLOSA 08)	2
1.1.	Programa Diálogo Social	2
1.2.	Programa Escuelas de Formación Sindical	4
2.	COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (PROGRAMA 01, GLOSA 11)	7
2.1.	Principales Actividades realizadas	7
2.2.	Personas beneficiadas: Procesos de Evaluación y Certificación	9
2.3.	Principales resultados del Sistema	9
2.4.	Ejecución presupuestaria	10
3.	PROEMPLEO (PROGRAMA 03, GLOSAS 02, 07, 09, 10, Y 12)	12
3.1.	Programa Inversión en la Comunidad (Glosa 07)	14
3.2.	Programa Servicios Sociales, Línea Seguridades y Oportunidades (Glosa 10)	18
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	22
3.5.	Programa de Apoyo al Empleo Sistema Chile Solidario (PROFOCAP)	24
3.6.	Programa Desarrollo de Competencias Laborales Mujeres Chile Solidario (PRODEMU)	25

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 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 Abril- Junio 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 de Competencias Laborales (UCL) 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 826, en 21 sectores y 48 subsectores, como resultado de procesos de acreditación de perfiles ocupacionales y unidades de competencia laboral, y la introducción del nuevo subsector denominado “*Otras bebidas y tabaco*”.

Los proyectos de competencias laborales, los cuales iniciaron en el primer Trimestre 2016, y 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, han avanzado de acuerdo a lo programado. Tres proyectos se encuentran en etapa de cierre, 7 finalizarán entre octubre y diciembre del presente año, mientras que los tres proyectos restantes, deberían finalizar entre marzo y mayo del próximo año.

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.

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

Al cierre del tercer trimestre de este año, se dio por finalizada la séptima convocatoria para la presentación de anteproyectos de competencias laborales, según los focos estratégicos definidos por el Directorio de ChileValora. Fueron aprobados 10 anteproyectos. Durante el último trimestre del presente año, se dará inicio a su ejecución, comenzado por la etapa de firma de convenios de colaboración con los proponentes, poniendo en marcha el proceso a través de licitaciones públicas para la contratación de las entidades ejecutoras que tendrán la responsabilidad de realizar el levantamiento o actualización de perfiles y sus respectivas Unidades de las Competencias Laborales, el poblamiento del marco de cualificaciones y la generación de planes formativos y rutas formativo laborales asociadas. Se espera que los proyectos comiencen a finalizar al término del primer semestre del próximo año.

b. Contribución de ChileValora al Programa Más Capaz: Avances período Abril- Junio de 2016
 Para el año en curso, ChileValora comprometió la entrega 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. Al respecto, este proceso culminó exitosamente, en julio del presente año, validándose la totalidad de dichos planes formativos de parte de SENCE.

c. Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Acreditados: Avance Abril- Junio 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.

Durante el período, uno de los centros (CFT UDA) renunció a su acreditación, mientras que se aprobó por el Directorio un nuevo Centro: el Instituto de Investigaciones Tecnológicas - Universidad de Concepción, con 3 perfiles del Sector Construcción, subsector Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización.

A su vez, tres de los Centros ya existentes ampliaron su alcance (cobertura). Estos son: (i) el Centro Certificación y Servicios CCS Ltda., con 3 perfiles, en el Sector Servicios Financieros y de Seguros, subsector Servicios Financieros; (ii) el Centro Universidad de Antofagasta, con 2 perfiles en el Sector Minería Metálica, subsector Minería del cobre; (iii) el centro Universidad Técnica Federico Santa María, con 1 perfil, en el Sector Servicios de Salud y Asistencia Social, subsector Servicio de Asistencia Social.

En consecuencia, el número de centros se mantiene en 34, pero la cobertura por sector, subsector y perfil aumentó respecto del informe anterior. Así, la cobertura respecto del catálogo de competencias laborales al trimestre julio septiembre alcanza a 16 de los 21 sectores (76,2%), 31 de los 48 subsectores (64,6%) y 431 de los 826 perfiles (52 %).

El Sistema Nacional de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales cuenta con una cobertura nacional, lo que significa que cualquier Centro puede evaluar y certificar en todo el territorio nacional. No obstante, el 66,7% de las regiones del país cuenta con un Centro de Evaluación y Certificación localizado en dichas regiones o con sedes en ellas.

d. Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales: Avance período Abril- Junio de 2016

Al cierre del tercer trimestre del 2016, los evaluadores habilitados suman 950 (20 más que en el trimestre anterior). Así, se incorporaron durante este período 30 evaluadores nuevos como resultado de procesos de selección y formación ejecutados por ChileValora en el marco del nuevo modelo de habilitación de evaluadores. Sin embargo, 10 evaluadores salieron del listado público, 9 evaluadores por la causal de “inhabilidad sobreviniente”² y el décimo a solicitud del propio evaluador.

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/as de las líneas regulares de financiamiento. De ellos, hoy se encuentran en ejecución 6.795 procesos³, algunos de los cuales, específicamente 2.247, han finalizado, se han validado por ChileValora y se han incorporado al registro público de certificaciones otorgadas.

Los cerca de 11 mil cupos restantes ya han sido asignados a través de distintos mecanismos de financiamiento, algunos de los cuales se encuentran en fase de evaluación de propuestas, de firma y tramitación de contratos, o de inicio de proceso.

2.3. PRINCIPALES RESULTADOS DEL SISTEMA

En cuanto a los beneficiarios de ChileValora, resulta necesario destacar dos tipos de resultados.

- a) En primer lugar, durante el año 2015 ChileValora aplicó una encuesta a 5.021 trabajadores certificados durante el año 2015. El propósito estuvo puesto en caracterizar a los beneficiarios socio-laboralmente y contar con información basal que permita, en un futuro no lejano, evaluar el impacto de la certificación. El levantamiento permitió constatar que el 56% de los certificados eran hombres y el 44% mujeres; el 2,5% eran extranjeros; el 12%

² La razón por la cual los 10 evaluadores fueron eliminados del listado público, dice relación con que la ley 20.267 estableció que no podrían ejercer como evaluadores aquellas personas que hubieren ejercido como relatores de las instituciones reguladas en la ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, durante los últimos dos años contados desde el término de su relación con ellas.

³ En el informe anterior se señaló erróneamente que existían 7.327 procesos en ejecución, no obstante, dicha cifra correspondía a cupos asignados a las entidades ejecutoras (Centros).

declaraba pertenecer a algún pueblo originario y el 4,8% declaraba contar con alguna discapacidad permanente o de larga duración. A su vez, un 30,5% contaba con menos de 12 años de escolaridad, un 43,4% poseía 12 años de educación formal y un 26.1% contaba con más de 12 años de escolaridad. En cuanto a su situación laboral, más del 90% se encontraba ocupado y el 80% de ellos lo estaba con contrato indefinido. El 81% de los que se declaran ocupados ganaba hasta \$675.000. Además, el 65% de los ocupados trabajaba 45 horas semanales, mientras que un 13% lo hacía por menos tiempo y un 22% lo hacía por más. Un 58% contaba con 6 o más años de experiencia en el oficio u ocupación en la que se evaluó. Finalmente, un 78,3% de las y los trabajadores certificados no habían efectuado cursos de capacitación.

- b) En segundo lugar, ChileValora ha aplicado por dos años consecutivos encuestas de satisfacción a las personas que participan de los procesos de evaluación y certificación. Durante el año 2014 la satisfacción neta llegó a un 88% (satisfacción menos insatisfacción) y en la del año 2015 dicho indicador alcanzó a un 93%. En lo que respecta a la percepción del evaluador, en la última medición (2015), cuatro de los cinco ítems evaluados: competencia y capacidad para evaluar su trabajo, disponibilidad para responder dudas, respeto por su trabajo, amabilidad y cortesía; el nivel de satisfacción neta alcanzado estuvo por sobre el 93%. El único atributo cuyo nivel de satisfacción neta no alcanzó el 90% es aquel que mide la capacidad de realizar recomendaciones para mejorar el trabajo, valor que llega a un 87,5%. Por último, en lo que respecta al significado que tiene la certificación para las personas, un 97,7% de los trabajadores valora la certificación porque considera que contribuye a reconocer qué cosas se pueden hacer mejor en el trabajo, un 95% piensa que la certificación significó un orgullo personal y un 94% de los entrevistados considera la certificación como un reconocimiento que la sociedad hace de su trayectoria laboral.

Finalmente, en cuanto al cumplimiento de la normativa en materia de transparencia pública, en septiembre 2016 ChileValora recibió el informe oficial que da cuenta del resultado de la fiscalización realizada por el Consejo para la Transparencia, sobre su cumplimiento de los deberes de derecho de acceso a la información, en el que se obtuvo un 100% de logro.

2.4. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

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

Sub Título	Ítem	Asig.	Denominación	Presupuesto 2016	Ejecución	Saldo	% Ejecución
			INGRESOS	2.388.889.641	1.898.305.303	490.584.338	79,5%
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.657.087.000	1.657.087.000	0	100,0%
	03		De otras entidades Públicas	1.657.087.000	1.657.087.000	0	100,0%
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	731.802.641	241.218.303	490.584.338	33,0%
			GASTOS	2.388.889.641	1.058.517.434	1.330.372.207	44,3%
21			GASTO EN PERSONAL	735.926.720	492.007.676	243.919.044	66,9%
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.622.962.921	557.932.827	1.065.030.094	34,4%
			Gasto Operacional	313.285.000	207.081.363	106.203.637	66,1%
			Gasto en Componente Técnico	1.309.677.921	350.851.464	958.826.457	26,8%
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	30.000.000	8.576.931	21.423.069	28,6%

(*) Valores en pesos

La ejecución presupuestaria es de un 44% de su presupuesto global, e incorpora los recursos traspasados desde la Subsecretaría del Trabajo y los ingresos propios. Esta ejecución está por debajo a lo esperado, dado que los recursos provenientes del aporte fiscal fueron recibidos por ChileValora el 15 de julio del presente año, una vez que se obtuvo la total tramitación por la CGR del Convenio de Desempeño firmado entre esa Cartera de Estado y esta Comisión.

Por otra parte, a la fecha, aún no se han recibido los recursos provenientes del Convenio de Colaboración con el SENCE por M\$ 450.000. Recién en el mes de agosto la CGR tomó razón de dicho convenio. Por lo tanto, una vez que se reciban dichos recursos, lo que se espera ocurra durante el mes de octubre, ChileValora procederá a realizar las acciones comprometidas, entre las que está la adjudicación de los proyectos que serán financiados en el marco de la VII Convocatoria de Proyectos de Competencias Laborales, cuya ejecución se iniciará a partir del último trimestre del año.

A la fecha, se está gestionando con las autoridades pertinentes (MINTRAB y DIPRES) para en caso de ser necesario, realizar las tramitaciones que pudieran requerirse a fin de formalizar el aumento del presupuesto global de ChileValora. Esta situación se produce debido a que los ingresos de operación 2015 asociados a los aranceles pagados por los centros acreditados, superaron en el último trimestre del año, lo proyectado en \$96.401.641, los que por ser recursos destinados a la supervisión que debe realizar ChileValora a los centros en operación durante 2016 deben ser utilizados en el presente período. Dicha situación afecta al presupuesto global de la institución, pasando de \$2.292.488.000 a \$2.388.889.641. Por lo anterior, en el próximo período se informará de los avances de dichas gestiones.