



**INFORME DE EJECUCIÓN DE GLOSAS PRESUPUESTARIAS
LEY N°20.981 DE PRESUPUESTOS DEL SECTOR PÚBLICO
CORRESPONDIENTE AL AÑO 2017
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO**

Segundo Trimestre 2017

Comisión Mixta de Presupuestos, Congreso Nacional de la República

Julio 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 (FFS) y Relaciones Laborales Colaborativas	6
2.	COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (PROGRAMA 01, GLOSA 10) 10	
2.1.	Principales Actividades realizadas	10
2.2.	Personas beneficiadas: Procesos de Evaluación y Certificación	12
2.3.	Ejecución presupuestaria	12
3.	PROEMPLEO (PROGRAMA 03, GLOSAS 02, 07, 09, 10, Y 12)	14
3.1.	Programa Inversión en la Comunidad (Glosa 07)	15
3.2.	Programa Servicios Sociales, Línea Ministerio de Desarrollo Social – Subsecretaría del Trabajo (Glosa 10)	17
3.3.	Programa Servicios Sociales, Línea Subsecretaría del Trabajo (Glosa 10)	18
3.4.	Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales	21
3.5.	Programa Desarrollo de Competencias Laborales Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario (PROFOCAP)	22
3.6.	Programa Desarrollo de Competencias Laborales Ley N°20.595 y Sistema Chile Solidario (PRODEMU)	22
4.	COMISIONES DE SERVICIO EN EL PAÍS Y EN EL EXTRANJERO (CIRCULAR N°29-2016 DE MIN. HACIENDA)	24

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 Abril - Junio 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 tecnológico². 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.³

En lo que respecta al número de perfiles que forman parte del Catálogo Nacional de Competencias Laborales, en el informe correspondiente al trimestre enero-marzo de 2017 se señaló que estaba compuesto por 876 perfiles distribuidos en 21 sectores y 52 subsectores. Al cierre de este segundo trimestre, el catálogo mantiene el mismo número de perfiles.

² Para conocer en mayor detalle qué 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

³ 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.

Respecto al cierre de proyectos de la sexta convocatoria, en el informe anterior se señaló que, de los 13 proyectos totales, sólo habían culminado 8 en tanto que los 5 proyectos restantes finalizarían durante el segundo trimestre del año. Sin embargo, sólo 1 de ellos culminó como se esperaba, mientras que para los 4 faltantes se amplió el período de ejecución hasta el segundo semestre de 2017.

En lo que sigue, se presenta el estado de ejecución de las convocatorias 7ma y 8va. En lo que respecta a la séptima convocatoria, en el informe anterior se señaló que 5 de los 8 proyectos habían iniciado sus actividades. Durante este segundo trimestre, 7 de los 8 ya se encuentran en plena ejecución (cinco de ellos en fase de levantamiento de perfiles y dos en la fase de análisis de información secundaria del mercado laboral). El octavo se encuentra en fase de diseño de las bases de licitación⁴.

Por otro lado, y en relación a la octava convocatoria, dos de los tres anteproyectos que en el reporte anterior se señaló contaban con financiamiento aprobado, se encuentran en este período en proceso de diseño de bases de licitación, mientras que el tercero aún se encuentra en la fase de firma de convenio.

b) Aporte al Cierre de Brechas y al Mejoramiento de la Pertinencia de la oferta de Capacitación: avance Abril-Junio de 2017

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 el informe anterior se dio cuenta del compromiso establecido con SENCE respecto de la entrega de 50 planes formativos durante el presente año, mencionándose que se habían construido ya 15. De ellos, en el trimestre abril junio, ya fueron entregados 12 a SENCE para su validación y posterior publicación. Los tres restantes se encuentran en fase de revisión antes de su envío.

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

Al cierre del trimestre enero-marzo el sistema contaba con 34 Centros acreditados, con una cobertura respecto del catálogo de perfiles de competencias laborales que alcanzaba a 17 de los 21 sectores (81%), 33 de los 52 subsectores (63%) y 426 de los 876 perfiles (48,6%). Si bien, durante el trimestre abril-junio, no se acreditaron nuevos centros, sin embargo, en el mismo período, tres de los ya vigentes ampliaron el número de perfiles que forman parte de su alcance (cobertura) en los siguientes sectores: Comercio, Suministro de Gas Electricidad y Agua, Construcción y Minería Metálica.

En consecuencia, la cobertura actual del catálogo llega a 17 de los 21 sectores (81%), 36 de los 52 subsectores (69,2%) y 438 de los 876 perfiles (50%).

Si a dicha cobertura a nivel de perfiles disponibles para la certificación, se suman aquellos perfiles para los cuales ChileValora ha entregado planes formativos a SENCE, se puede afirmar que el catálogo tiene un 70% de disponibilidad, ya sea para procesos de certificación o de capacitación.

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.

Por último, es necesario señalar que 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 en dichas regiones⁵.

d) Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales: Avance período Abril-Junio de 2017

Al cierre del trimestre enero-marzo del 2017, el número de evaluadores habilitados era de 984. Durante el trimestre abril-junio de 2017 se habilitaron 46 nuevos evaluadores. Así, al cierre de junio se contaba con 1.030 evaluadores 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/la candidato/a 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 al cierre de 2016 había 10.579 procesos de evaluación en ejecución o ejecutados, lo que permitiría alcanzar un total de 88.502 evaluados al término de dicho año⁶. Durante el segundo trimestre del presente año ya se han iniciado 4.686 evaluaciones conducentes a certificación. Adicionalmente, existen 3.370 cupos de evaluación adjudicados por SENCE que aún no se han iniciado. A estos procesos, se sumarán dentro del año otros ya comprometidos por SENCE con cargo a franquicia tributaria y Becas OTIC, principalmente, lo que permitirá llegar a un número de 100 mil procesos de evaluación iniciados a fines de este año, como se ha comprometido.

2.3. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

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

Sub Título	Ítem	Asig	Denominación	Presupuesto 2017	Ejecución	Saldo	% Ejec
			INGRESOS	2.393.629.469	1.842.301.924	551.327.545	77
05			TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.706.800.000	1.706.800.000	0	100
	02		Del Gobierno Central	1.706.800.000	1.706.800.000	0	100
07			INGRESOS DE OPERACIÓN	686.829.469	135.501.924	551.327.545	20
			GASTOS	2.393.629.469	710.581.593	1.683.047.876	30
21			GASTO EN PERSONAL	778.526.000	324.806.078	453.719.922	42
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.585.103.469	379.984.170	1.205.119.299	24
			Gasto Operacional	273.735.000	122.365.366	151.369.634	45
			Gasto en Componente Técnico	1.311.368.469	257.618.804	1.053.749.665	20
			Componente 1: Acreditación, supervisión y apoyo de Centros.	340.844.469	122.653.022	218.191.447	36
			Componente 2: Desarrollo del catálogo de competencias para la formación continua.	408.000.000	18.095.136	389.904.864	4
			Componente 3: Información y Estudios.	161.951.000	45.410.835	116.540.165	28
			Componente 4: Comunicación para el posicionamiento del sistema de certificación.	239.023.000	15.471.205	223.551.795	6
			Componente 5: Fortalecimiento del diálogo social en el sistema de competencias laborales.	29.550.000	8.550.000	21.000.000	29

⁵ Las regiones son las siguientes: Metropolitana, Valparaíso, Antofagasta, Coquimbo, La Araucanía, Bío-Bío, Los Lagos, Maule, Tarapacá.

⁶ Cabe señalar, tal como se mencionó en el informe anterior, que 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 procesos 2017. Del total de procesos que iniciaron su ejecución el 2016, ya fueron validados e ingresados a la base de datos 5.520. Hay otros 4.942 que ya culminaron, pero que se encuentran en fase de validación de sus portafolios, los que serán ingresados al sistema una vez que ello concluya.

		Componente 6: Articulación del sistema de certificación e integración en redes de cooperación nacional e internacional.	27.887.006	15.603.130	12.283.876	56
		Componente 7: Despliegue del mercado de la certificación en sectores focalizados y población objetivo del sistema.	104.112.994	31.835.476	72.277.518	31
29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	30.000.000	5.791.345	24.208.655	19

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.