



## **Informe Trimestral a Comisión Mixta del Congreso.**

### **Actividades y Presupuesto ejecutado**

**Período informado:**

**Octubre – diciembre 2019**

---

Fecha: 17/01/2020

## I. Introducción

El Sistema Nacional 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 2019.

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 tecnológico<sup>1</sup>. 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 laborales<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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

En cuanto al número de perfiles que forman parte del Catálogo Nacional de Competencias Laborales, en el informe julio - septiembre de 2019 se informó que eran de 943, distribuidos en 21 sectores y 51 subsectores; durante el cuarto trimestre del año 2019, el número de perfiles disminuyó a 942, distribuidos en 21 sectores y 50 subsectores.

Esta reducción en el número de perfiles se debe fundamentalmente a la eliminación de perfiles en los subsectores: Carnes (13 perfiles) y Tecnologías de la Información (5 perfiles); lo cual se compensó por la acreditación de 17 nuevos perfiles: 13 en el subsector de Minería del Cobre y 4 en el subsector Transporte Terrestre. En materia de subsectores con perfiles acreditados y vigentes, la reducción de 51 a 50, también se vincula con la eliminación de perfiles, ya que los 13 perfiles de Carnes que fueron eliminados, correspondían a la totalidad de los perfiles de dicho subsector. La eliminación de los perfiles referidos, se debe a que éstos cumplieron su periodo de vigencia otorgado durante el proceso de acreditación y a que no han tenido demanda de certificación.

En definitiva, de 943 perfiles reportados en el informe correspondiente al tercer trimestre del 2019, se pasó a 942 perfiles en el cuarto trimestre, dada la eliminación de 18 perfiles entre octubre y diciembre del 2019; y la acreditación de 17 nuevos perfiles en los subsectores ya indicados, en el mes de diciembre.

En relación al desarrollo de proyectos de competencias laborales en el contexto de la décima convocatoria, en el informe correspondiente al tercer trimestre del 2019, se reportó que los cuatro proyectos llegaron a su etapa de cierre, acreditándose los perfiles resultantes de cada proyecto entre los meses de mayo y septiembre del 2019, quedando pendiente acciones de difusión en los proyectos asociados a los siguientes sectores: Suministro de Gas, Electricidad y Agua, subsector Agua, y proyectos (2) en el sector Transporte y Logísticas, subsector Transporte Terrestre.

Con estos antecedentes es posible informar que, durante el cuarto trimestre del presente año, se efectuaron los talleres de difusión de los tres proyectos mencionados anteriormente, dando por cerrada la ejecución de la décima convocatoria de proyectos de competencias.

Finalmente se menciona que, en el sector de Suministro de Gas, Electricidad y Agua, en el área de Energías Renovables No Convencionales, en el último trimestre del año 2019 se actualizó un perfil y se levantó dentro de los Sistemas Solares Térmicos y se están generando acciones para su acreditación. Por otra parte, se están realizando acciones de levantamiento de 9 nuevos perfiles asociados a Concentración Solar de Potencia.

---

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.

b) Aporte al Cierre de Brechas y al Mejoramiento de la Pertinencia de la oferta de Capacitación: avance período octubre – diciembre 2019.

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 anterior se reportó un total de 660 planes formativos entregados a SENCE en el tercer trimestre del 2019, a los que se adicionan 5 planes formativos elaborados en el marco de los proyectos de la décima convocatoria, más dos planes asociados a Sistema Solar Térmico, elaborados y entregados a SENCE, totalizando 667 al 31 de diciembre del 2019.

c) Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Acreditados: avance período octubre – diciembre 2019.

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 período octubre - diciembre de 2019, el número de Centros acreditados es de 32, alcanzado cobertura en 16 de los 21 sectores (76.2%), en 37 de los 50 subsectores (74.0%) y en 473 de los 942 perfiles (50.2%) según catálogo vigente a diciembre de 2019.

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: Avance período octubre – diciembre 2019.

Al inicio de este período el número de evaluadores era 1.229, durante el tercer trimestre 2019, se habilitaron 19 nuevos evaluadores, alcanzando un total de 1.248 evaluadores.

Sin embargo, en el mes de diciembre 11 evaluadores perdieron su habilitación, debido a que los perfiles que tenían en su alcance se eliminaron, y además 1 evaluador solicitó ser removido del listado de evaluadores habilitados.

Por lo tanto, el total de evaluadores a diciembre del 2019 cierra con 1.236 personas

e) Procesos de Evaluación y Personas Beneficiadas: Certificación en el período octubre – diciembre 2019.

Al cierre del año 2018, el número de evaluados era de 115.782 y 104.045 certificados. Al cuarto trimestre de 2019 la cifra acumulada asciende a 133.611 evaluados y 125.259 certificados<sup>3</sup>.

Durante el tercer trimestre comenzó la ejecución 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. Cabe señalar que para el año 2019 se contrataron 7.464 por concepto del programa de subsidio a la certificación.

---

<sup>3</sup> 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.

## f) Ejecución presupuestaria Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, periodo octubre – diciembre 2019.

Sub Título	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial (1)	Presupuesto Vigente (2)	Ejecución	Saldo	% Ejecución
			<b>INGRESOS</b>	<b>2.477.914.000</b>	<b>2.533.725.496</b>	<b>2.512.369.558</b>	<b>21.355.938</b>	<b>99</b>
<b>05</b>			<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>1.800.196.000</b>	<b>2.250.196.000</b>	<b>2.250.196.000</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
	<b>03</b>		Del Gobierno Central (3)	1.800.196.000	2.250.196.000	2.250.196.000	0	100
<b>07</b>			<b>INGRESOS DE OPERACIÓN</b>	<b>644.352.000</b>	<b>194.352.000</b>	<b>161.789.962</b>	<b>32.562.038</b>	<b>83</b>
<b>08</b>			<b>OTROS INGRESOS CORRIENTES (4)</b>	<b>33.356.000</b>	<b>33.356.000</b>	<b>44.562.100</b>	<b>-11.206.100</b>	<b>134</b>
<b>15</b>			<b>SALDO INICIAL DE CAJA</b>	<b>10.000</b>	<b>55.821.496</b>	<b>55.821.496</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
			<b>GASTOS</b>	<b>2.477.914.000</b>	<b>2.533.725.496</b>	<b>1.984.594.310</b>	<b>549.131.186</b>	<b>78</b>
<b>21</b>			<b>GASTO EN PERSONAL</b>	<b>1.418.723.000</b>	<b>1.460.796.274</b>	<b>1.418.727.411</b>	<b>42.068.863</b>	<b>97</b>
<b>22</b>			<b>BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO</b>	<b>1.032.832.000</b>	<b>998.812.108</b>	<b>496.665.826</b>	<b>502.146.282</b>	<b>50</b>
			Gasto Operacional	408.917.980	378.771.548	298.910.795	79.860.753	79
			Gasto en Componente Técnico	623.914.020	620.040.560	197.755.031	422.285.529	32
			Componente 1: Acreditación, supervisión y apoyo de Centros.	80.829.220	76.994.758	33.928.381	43.066.377	44
			Componente 2: Desarrollo del catálogo de competencias para la formación continua.	144.000.000	144.000.000	21.215.165	122.784.835	15
			Componente 3: Estudios y Prospección del Mercado Laboral	180.000.000	200.000.000	11.594.578	188.405.422	6
			Componente 4: Comunicación para el posicionamiento del sistema de certificación.	180.847.975	162.797.516	99.837.511	62.960.005	61
			Componente 6: Articulación del sistema de certificación e integración en redes de cooperación nacional e internacional.	6.000.000	5.912.281	2.371.366	3.540.915	40
			Componentes 5 y 7: Fortalecimiento del diálogo social en el sistema de competencias laborales y, Despliegue del mercado de la certificación en sectores focalizados y población objetivo del sistema.	32.236.825	30.336.005	28.808.030	1.527.975	95
<b>23</b>			<b>PRESTACIONES PREVISIONALES</b>	<b>6.349.000</b>	<b>24.668.206</b>	<b>21.672.293</b>	<b>2.995.913</b>	<b>88</b>
<b>26</b>			<b>OTROS GASTOS CORRIENTES</b>		<b>8.486.987</b>	<b>8.193.745</b>	<b>293.242</b>	<b>97</b>
<b>29</b>			<b>ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS</b>	<b>20.000.000</b>	<b>38.035.989</b>	<b>36.409.103</b>	<b>1.626.886</b>	<b>96</b>
<b>34</b>	<b>07</b>		<b>DEUDA FLOTANTE</b>	<b>10.000</b>	<b>2.925.932</b>	<b>2.925.932</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

## Notas

1. Resolución Afecta N° 3, del 28 de diciembre de 2018, de la Subsecretaría del Trabajo, que aprueba presupuesto global de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales para el año 2019.
2. Resolución Afecta N° 2, del 28 de junio de 2019, de la Subsecretaría del Trabajo, que aprueba modificación del presupuesto global de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales para el año 2019.  
Resolución Afecta N° 3, del 25 de octubre 2019, de la Subsecretaría del Trabajo, que aprueba modificación del presupuesto global de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales para el año 2019.
3. Ley N° 21.125 de presupuesto para el sector público para el año 2019. Partida 15, Capítulo 01, Programa 01, Subtítulo 24, Ítem 03, Asignación 261, Subsecretaría del Trabajo, que dispone transferencia corriente a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.
4. Ingresos por Recuperación de Subsidios por Licencias Médicas  
(\* ) La ejecución presupuestaria al mes de diciembre de 2019 por \$ 1.984.594.310, no considera el monto Comprometido de \$505.476.800.