



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

Primer Trimestre 2019

Comisión Mixta de Presupuestos, Congreso Nacional de la República

Abril 2019

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 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) 6	
2.1.	Principales Actividades realizadas	6
2.2.	Procesos de Evaluación y Personas beneficiadas: Certificación	8
2.3.	Ejecución presupuestaria	8
3.	PROEMPLEO (PROGRAMA 03, GLOSAS 02, 07, 09, 10, 12 Y 14)	9
3.1.	Programa Inversión en la Comunidad (Glosa 07)	10
3.2.	Programa Servicios Sociales, Línea Seguridades y Oportunidades (Glosa 10)	13
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 (Glosa 12)	15
3.5.	Programa de Apoyo al Empleo Ley 20.595 y Sistema Chile Solidario (PROFOCAP)	15
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 (OFICIO CIRCULAR N° 02/2019 DE MINISTERIO DE HACIENDA)	17

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 principales “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

Tal y como se reportó en el informe correspondiente al periodo Octubre - Diciembre 2018, 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 al cierre del año 2018 el número de perfiles era de 908, distribuidos en 21 sectores y 52 subsectores; durante el primer trimestre del año 2019, el número de perfiles aumentó a 937, distribuidos en igual número de sectores y subsectores. Este incremento se debe a la acreditación por parte del Directorio de ChileValora, durante los meses de enero y marzo del presente año, de un total de 31 nuevos perfiles alineados a las necesidades sectoriales y subsectoriales. En ese sentido, cabe precisar que también se eliminaron 2 perfiles que ya no eran requeridos por los sectores.

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.

En lo que respecta a la novena convocatoria de proyectos de competencias laborales, iniciada en marzo del año 2018 en siete sectores (Minería no Metálica; Comercio; Suministro de Gas, Electricidad y Agua; Construcción; Manufactura Metálica; Transporte y Logística y Administración Pública), en el informe anterior se señaló que todos los proyectos de la novena convocatoria se encontraban en pleno desarrollo, llegando ya a la etapa de cierre el del sector Comercio, cuyos perfiles fueron acreditados por el Directorio de ChileValora, en noviembre de 2018. Ahora bien, durante el primer trimestre del presente año, cerraron los proyectos restantes. En el caso de los proyectos ejecutados en los sectores de Suministro de Gas, Electricidad y Agua, Construcción y Administración Pública, los respectivos perfiles fueron acreditados por el Directorio de ChileValora enero del presente; mientras que el proyecto realizado en sector Minería No Metálica, acreditó sus perfiles en marzo del presente año.

Es necesario señalar que el proyecto ejecutado en el sector Manufactura Metálica, cerró sin acreditación de perfiles en marzo del presente, ya que el propio sector, representado en el Organismo Sectorial respectivo, optó por desistir del proyecto al no alcanzar el acuerdo tripartito necesario, para la actualización y levantamiento de perfiles. En el caso del proyecto realizado en sector Transporte y Logística, el trabajo técnico concluyó satisfactoriamente durante el mes de marzo, sin embargo, el Organismo Sectorial bajo el cual se desarrolló el proyecto, acordó no solicitar a ChileValora la acreditación de los perfiles levantados en el proyecto, hasta realizar actividades de sociabilización de los productos con actores de interés del sector; las cuales se desarrollarán en el segundo trimestre del año en curso.

En relación a la décima convocatoria, el informe correspondiente al cuarto trimestre del año 2018, daba cuenta de la recepción de siete anteproyectos de competencias. De éstos, se informó la aprobación de cinco, el rechazo de uno y la evaluación pendiente de otro. A este respecto, el proponente del anteproyecto que se encontraba en evaluación en el periodo anterior, asociado al sector de Gastronomía, Hotelería y Turismo, desistió de su presentación.

Consecuentemente, durante el primer trimestre del presente año se efectuó el proceso licitatorio (para seleccionar a las consultoras que apoyarán a los Organismos Sectoriales en el levantamiento de perfiles) de los cinco anteproyectos aprobados, a saber, los proyectos asociados a los sectores: Transporte y Logística (dos proyectos), Suministro de Gas, Electricidad y Agua, Servicios de Salud y Asistencia Social y Servicios. De estos cinco proyectos, los primeros cuatro se encuentran en pleno desarrollo; en tanto, el proyecto del sector Servicios (presentado por la Superintendencia de Medio Ambiente), fue finalmente desistido por la entidad proponente, luego de que el proceso licitatorio, vía Mercado Público, fuese declarado desierto.

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.

Al 31 de diciembre de 2018 ChileValora totalizaba 573 planes formativos y se proyectaba que el cierre de los proyectos de la novena y décima convocatoria de proyectos, dispondría un total aproximado de 119 planes formativos adicionales para mayo de 2019. Durante el periodo de enero a marzo del 2019 fueron entregados a SENCE un total de 74 planes formativos asociados a la novena convocatoria, alcanzando así un total de 647 planes formativos.

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.

Al cierre del año 2018, el número de Centros acreditados era de 31, presentes en 18 de los 21 sectores (86%), en 39 de los 52 subsectores (75%) y en 472 de los 908 perfiles (52%)

En el período enero – marzo de 2019, el número de Centros acreditados disminuyó a 30 ya que un Centro no renovó su acreditación, estando presentes en 16 de los 21 sectores (76%), en 38 de los 52 subsectores (73%) y en 466 de los 937 perfiles (50%).

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 descendió de un 60% a un 53% de las regiones del país que cuentan con un Centro de Evaluación y Certificación o con sedes en dichas regiones³.

d) Habilitación de Evaluadores de Competencias Laborales

Durante el primer trimestre de 2019, se habilitaron 8 nuevos evaluadores y 1 persona perdió su habilitación por eliminación de un perfil, alcanzando un total de 1.185 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. En el primer trimestre de 2019 la cifra acumulada asciende a 121.571 evaluados y 109.187 certificados. Adicionalmente se encuentran ya ejecutados 794 procesos, los que deben ser validados por ChileValora, antes de su ingreso al registro público de Personas certificadas⁴.

2.3. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

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

SUBT	ITEM	DESCRIPCIÓN	PRESUPUESTO	EJECUCIÓN	SALDO	% EJEC
		INGRESOS	2.477.904	84.686	2.393.218	3,42
05		TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.800.196	0	1.800.196	0,0
	03	Del Gobierno Central (Nota 1)	1.800.196	0	1.800.196	0,0
07		INGRESOS DE OPERACIÓN (Nota 2)	644.352	78.052	566.300	12,11
08		OTROS INGRESOS CORRIENTES	33.356	6.634	26.722	19,89
		GASTOS	2.477.904	342.284	2.135.620	13,81
21		GASTO EN PERSONAL	1.418.723	278.880	1.390.843	19,66
22		BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	1.032.832	59.214	973.618	5,73
		Gasto Operacional	307.511	50.037	257.474	16,27
		Gasto en Componente Técnico	725.320	9.177	716.144	1,27
		Componente 1: Acreditación, supervisión y apoyo de Centros	80.829	3.377	77.451	4,18
		Componente 2: Desarrollo del catálogo de competencias para la formación continua	258.660	0	258.660	0,0
		Componente 3: Información y Estudios	136.747	1.754	134.993	1,28
		Componente 4: Comunicación para el posicionamiento del sistema de certificación	200.848	4.045	196.803	2,01
		Componente 5: Fortalecimiento del diálogo social en el sistema de competencias laborales.	3.000	0	3.000	0,0
		Componente 6: Articulación del sistema de certificación e integración en redes de cooperación nacional e internacional.	6.000	0	6.000	0,0
		Componente 7: Despliegue del mercado de la certificación en sectores focalizados y población objetivo del sistema.	39.237	0	39.237	0,0
23		PRESTACIONES PREVISIONALES	6.349	1.098	5.251	17,29
29		ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	20.000	3.092	16.908	15,46
34	07	DEUDA FLOTANTE	10	0	10	0

Nota 1: Ingresos por percibir por \$1.800.196.000 correspondientes a transferencia de recursos desde la Subsecretaría del Trabajo, acorde a Convenio de Desempeño 2019 en tramitación.

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

⁴ 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.