

COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES
INFORME TRIMESTRAL A COMISIÓN MIXTA DEL CONGRESO
ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO EJECUTADO. TRIMESTRE OCTUBRE-DICIEMBRE 2017

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, 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 2017

Los perfiles ocupacionales son levantados por Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL). Para ello, ChileValora realiza anualmente convocatorias para que los sectores productivos del país presenten propuestas destinadas a levantar o actualizar perfiles laborales y otros productos asociados. 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 tecnológico¹. 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

¹ 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.

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.

En lo que respecta al número de perfiles que forman parte del Catálogo Nacional de Competencias Laborales, en el informe correspondiente al trimestre julio-septiembre se informó que el número de perfiles alcanzaba los a 886, en 21 sectores y 52 subsectores. A diciembre de 2017, los perfiles llegaban a 899 en 21 sectores y 53 subsectores.

Respecto al cierre de proyectos de la sexta convocatoria, en el informe anterior se señaló que, durante el tercer trimestre del año habían finalizado 10 de los 13 proyectos y se esperaba que los 3 restantes (en los subsectores de Supermercados, Transporte Marítimo y Municipal) lo hicieran durante el cuarto trimestre del año. Si bien, a diciembre de 2017 los tres proyectos aún no habían finalizado por completo, están próximos a hacerlo. En efecto, en el cuarto trimestre del año los subsectores de Supermercados y Transporte Marítimo, dieron por finalizado el proceso de elaboración de productos quedando pendiente el taller de cierre para el primer trimestre del año en curso. En cuanto al subsector Municipal, éste presentará su solicitud de acreditación de perfiles en el Directorio de ChileValora durante el mes de enero y al término del primer trimestre del presente año concluirá con el taller de cierre.

En lo que respecta a la séptima convocatoria, en el informe anterior se señaló que los 8 proyectos se encontraban en plena ejecución, aunque en fases distintas (1 en fase de análisis de información secundaria del mercado laboral, 4 en fase de levantamiento de perfiles y 3 en fase de desarrollo de planes formativos). Durante el cuarto trimestre hubo avances sustantivos. Así, 2 proyectos finalizaron por completo (subsectores Apícola y Energías Renovables) y 1 concluirá en el primer trimestre del año en curso (Subsector Refrigeración y Climatización); 4 de ellos (subsectores Metalmecánica, Turismo, Prevención de Riesgos y de Minería del Cobre) están en la fase de levantamiento y actualización de perfiles; el restante (subsector Agua) se encuentra en la fase de validación de los planes formativos

Por otro lado, y en relación a la octava convocatoria, los 3 anteproyectos (subsectores Servicios de Asistencia Social, Fruticultura y Gestión y Administración de Empresa) fueron licitados, adjudicados y comenzaron su ejecución en el cuarto trimestre de 2017. De este modo, los proyectos asociados a los subsectores de Fruticultura y Gestión y Administración de Empresas están en la fase de levantamiento del mapa de procesos y de levantamiento y actualización de los perfiles ocupacionales. El proyecto del subsector de Servicios de Asistencia Social se encuentra en la etapa de levantamiento del mapa de procesos del subsector e identificación de actores claves para la conformación del Organismo Sectorial.

b) Aporte al Cierre de Brechas y al Mejoramiento de la Pertinencia de la oferta de Capacitación: avance período octubre-diciembre 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.

El compromiso establecido con SENCE para el año 2017 fue la entrega de 50 planes formativos. En el informe anterior se señaló que a septiembre se habían entregado 24. A diciembre de este año, sin embargo, la meta se sobre cumplió, alcanzado 74 planes formativos entregados a SENCE. Con ello, el número de planes formativos levantados por ChileValora totaliza 556.

c) Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Acreditados: avance período octubre-diciembre 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.

En el informe anterior se señaló que el número de centros acreditados era 34, sumando en conjunto una cobertura de certificación del catálogo que alcanzaba a 18 de los 21 sectores (86%), 38 de los 52 subsectores (73%) y 459 de los 886 perfiles (52%).

Durante el último trimestre del año, el número de Centros se mantuvo y la cobertura a nivel de sectores también, es decir, los centros están presentes en 18 de los 21 sectores (86%). Sin embargo, la cobertura a nivel de subsectores se amplió a 39 de los 53 existentes (74%). A su vez, dos centros (Fulcro ABC e Impronta Mine Limitada) acreditaron 5 nuevos perfiles que no tenían cobertura, sin embargo, el catálogo también creció, por consiguiente, a diciembre de 2017 los Centros estaban presentes en 464 de los 899 perfiles (52%).

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 regiones³.

d) Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales: Avance período octubre-diciembre de 2017

En el trimestre julio-septiembre, como resultado de procesos de selección y formación ejecutados por ChileValora, se habilitaron 23 nuevos evaluadores, llegando a un total de 1.053 al 30 de septiembre del presente año. Durante el último trimestre del año, se revocó la habilitación de 2 evaluadores y, por otra parte, se habilitaron 32 nuevos evaluadores, por lo que el total de evaluadores a diciembre de 2017 alcanzó a 1.083.

e) Procesos de Evaluación y Personas Beneficiadas: Certificación en el período octubre-diciembre de 2017

En el tercer informe, correspondiente al trimestre julio-septiembre, se señaló que la meta proyectada para el año 2017 era de 15.750 procesos y que Sence ya había asignado recursos para ejecutar 12.234 cupos, afirmándose que los 3.516 cupos restantes serían cubiertos mediante otras vías de financiamiento a gestionar directamente por ChileValora, lo que permitiría cerrar el año 2017 con 100 mil procesos de evaluación y certificación⁴. Al 31 de diciembre de 2017, efectivamente se logró cumplir con la meta global informada en el período anterior, ya que se habían ejecutado 103.564 procesos conducentes a certificación, superando los 100 mil procesos declarados.

³ Las regiones son las siguientes: Metropolitana, Valparaíso, Antofagasta, Coquimbo, La Araucanía, Biobío, Los Lagos, Maule, Tarapacá.

⁴ Es necesario hacer la distinción entre los cupos asignados por SENCE a los Centros, procesos en ejecución y procesos efectivamente ejecutados. Mientras los cupos asignados representan el número potencial de personas a certificar según el presupuesto asignado, los procesos en ejecución, representan el número de personas que están siendo evaluadas en un momento determinado del tiempo, pero que no necesariamente finalizan. Por último, los procesos efectivamente ejecutados son aquellos que son informados por los Centros de Evaluación y Certificación a ChileValora, cuyos portafolios son revisados y una vez analizados y validados se incorporan al registro que administra ChileValora y cuyos desenlaces posibles son tres: competente, aun no competente u objetado. También es importante hacer hincapié que los procesos en ejecución, dependiendo del momento en que se inician, pueden no finalizar en el mismo año calendario. Por ello, se informará del cumplimiento de la meta anual en el informe enero-marzo de 2018, una vez que Sence entregue a ChileValora la información actualizada de los procesos ejecutados mediante franquicia tributaria.

III. Ejecución presupuestaria a diciembre de 2017

Sub Título	Item	Asig.	Denominación	Ppto. Final 2017	Ejecución	Saldo	% Ejecución
			INGRESOS (1)	2.393.629.469	2.379.073.969	14.555.500	99,4
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	672.273.969	14.555.500	98
			GASTOS (2)	2.379.073.969	2.378.389.248	684.721	99,97
21			GASTO EN PERSONAL	778.526.000	778.452.664	73.336	99,99
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.570.547.969	1.569.954.267	593.702	99,96
			Gasto Operacional	318.444.455	318.183.236	261.219	99,92
			Gasto en Componentes Técnicos	1.252.103.514	1.251.771.031	332.483	99,97
			Componente 1: Acreditación, Supervisión y Apoyo de Centros.	306.647.669	306.647.669	0	100
			Componente 2: Desarrollo del Catálogo de Competencias para la formación continua.	397.602.230	397.602.230	0	100
			Componente 3: Información y Estudios.	219.372.380	219.372.380	0	100
			Componente 4: Comunicación para el Posicionamiento del Sistema de Certificación.	189.986.043	189.986.043	0	100
			Componente 5: Fortalecimiento del Diálogo Social en el Sistema de Competencias Laborales.	27.550.000	27.550.000	0	100
			Componente 6: Articulación del Sistema de Certificación e Integración en Redes de Cooperación Nacional e Internacional.	27.845.820	27.513.337	332.483	99
			Componente 7: Despliegue del Mercado de la Certificación en Sectores Focalizados y Población Objetivo del Sistema.	83.099.372	83.099.372	0	100
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	30.000.000	29.982.317	17.683	99,94

NOTA 1: INGRESOS

El monto del presupuesto de ingresos de \$2.393.629.469 contiene: (1) \$1.706.800.000 correspondientes a transferencia de recursos desde la Subsecretaría del Trabajo, aprobados en Decreto N°18 del 24 de Febrero de 2017 del Ministerio del Trabajo, percibidos por ChileValora el 13 de Abril de 2017; (2) \$450.000.000 correspondientes a transferencia de recursos desde Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), aprobados según Resolución N°018 del 19 de Julio de 2017, percibidos por ChileValora el 8 de Septiembre de 2017; (3) \$30.019.053 correspondientes al Aporte Obligatorio de los Sectores Productivos para 7 Proyectos de Competencias Laborales, 3 de la Octava Convocatoria y 4 de la Novena Convocatoria, los cuales generaron un mayor ingreso de \$1.019.053 respecto de los \$29.000.000 estimados para el año 2017; y (4) \$192.254.916 correspondientes a Ingresos Propios por Aranceles efectivamente percibidos, los que respecto de la estimación efectuada para el año 2017 de \$207.829.469, generó un déficit de \$15.574.553, el que se compensa con el superávit de Aportes de los Sectores de \$1.019.053, quedando finalmente una diferencia negativa por concepto de Ingresos Propios respecto del año 2017 de \$14.555.500. Para mayor comprensión se recomienda comparar información del Presupuesto Inicial de Ingresos presentada en el informe anterior (Tercer Informe Trimestral) en consideración a lo señalado. Asimismo, se informa que no obstante los menores ingresos propios percibidos por \$14.555.500, la regla del 49% de financiamiento fiscal y del 51% de financiamiento con ingresos propios, se cumple igualmente para el último cuatrimestre según lo indicado en Glosa. Finalmente se indica que según lo indicado por DIPRES, los menores ingresos percibidos no requieren una modificación presupuestaria, ya que el monto de ingresos estimado a percibir es el máximo posible, lo cual de no ocurrir no impacta el presupuesto original aprobado de ingresos.

NOTA 2: GASTOS

El monto del presupuesto de gastos de \$2.393.629.469 se vio disminuido en \$14.555.500 debido a los menores Ingresos Propios percibidos, ya explicados en el punto (1), quedando el monto de gastos a ejecutar en el año 2017 en \$2.379.073.969. Para mayor comprensión se recomienda comparar información del Presupuesto Inicial de Gastos presentada en el informe anterior (Tercer Informe Trimestral) en consideración a lo señalado. Finalmente se indica que según lo indicado por DIPRES, los menores gastos ejecutados no requieren una modificación presupuestaria, ya que el monto de gastos ejecutados es el máximo posible, en consideración al presupuesto efectivamente disponible.