INFORME DE EJECUCIÓN DE GLOSAS PRESUPUESTARIAS

LEY 21.053 DE PRESUPUESTOS DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO 2018

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

Primer Trimestre 2018

Comisión Mixta de Presupuestos, Congreso Nacional de la República

Abril 2018

El presente documento responde a la 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 01, con fecha 12 de enero de 2018, 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 4

2. COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (PROGRAMA 01, GLOSA 10) 6

2.1. Principales Actividades realizadas 6
2.2. Personas beneficiadas: Procesos de Evaluación y Certificación 8
2.3. Ejecución presupuestaria 9

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

3.1. Programa Inversión en la Comunidad (Glosa 07) 11
3.2. Programa Servicios Sociales, Línea Seguridades y Oportunidades (Glosa 10) 14
3.3. Programa Servicios Sociales, Línea Subsecretaría del Trabajo (Glosa 10) 14
3.4. Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales 16
3.5. Programa de Apoyo al Empleo Ley N° 20.595 y Sistema Chile Solidario (PROFOCAP) 16
3.6. Programa Desarrollo de Competencias Laborales Ley 20.595 y Sistema Chile Solidario (PRODEMU) 16

4. COMISIONES DE SERVICIO EN EL PAÍS Y EN EL EXTRANJERO (CIRCULAR 01-2018 DE MINISTERIO DE HACIENDA) 18

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, dictada el año 2008. Dicha ley crea la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, **ChileValora**, como un 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

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/subsectores y elaborar rutas formativo - laborales.[2]

En lo que respecta al número de perfiles que forman parte del Catálogo Nacional de Competencias Laborales, a diciembre del 2017 se informó que su número alcanzaba los 899, en 21 sectores y 53 subsectores. A marzo de 2018, los perfiles llegaban a 932 en 21 sectores y 54 subsectores.

Respecto al cierre de proyectos de la sexta convocatoria, durante el cuarto trimestre del año 2017, se informó que habían finalizado 10 de los 13 proyectos y se esperaba que los 3 restantes (en los subsectores de Supermercados, Transporte Marítimo y Municipal) culminaran todas sus actividades durante marzo de 2018. Al primer trimestre del presente año, los proyectos en los subsectores de Supermercados y Municipal llegaron a

[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.

término, mientras que el proyecto en el subsector Transporte Marítimo, si bien cuenta con todos los productos elaborados, su cierre efectivo se realizará a comienzos del segundo trimestre del presente año.

En lo que respecta a la séptima convocatoria, en el informe anterior se señaló que, dos de los ocho proyectos de competencias laborales habían finalizado por completo (subsectores de Apicultura y Energías Renovables No Convencionales). Durante el primer trimestre del 2018, los seis proyectos restantes culminaron exitosamente (subsectores Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización; Metalúrgico y Metalmecánico; Gastronomía Hotelería y Turismo; Otras Actividades Profesionales; Agua y Minería del Cobre).

Por otro lado, y en relación a la octava convocatoria, en el informe anterior se señaló que los tres proyectos (subsectores Otros Tipos de Enseñanza, Fruticultura y Gestión y Administración de Empresa) fueron licitados, adjudicados y comenzaron su ejecución durante el cuarto trimestre de 2017. Durante el primer trimestre del 2018, se desarrollaron las actividades de levantamiento de mapas de procesos; levantamiento, validación y acreditación de perfiles; y construcción y validación de planes formativos, en todos los proyectos. Lo anterior, permitió dar cierre a los tres proyectos que conformaban dicha convocatoria.

Por último, durante el primer trimestre del año, se dio comienzo a la novena convocatoria para el desarrollo de proyectos de competencias laborales en seis sectores: Minería no Metálica; Comercio; Suministro de Gas, Electricidad y Agua; Construcción; Manufactura Metálica; Transporte y Logística y Administración Pública. Todos ellos superaron la fase de presentación de anteproyectos, firmándose los respectivos convenios de colaboración con los representantes de los Organismos Sectoriales, dando inicio al proceso de traspaso de los recursos a la contraparte, y la fase de licitación de los proyectos. Al cierre del primer trimestre, ya se había adjudicado, a través de un proceso de licitación, a la primera consultora que ejecutará el proyecto de competencias en el sector comercio. Se espera que los otros cinco sectores hagan lo mismo durante el segundo trimestre del año.

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.

Tal como se mencionó en el informe anterior, durante el 2017 se levantaron 74 nuevos planes formativos, superando la meta comprometida de 50 planes para dicho año. Con ello, el número total se contabilizaba en 556. Al 30 de marzo de 2018, se habían agregado 15 nuevos planes formativos asociados a la octava convocatoria, llegando a totalizar los 571. Las nuevas convocatorias a realizar durante este año permitirán totalizar a diciembre del presente año unos 100 planes.

c) Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Acreditados

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 se contaba con 34 Centros, presentes en 18 de los 21 sectores (86%), en 39 de los 53 subsectores existentes (74%) y en 464 de los 899 perfiles (52%).

Durante el primer trimestre del año se incorporó un nuevo centro, totalizando a la fecha 35, sin embargo, dado el aumento en el número de perfiles, la cobertura de certificación se mantuvo prácticamente sin variación. Así, a marzo de 2018 los Centros se encuentran presentes en 18 de los 21 sectores (86%), en 40 de los 54 subsectores (74,1%) y en 470 de los 932 perfiles (50,4%).

Desde el punto de vista geográfico, 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 regiones[3].

d) Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales

En el informe anterior se mencionó que a diciembre de 2017 se contaba con 1.083 evaluadores habilitados. En el trimestre enero-marzo se habilitaron 6 nuevos evaluadores, totalizando 1.089.

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 al 31 de diciembre de 2017 se habían ejecutado o estaban en ejecución 103.564 procesos conducentes a certificación, superando los 100 mil declarados como meta para dicha fecha. De ese total, a diciembre 2017 quedaron cerrados 100.728, mientras que la diferencia lo hizo en marzo del presente año y se encuentran en proceso de validación de portafolios.

En lo que respecta a procesos nuevos o en ejecución, cabe señalar que durante el mes de marzo del presente año SENCE, que es la institución que por ley financia los procesos de evaluación y certificación (además de los recursos propios que aportan empresas y personas), abrió un proceso de licitación en el marco del Programa de Evaluación y Certificación. En el próximo informe se dará cuenta de la cobertura efectivamente alcanzada por dicho proceso licitatorio una vez que SENCE adjudique los recursos y firme los respectivos convenios de operación con los Centros.

En el siguiente cuadro se puede apreciar la distribución anual de los procesos. Así, la cobertura anual en el último trienio es cercana a los 11 mil procesos. Con ello, el promedio anual de procesos de evaluación y certificación en la fase en régimen (2013 a la fecha) alcanza a 9.317, cifra superior a los 7.720 de la fase de transición (2010-2012), en la que aún no existían Centros de Evaluación y Certificación y a los 3.821 en la fase demostrativa (2002 -2009) antes de la creación de la comisión.

Cuadro 1. Distribución anual de Procesos de Evaluación y Certificación Ejecutados

AÑO DE CERTIFICACIÓN	SITUACIÓN FINAL DEL CANDIDATO		TOTAL EVALUADOS
	NO CERTIFICADO	CERTIFICADO	
2002	10	1.780	1.790
2003	9	819	828
2004	118	2.057	2.175
2005	127	1.896	2.023
2006	276	5.160	5.436
2007	1.000	5.903	6.903
2008	569	2.619	3.188
2009	1.426	6.796	8.222
2010	678	7.607	8.285
2011	213	4.139	4.352
2012	460	10.063	10.523
2013	70	7.099	7.169
2014	314	5.773	6.087
2015	791	9.862	10.653
2016	1.171	9.514	10.685
2017	2.430	9.559	11.989
Subtotal	9.662	90.646	100.308
Sin información respecto del año	246	174	420
TOTAL	**9.908**	**90.820**	**100.728**

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

2.3. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

En el cuadro siguiente se resume el estado actual de la ejecución presupuestaria (M$) a marzo 2018.

SUBT	ITEM	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	EJECUCIÓN	SALDO	% EJEC
		INGRESOS	**2.395.529**	**40.771**	**2.354.758**	**1,7**
05		**TRANSFERENCIAS CORRIENTES**	**1.751.177**	**0**	**1.751.177**	**0**
	02	Del Gobierno Central	1.751.177	0	1.751.177	0
07		**INGRESOS DE OPERACIÓN**	**644.352**	**40.771**	**603.581**	**6,3**
		GASTOS	**2.395.529**	**322.371**	**2.073.158**	**13,5**
21		**GASTO EN PERSONAL**	**870.067**	**179.903**	**690.164**	**20,7**
22		**BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO**	**1.495.462**	**142.468**	**1.352.994**	**9,5**
		Gasto Operacional	274.550	44.815	229.736	16,3
		Gasto en Componente Técnico	1.220.912	97.653	1.123.258	8,0
		Componente 1: Acreditación, supervisión y apoyo de Centros.	309.238	55.456	253.782	17,9
		Componente 2: Desarrollo del catálogo de competencias para la formación continua.	382.660	0	382.660	0
		Componente 3: Información y Estudios.	153.450	19.617	133.833	12,8
		Componente 4: Comunicación para el posicionamiento del sistema de certificación.	226.268	7.461	218.807	3,3
		Componente 5: Fortalecimiento del diálogo social en el sistema de competencias laborales.	23.720	4.613	19.108	19,4
		Componente 6: Articulación del sistema de certificación e integración en redes de cooperación nacional e internacional.	67.576	8.508	59.068	12,6
		Componente 7: Despliegue del mercado de la certificación en sectores focalizados y población objetivo del sistema.	58.000	2.000	56.000	3,4
29		**ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS**	**30.000**	**0**	**30.000**	**0**