

**COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**  
**INFORME TRIMESTRAL A COMISIÓN MIXTA DEL CONGRESO**  
**ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO EJECUTADO.**  
**TRIMESTRE OCTUBRE-DICIEMBRE 2016**

**I. Introducción**

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 el catálogo nacional de perfiles ocupacionales, planes formativos, acreditación de centros y habilitación de evaluadores, y procesos de evaluación y certificaciones otorgadas.

**II. Principales Actividades realizadas**

**a) Proyectos de Competencias Laborales y Catálogo Nacional de Competencias Laborales: avance período Octubre-Diciembre 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) 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<sup>1</sup>. 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. A partir del año 2014, los Proyectos de Competencias Laborales no sólo tienen por objetivo levantar o actualizar perfiles de competencias laborales, sino también, construir planes formativos basados en dichos perfiles, poblar el Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral de los sectores y elaborar rutas formativo laborales.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Para conocer en mayor detalle que son las Unidades de Competencias Laborales y cómo se levantan, puede consultarse el informe de Enero -Marzo 2015. Los proyectos de competencias laborales pueden ser financiados hasta en un 90% por ChileValora.

<sup>2</sup> 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. Una Ruta Formativo-Laboral es una herramienta que identifica de forma gráfica donde se posiciona un trabajador de acuerdo al nivel de cualificación de su perfil

En lo que respecta al número de perfiles que forman parte del catálogo nacional de competencias laborales, en el informe anterior se señaló que el catálogo estaba compuesto por 826 perfiles vigentes, en 21 sectores y 48 subsectores. En el último trimestre, como resultado de procesos de acreditación de nuevos perfiles ocupacionales y unidades de competencia laboral, así como de ampliaciones de vigencia, el número de perfiles aumentó a 864, distribuidos en 21 sectores y 50 subsectores (se reincorporó el subsector “Radiodifusión” a solicitud del Organismo Sectorial y se incorporó un subsector nuevo, denominado ventas al por menor, en el área productiva de suministro de gas y combustibles)<sup>3</sup>.

Durante el cuarto trimestre del 2016, los 13 proyectos de la sexta convocatoria realizada el 2015 se encontraban ejecutándose de acuerdo a lo programado. Así, 5 proyectos cerraron durante este trimestre, 3 se encuentran en etapa de cierre, mientras que los 5 proyectos restantes, deberían finalizar entre marzo y mayo de 2017.

Por otra parte, durante el último semestre del año 2016, se realizaron dos convocatorias para la presentación de anteproyectos de competencias laborales, según los focos estratégicos definidos por el Directorio de ChileValora.

En primer lugar, la séptima convocatoria, en la que se presentaron 11 anteproyectos de competencias laborales y se aprobaron 10, no obstante, 2 anteproyectos se fusionaron, dando origen a 9 proyectos. De este total, 8 serán financiados por medio de un convenio de colaboración entre ChileValora y el representante del Organismo Sectorial de Competencias Laborales y 1 financiado íntegramente por el proponente. Entre aquellos que solicitaron financiamiento, 6 culminaron el proceso de licitación y fueron adjudicados durante el último trimestre, 1 se encuentra en proceso de adjudicación, mientras que la licitación para la ejecución del proyecto restante está a la espera de la transferencia de recursos del proponente (Ministerio de Minería). En consecuencia, los nueve proyectos estarán en plena ejecución durante el primer trimestre de 2017<sup>4</sup>.

En segundo lugar, la octava convocatoria. Respecto de ella, cabe informar que, durante el cuarto trimestre de este año, se dio por finalizada la fase de presentación de anteproyectos de competencias laborales. Se presentaron 4 propuestas de anteproyectos, 3 de ellos con solicitud de financiamiento. Todos calificaron para la fase siguiente. Al cierre del año, dichos proyectos se encontraban en etapa de firma de convenios de colaboración entre ChileValora y el representante del Organismo Sectorial respectivo.

## **b) Aporte al Cierre de Brechas y al Mejoramiento de la Pertinencia de la oferta de Capacitación**

---

ocupacional, permitiendo visualizar sus posibilidades de movilidad dentro de un contexto productivo, a través del desarrollo laboral y/o formativo, ya sea por el reconocimiento de su experiencia o por medio de procesos de capacitación y/o formación, respectivamente.

<sup>3</sup> Si bien los proyectos incluyen el levantamiento y/o actualización de perfiles de competencias laborales, planes formativos, poblamiento de marco de cualificaciones y elaboración de rutas formativo laborales, ello no implica que en cada convocatoria todos los proyectos deban incluir necesariamente los tres productos, toda vez que podrían haberlos desarrollado en etapas anteriores a través de proyectos financiados en el pasado. Por ejemplo, en el caso de la sexta convocatoria, sólo 7 proyectos incluyeron el desarrollo de rutas formativas.

<sup>4</sup> La etapa de desarrollo del proyecto, se ejecuta a través de un convenio de colaboración entre ChileValora y un representante del Organismo Sectorial de Competencias Laborales, en el que se transfieren recursos para la puesta en marcha del mismo y luego es llevado adelante a través de una entidad ejecutora contratada por medio de un proceso de licitación pública.

Como se señaló con antelación, ChileValora no sólo levanta estándares de competencias laborales asociados a cada perfil, sino que también, realiza la traducción formativa de los perfiles ocupacionales, con el propósito de ponerlos a disposición de las entidades de formación y capacitación para la implementación de acciones de capacitación laboral y el cierre de brechas de competencias de los trabajadores y trabajadoras.

En ese marco, tal cual se señaló en el informe anterior, ChileValora suscribió durante el año 2015 un convenio con SENCE para la entrega de 100 planes formativos para el Programa Más Capaz, proceso que culminó exitosamente durante el tercer trimestre del año. Durante el año 2016, ChileValora suscribió un segundo convenio con SENCE que contempla, entre otros aspectos, continuar con la tarea de realizar la traducción formativa de los perfiles de competencias laborales existentes en el catálogo. Por ello, en el período octubre diciembre, se hizo entrega de 83 Planes formativos a SENCE para su revisión y aprobación técnica. Se proyecta una entrega de 35 planes formativos más, durante el primer trimestre 2017.

#### c) Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Acreditados: Avance Octubre-Diciembre 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.

A septiembre de 2016, los Centros acreditados sumaban 34. Esta cifra aumentó a 38 al cierre del año. Los Centros que se incorporaron durante el período fueron: (a) Impronta Mine Ltda., en el sector minería metálica, subsector minería del cobre; (b) CECCL del Transporte SpA, en el sector transporte y logística, subsector transporte terrestre; (c) Universidad Católica de Temuco, en los sectores de administración pública (subsector municipal) y construcción (subsectores de edificación e instalaciones eléctricas); y la (d) Universidad Católica del Maule, sector agrícola y ganadero (subsector apicultura) y Elaboración de alimentos y bebidas (subsectores transversal y elaboración y conservación de alimentos).

A su vez, durante el período, dos centros ampliaron su alcance (cobertura). Así, 6 nuevos perfiles pertenecientes al sector gastronomía, hotelería y turismo, subsector gastronomía, podrán ser evaluados por el Centro Certifica CL, llegando a 50 el número total de perfiles acreditados por dicho Centro. En segundo lugar, el Centro FULCRO ABC, sumó 4 nuevos perfiles, 3 en el sector minería metálica, subsector minería del cobre y 1 perfil del sector construcción, subsector edificación, con lo cual el número de perfiles acreditados por el Centro llegó a 72.

En consecuencia, la capacidad de certificación del Sistema (o cobertura global de certificación) en el último trimestre del año alcanza a 17 de los 21 sectores (80,1%), 34 de los 50 subsectores (68,0%) y 450 de los 850 perfiles (52,9 %).

ChileValora 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 Octubre-Diciembre de 2016

Al cierre del tercer trimestre del 2016, los evaluadores habilitados sumaban 950. Al finalizar el 2016, los evaluadores habilitados suman 966. Así, se incorporaron durante este período 16 evaluadores nuevos como resultado de procesos de selección y formación ejecutados por ChileValora en el marco del nuevo modelo de habilitación de evaluadores.

e) Procesos de Evaluación y Personas Beneficiadas: Certificación en el período Octubre-Diciembre.

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 éste será evaluado. La certificación es una señal de que cumple con dicho estándar según los requerimientos del mercado laboral. Durante el año 2015 se evaluaron 10.184 personas y se certificaron 9.434 de ellas, lo que permitió acumular al cierre de dicho año un total de 77.743 evaluaciones realizadas y 71.468 certificaciones otorgadas.

En el informe anterior se señaló que la meta de evaluación proyectada para el año 2016 era de 17.500 procesos. El total de procesos que fueron adjudicados por SENCE al 31 de diciembre de 2016, a través de diversas fuentes de financiamiento, fue de 22.634 lo que supera la meta inicial. Sin embargo, hubo un retraso en la ejecución debido a una demora en los procesos de adjudicación y suscripción de convenios llevados adelante por SENCE con los diversos Centros de Certificación acreditados por ChileValora. En consecuencia, al cierre del 2016, existen 10.579 procesos de evaluación en ejecución o ejecutados<sup>5</sup>. Los cerca de 12 mil cupos restantes debieran comenzar su etapa de selección de participantes entre los meses de enero y febrero, y finalizados entre los meses de marzo y julio de 2017.

f) Principales resultados del Sistema a Diciembre de 2016.

En materia de resultados del sistema, es importante destacar tres principales logros al cierre del año 2016:

- i) Los 864 perfiles de competencias laborales que forman parte del catálogo de ChileValora están presentes en 21 sectores y 50 subsectores productivos que equivalen al 90% de los sectores definidos por el INE. A su vez, dichos perfiles de competencias laborales, están presentes en 14 de las 17 actividades económicas que identifica el Banco Central, las que equivalen al 88% del PIB (Banco Central).
- ii) Se realizó una homologación de los perfiles del Catálogo con las ocupaciones de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica (Casen 2015), la que permitió constatar que éste se encuentra presente en 28 de las 50 ocupaciones más relevantes que identifica la CASEN 2015. Estas 28 ocupaciones representan el 65% del empleo del país.
- iii) Se ha ido avanzando en la construcción de rutas formativo-laborales (ver nota a pie n°2). ChileValora, a través del trabajo sectorial de diálogo social tripartito, ha posicionado la importancia de que los sectores productivos puedan contar con

---

<sup>5</sup> De los 10.579 procesos de evaluación ejecutados, 2.817 se encuentran en fase de cierre de ejecución, 5.303 finalizaron la fase evaluativa, y se encuentran en proceso de validación y análisis de portafolio de parte del Área de Centros de ChileValora y 2.459 están en fase de preparación para ser publicados en el registro público de certificaciones otorgadas que administra ChileValora.

rutas formativo-laborales que respondan a la realidad y necesidades de cada sector y que permitan, alternando certificación, capacitación y educación técnico profesional (tanto de nivel medio como superior), desarrollar procesos de formación continua, movilidad laboral ascendente y contribuir a la mejora de la productividad de las empresas. Así, a diciembre de 2016, se cuenta con 102 rutas formativo laborales que sin publicadas en el sitio WEB para dejarlas a disposición de todos los actores.

### III. Ejecución presupuestaria a Diciembre de 2016.

Sub Título	Item	Asig.	Denominación	Ppto. Final 2016	Ejecución	Saldo	% Ejecución
			<b>INGRESOS</b>	<b>2.404.855.936</b>	<b>2.404.855.936</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
<b>05</b>			<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>1.657.087.000</b>	<b>1.657.087.000</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	02		Del Gobierno Central	1.657.087.000	1.657.087.000	0	100
<b>07</b>			<b>INGRESOS DE OPERACIÓN</b>	<b>747.768.936</b>	<b>747.768.936</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
			<b>GASTOS</b>	<b>2.404.855.936</b>	<b>2.361.526.004</b>	<b>43.329.932</b>	<b>98</b>
<b>21</b>			<b>GASTO EN PERSONAL</b>	<b>710.456.336</b>	<b>710.456.336</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
<b>22</b>			<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>	<b>1.655.572.026</b>	<b>1.612.242.094</b>	<b>43.329.932</b>	<b>97</b>
			Gasto Operacional	344.868.786	344.868.786	0	100
			Gasto en Componente Técnico	1.310.703.240	1.267.373.308	43.329.932	97
			Componente 1: Acreditación, supervisión y apoyo de Centros.	327.559.268	285.081.699	42.477.569	87
			Componente 2: Desarrollo del catálogo de competencias para la formación continua.	488.750.613	488.750.613	0	100
			Componente 3: Información y Estudios.	184.595.508	184.595.508	0	100
			Componente 4: Comunicación para el posicionamiento del sistema de certificación.	201.797.851	200.945.488	852.363	100
			Componente 5: Fortalecimiento del diálogo social en el sistema de competencias laborales.	47.114.000	47.114.000	0	100
			Componente 6: Articulación del sistema de certificación e integración en redes de cooperación nacional e internacional.	2.886.000	2.886.000	0	100

		Componente 7: Despliegue del mercado de la certificación en sectores focalizados y población objetivo del sistema.	58.000.000	58.000.000	0	100
<b>29</b>		<b>ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	<b>38.827.574</b>	<b>38.827.574</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

**Nota 1:** En relación al incremento presupuestario global detallado en el informe del periodo anterior (junio-septiembre) en el punto 2.4 de ejecución presupuestaria, en el que se informa de las gestiones para formalizar el aumento de \$ 2.292.488.000 a \$ 2.388.889.641, (diferencia \$96.401.640), cabe señalar que se efectuó por DIPRES según Resolución N° 95 del 30.11.2016.

**Nota 2:** Durante el periodo informado se recibieron los recursos provenientes del convenio de colaboración con SENCE por \$ 450.000.000.-

**Nota 3:** En relación al saldo comprometido del presupuesto de \$43.329.932, se compone de \$42.477.569, que corresponden al pago por aranceles de renovación, mantención y acreditación de los centros, que se hizo efectivo el último trimestre del año, y que deberá destinarse a financiar las acciones de supervisión de estas entidades que la Unidad de Centros debe efectuar durante el año 2017; y a un saldo de \$852.363 sobre el aporte de la Subsecretaría del Trabajo que será reintegrado a dicha cartera, por lo que la ejecución sobre la Transferencia Corriente fue de un 99,95%.