INFORME DE EJECUCIÓN DE GLOSAS PRESUPUESTARIAS

LEY N°20.891 DE
PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO 2017

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

Primer Trimestre 2017

Comisión Mixta de Presupuestos, Congreso Nacional de la República

Abril 2017

El presente documento responde a la solicitud de Informes para la Comisión Mixta de Presupuestos, requerida en las Glosas asociadas a la partida 15, Capítulo 01, Programas 01 y 03.
Se incluye también la información solicitada por el Ministerio de Hacienda en su Oficio Circular N°29, con fecha 23 de diciembre de 2016, punto 1.3, en donde se pide informar respecto a las Comisiones de Servicio en el país y en el extranjero.

ÍNDICE

1. DIÁLOGO SOCIAL (PROGRAMA 01, GLOSA 07) 2

1.1. Programa Diálogo Social 2
1.2. Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas 2

2. COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (PROGRAMA 01, GLOSA 10) 4

2.1. Principales Actividades realizadas 4
2.2. Personas beneficiadas: Procesos de Evaluación y Certificación 6
2.3. Ejecución presupuestaria 7

3. PROEMPLEO (PROGRAMA 03, GLOSAS 02, 07, 09, 10, Y 12) 8

3.1. Programa Inversión en la Comunidad (Glosa 07) 9
3.2. Programa Servicios Sociales, Línea Seguridades y Oportunidades (Glosa 10) 12
3.3. Programa Servicios Sociales, Línea Subsecretaría del Trabajo (Glosa 10) 13
3.4. Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales 13
3.5. Programa de Apoyo al Empleo Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario (PROFOCAP) 14
3.6. Programa Desarrollo de Competencias Laborales Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario (PRODEMU) 14

4. COMISIONES DE SERVICIO EN EL PAÍS Y EN EL EXTRANJERO (CIRCULAR N°29-2016 DE MIN. HACIENDA) 15

2. COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (Programa 01, Glosa 10)

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, habilitación de evaluadores, y procesos de evaluación y certificaciones otorgadas.

2.1. PRINCIPALES ACTIVIDADES REALIZADAS

a) Proyectos de Competencias Laborales y Catálogo Nacional de Competencias Laborales: avance período Enero- Marzo de 2017

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. 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.[2]

En lo que respecta al número de perfiles que forman parte del catálogo nacional de competencias laborales, en la actualidad corresponde a 876, distribuidos en 21 sectores y 52 subsectores. En este sentido, se incorporaron cuatro nuevos perfiles al subsector "Servicios de Reciclaje y Eliminación de Residuos" y tres nuevos perfiles al subsector "Montaje Industrial", subsectores que no existían. Los restantes se incorporaron a subsectores que ya existían[3].

[2] 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 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.

[3] 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

Respecto al cierre de proyectos de la sexta convocatoria, en el informe anterior (octubre diciembre 2016) se mencionaba que 5 de los 13 proyectos ya habían cerrado. Durante el primer trimestre de 2017, cerraron 3 más, llegando a 8 los proyectos que ya culminaron. Quedan pendientes 5 proyectos, los que deberían finalizar su ejecución para el próximo informe, es decir, junio del presente año.

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, y que a continuación se resumen:

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. Al respecto, cabe informar que 5 proyectos ya iniciaron sus actividades durante el primer trimestre del año, mientras que los 3 restantes que cuentan con financiamiento de ChileValora lo harán en el segundo trimestre del año[4].

En segundo lugar, para la octava convocatoria, durante el cuarto trimestre de del año 2016 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. La etapa de firma de convenios, se llevó a cabo durante el primer trimestre del presente año. Durante el período siguiente, se deberá realizar el llamado a licitación para la ejecución de los proyectos de esta convocatoria.

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

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.

Durante el período octubre diciembre, se hizo entrega de 83 Planes formativos a SENCE para su revisión y aprobación técnica. Para este año, ChileValora estableció el compromiso de entregar 50 planes formativos adicionales, de los cuales, en el primer trimestre de 2017, se han desarrollado 15.

c) Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Acreditados: Avance Enero-Marzo de 2017

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 diciembre del año 2016 existían 38 centros acreditados. Durante el período tres Centros renovaron su acreditación: ALOG, CEA Siglo XXI, Corminco. Sin embargo, cuatro Centros ya no operan bajo el sistema. Estos son: ATECA, Universidad de Antofagasta, Salmon Chile AG y la Universidad Tecnológica Metropolitana, por lo que a marzo de 2017 el número de Centros disminuyó a 34.

Dicho lo anterior, la capacidad de certificación del sistema (o cobertura global de certificación) en el primer trimestre del año 2017 alcanza a 17 de los 21 sectores (80,15%), 33 de los 52 subsectores (63%) y 426 de los 876 perfiles (48,6%).

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.

[4] 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.

ChileValora cuenta con una cobertura nacional, lo que significa que cualquier Centro puede evaluar y certificar en todo el territorio nacional. No obstante, el 60% de las regiones del país cuenta con un Centro de Evaluación y Certificación o con sedes localizado en dichas regiones.

d) Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales: Avance período Enero- Marzo de 2017

Al cierre del año 2016 los evaluadores habilitados suman 966. En el primer trimestre del 2017, el número de evaluadores habilitados aumentó a 984 como resultado de procesos de selección y formación ejecutados por ChileValora en el marco del nuevo modelo de habilitación de evaluadores.

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 éste será evaluado. La certificación es una señal de que cumple con dicho estándar según los requerimientos del mercado laboral.

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, existían 10.579 procesos de evaluación en ejecución o ejecutados. Hasta la fecha y culminado el proceso de validación y análisis de portafolio por parte de ChileValora se contabilizaban 5.520 procesos ejecutados, mientras siguen llegando procesos desde los centros de evaluación y certificación los que deben auditarse y validarse antes de incorporarse al registro público[5]. Los cerca de 12 mil cupos restantes iniciaron su etapa de selección de participantes entre los meses de enero y febrero y han comenzado su ejecución recientemente en marzo para finalizar en julio de 2017.

[5] Los más de 5 mil cupos restantes corresponden a procesos iniciados a fines del al 2016. Sin embargo, el año de certificación corresponde al año en que el proceso de evaluación se cerró y por tanto fue ejecutado. Así si un proceso se lleva adelante entre el 15 de diciembre de 2016 y el 2 de febrero de 2017, dicho proceso se contabiliza como cobertura 2017. Por ello es posible que una parte de los 10.579 pueda contabilizarse como proceso 2017 y debiera sumarse entonces a los 12 mil.

2.3. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

En el cuadro siguiente se resume el estado actual de la ejecución presupuestaria a marzo 2017.

Sub Título	Item	Asig	Denominación	Presupuesto 2017	Ejecución	Saldo	% Ejec
			INGRESOS	**2.393.629.469**	**99.204.091**	**2.294.425.378**	**4**
05			**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**1.706.800.000**	**0**	**1.706.800.000**	**0**
	02		Del Gobierno Central	1.706.800.000	0	1.706.800.000	0
07			**INGRESOS DE OPERACIÓN**	**686.829.469**	**99.204.091**	**587.625.378**	**14**
			GASTOS	**2.393.629.469**	**305.737.817**	**2.116.278.932**	**13**
21			**GASTO EN PERSONAL**	**778.526.000**	**148.781.966**	**629.744.034**	**19**
22			**BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO**	**1.585.103.469**	**156.358.788**	**1.457.131.961**	**10**
			Gasto Operacional	273.285.000	55.074.687	218.210.313	20
			Gasto en Componente Técnico	1.311.818.469	101.284.101	1.238.921.648	8
			Componente 1: Acreditación, supervisión y apoyo de Centros.	361.844.469	53.807.615	308.036.854	15
			Componente 2: Desarrollo del catálogo de competencias para la formación continua.	408.000.000	8.848.368	425.638.9120	2
			Componente 3: Información y Estudios.	161.951.000	15.859.943	146.091.057	10
			Componente 4: Comunicación para el posicionamiento del sistema de certificación.	239.023.000	8.268.175	230.754.825	3
			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.	6.887.006	0	6.887.006	0
			Componente 7: Despliegue del mercado de la certificación en sectores focalizados y población objetivo del sistema.	104.112.994	11.500.000	94.512994	11
29			**ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS**	**30.000.000**	**597.063**	**29.402.937**	**2**

Nota 1: La ley de presupuesto aprobó para el año 2017 el monto de $2.351.152.000, el cual se incrementa en $42.477.469, monto que corresponde a ingresos aranceles durante el año 2016, quedando el presupuesto del año 2017, con un monto vigente que asciende a $2.393.629.469, incremento que será tramitado formalmente en DIPRES para que se apruebe su incorporación al presupuesto 2017 de ChileValora.

Nota 2: Ingresos por $1.706.800.000 correspondientes a transferencia de recursos desde la Subsecretaría del Trabajo, acorde a Convenio de Desempeño cuyos recursos fueron transferidos el 13 de abril del presente.

Nota 3: Ingresos correspondientes a transferencia de recursos por $450.000.000 desde Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), en el marco de un convenio que se encuentra en proceso de acuerdo.