



**INFORME DE EJECUCIÓN DE GLOSAS PRESUPUESTARIAS
LEY 21.125 DE PRESUPUESTOS DEL SECTOR PÚBLICO
CORRESPONDIENTE AL AÑO 2019
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO**

Segundo Trimestre 2019

Comisión Mixta de Presupuestos, Congreso Nacional de la República

Julio 2019

El presente documento responde a 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 02, con fecha 31 de enero de 2019, punto 19.4, informar trimestralmente sobre 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) 12	
2.1.	Principales Actividades realizadas	12
2.2.	Procesos de Evaluación y Personas beneficiadas: Certificación	13
2.3.	Ejecución presupuestaria	14
3.	PROEMPLEO (PROGRAMA 03, GLOSAS 02, 07, 09, 10, 12 Y 14)	15
3.1.	Programa Inversión en la Comunidad (Glosa 07)	16
3.2.	Programa Servicios Sociales, Línea Ministerio de Desarrollo Social-Subsecretaría del Trabajo (Glosa 10)	20
3.3.	Programa Servicios Sociales, Línea Subsecretaría del Trabajo (Glosa 10)	22
3.4.	Mejora a la Empleabilidad para Artesanos y Artesanas Tradicionales de Zonas Rurales (Glosa 12)	24
3.5.	Programa de Apoyo al Empleo Ley 20.595 y Sistema Chile Solidario (PROFOCAP)	25
3.6.	Programa Desarrollo de Competencias Laborales Ley 20.595 y Sistema Chile Solidario (PRODEMU)	25
4.	COMISIONES DE SERVICIO EN EL PAÍS Y EN EL EXTRANJERO (OFICIO CIRCULAR N° 02/2019 DE MINISTERIO DE HACIENDA)	27

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

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales es una política pública establecida en el año 2008, mediante la Ley N° 20.267. Se creó 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 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 de 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 identificar, levantar o actualizar perfiles de competencias laborales asignándoles niveles de acuerdo al marco de cualificaciones Técnico Profesional, sino también, construir planes formativos basados en dichos perfiles, de los sectores/subsectores productivos, junto con elaborar rutas formativo laborales².

En cuanto al número de perfiles que forman parte del Catálogo Nacional de Competencias Laborales, si en el informe enero – marzo de 2019 se informó que eran de 937, distribuidos en 21 sectores y 52 subsectores; durante el segundo trimestre del año 2019, el número de perfiles aumentó a 952, distribuidos en igual número de sectores y subsectores. Este incremento se debe a la acreditación por parte del Directorio de ChileValora,

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, según lo señala la ley, 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.

durante los meses de abril y junio del presente año, de un total de 15 nuevos perfiles alineados a las necesidades sectoriales y subsectoriales.

En lo que respecta a la décima convocatoria, el informe correspondiente al primer trimestre del presente año se informó de la ejecución el proceso licitatorio (para seleccionar a las consultoras que apoyarán a los Organismos Sectoriales en el levantamiento de perfiles) de los cinco (5) anteproyectos aprobados en el marco de convocatoria, a saber, los proyectos asociados a los sectores: Transporte y Logística (2 proyectos), Suministro de Gas, Electricidad y Agua, Servicios de Salud y Asistencia Social y Servicios.

Con estos antecedentes, es posible informar que, durante el segundo trimestre del 2019, tres (3) de los cuatro (4) proyectos en ejecución llegaron a su etapa de cierre. En el caso del proyecto de Servicios de Salud y Asistencia Social, se acreditó el perfil resultante del proyecto en el mes de mayo del presente año, mientras que en lo referido los proyectos de los sectores de Transporte y Logística (área de Transporte Ferroviario) y Suministro de Gas, Electricidad y Agua, los perfiles resultantes fueron acreditados durante el mes de junio.

Finalmente, en lo referido al cuarto proyecto en ejecución, en sector Transporte y Logística (áreas de Transporte de Carga y de Pasajeros), al 30 de junio, este proyecto se encontraba en la etapa de levantamiento de perfiles, realizando ajustes a los mapas de procesos y poblamiento del marco de cualificaciones.

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, para luego entregarlos formalmente al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), de modo 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 correspondiente al periodo enero - marzo del 2019, se reportó un total de 647 planes formativos entregados a SENCE; en el segundo trimestre del 2019, se adicionan 13 planes formativos elaborados en el marco de los proyectos de la décima convocatoria, totalizando 660 planes formativos elaborados y entregados a SENCE al 30 de junio del presente año.

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 (3) años.

En el período abril – junio de 2019, el número de Centros acreditados es de 29, manteniéndose la presencia en 16 de los 21 sectores (76,2%), en 37 de los 52 subsectores (71,2%) y en 451 de los 952 perfiles (47,4%).

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. En este período, la cobertura en regiones se mantuvo en un 50% de las regiones del país que cuentan con un Centro de Evaluación y Certificación o con sedes en dichas regiones.

d) Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales

Al inicio de este período el número de evaluadores era 1.185, durante el segundo trimestre 2019, se habilitaron 21 nuevos evaluadores, alcanzando un total de 1.206 evaluadores.

2.2. PROCESOS DE EVALUACIÓN Y PERSONAS BENEFICIADAS: CERTIFICACIÓN

Al cierre del año 2018, el número de evaluados era de 115.782 y 104.045 certificados. Al segundo trimestre de 2019 la cifra acumulada asciende a 124.357 evaluados y 111.716 certificados. Adicionalmente se

encuentran ya ejecutados 1.915 procesos, los que deben ser validados por ChileValora, antes de su ingreso al registro público de Personas certificadas³.

Durante este segundo trimestre se realizó la licitación del programa de evaluación y certificación de competencias laborales de SENCE, correspondiente a los subsidios a la certificación acordados de acuerdo a demandas regionales y sectoriales. Para el 2019 se licitaron 7.402 cupos de evaluación a nivel nacional y se adjudicaron 7.194 cupos. Estos procesos comienzan su inicio durante el tercer trimestre del año.

2.3. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

En el cuadro siguiente se resume el estado actual de la ejecución presupuestaria (M\$) a Junio 2019.

SUBT	ITEM	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	EJECUCIÓN	SALDO	% EJEC
		INGRESOS	2.477.914	1.930.880	547.034	77,92
05		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.800.196	1.800.196	0	100,00
	03	Del Gobierno Central (Nota 1)	1.800.196	1.800.196	0	100,00
07		INGRESOS DE OPERACIÓN (Nota 2)	644.352	98.404	545.948	15,27
08		OTROS INGRESOS CORRIENTES	33.356	32.280	1.076	96,78
15		SALDO INICIAL DE CAJA	10	0	10	0,00
		GASTOS	2.477.914	808.720	1.669.194	32,64
21		GASTO EN PERSONAL	1.418.723	626.782	791.941	44,18
22		BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.032.832	166.522	866.310	16,12
		Gasto Operacional	408.918	116.368	292.550	28,46
		Gasto en Componente Técnico	623.914	50.154	573.761	8,04
		Componente 1: Acreditación, supervisión y apoyo de Centros	80.829	8.011	72.818	9,91
		Componente 2: Desarrollo del catálogo de competencias para la formación continua	139.000	428	138.573	0,31
		Componente 3: Información y Estudios	180.000	0	180.000	0,00
		Componente 4: Comunicación para el posicionamiento del sistema de certificación	180.848	28.438	152.410	15,72
		Componente 5: Fortalecimiento del diálogo social en el sistema de competencias laborales.	3.000	0	3.000	0,00
		Componente 6: Articulación del sistema de certificación e integración en redes de cooperación nacional e internacional.	6.000	407	5.593	6,78
		Componente 7: Despliegue del mercado de la certificación en sectores focalizados y población objetivo del sistema.	34.237	12.870	21.366	37,59
23		PRESTACIONES PREVISIONALES	6.349	1.098	5.251	17,29
29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	20.000	14.318	5.682	71,59
34	07	DEUDA FLOTANTE	10	0	10	0,00

Nota 1: Ingresos percibidos el 28/05/19 por \$1.800.196.000 correspondientes a transferencia de recursos desde la Subsecretaría del Trabajo, acorde a Convenio de Desempeño 2019.

Nota 2: Incluye ingresos por percibir correspondientes a aporte por \$450.000.000 del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) por Convenio de Colaboración 2019 actualmente en revisión de SENCE.

³ Como ya ha sido explicado en informes anteriores, los procesos de evaluación y certificación cuentan con las siguientes etapas: licitación de SENCE para la asignación de becas para certificación (salvo que el financiamiento sea a través de franquicia tributaria o de recursos propios), la suscripción de los respectivos convenios entre SENCE y los Centros de Evaluación, la ejecución del proceso de evaluación, la validación del proceso de parte del equipo de Centros para acreditar que éste se realizó conforme a los protocolos establecidos por ChileValora. Una vez concluidas todas esas etapas, la información es cargada en la base de datos de ChileValora y publicada en el registro público. Por ello, las cifras informadas no representan lo ejecutado en el trimestre correspondiente, sino que dan cuenta de procesos concluidos, validados y contabilizados al momento de la elaboración del informe.