



E. 333

27 ENE 2023



APRUEBA CONVENIO DE DESEMPEÑO 2023 ENTRE EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y LA COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y AUTORIZA TRANSFERENCIA QUE INDICA.

DECRETO N° 03

SANTIAGO, 27 ENE 2023

VISTO:

Lo dispuesto en el D.F.L. N° 25, de 1959, del Ministerio de Hacienda, que crea el Ministerio del Trabajo y Previsión Social con dos Subsecretarías; en el D.F.L. N° 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y funciones de la Subsecretaría del Trabajo; en la ley N° 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo; en el decreto supremo N° 137, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece reglamento que regula la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establecida en la ley N° 20.267; en la ley N° 21.516 de presupuestos del sector público correspondiente al año 2023, específicamente la transferencia corriente dispuesta en la partida 15, capítulo 01, programa 01, subtítulo 24, ítem 03, asignación 261, del presupuesto de la Subsecretaría del Trabajo; en el convenio de desempeño adjunto, suscrito entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; en el decreto N° 19, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que faculta a los Ministros de Estado para firmar "por orden del Presidente de la República"; en la resolución N° 30, de 2015, de la Contraloría General de la República, que fija normas de procedimiento sobre rendición de cuentas; en el decreto supremo N° 71, de 2022, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que nombra Ministra del Trabajo y Previsión Social; en la resolución N° 7 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón y en la resolución N° 14, de 2022, de la Contraloría General de la República, que determina los montos en unidades tributarias mensuales, a partir de los cuales los actos que se individualizan quedarán sujetos a toma de razón y a controles de reemplazo cuando corresponda;

CONSIDERANDO:

1. Que en la ley N° 21.516, de presupuestos del sector público correspondiente al año 2023, específicamente en la partida 15, capítulo 01, programa 01, subtítulo 24, ítem 03, asignación 261, del presupuesto de la Subsecretaría del Trabajo, se dispone una transferencia corriente a la Comisión del Sistema Nacional de Competencias Laborales por M\$1.966.498 (mil novecientos sesenta y seis millones, cuatrocientos noventa y ocho mil pesos).
2. Que conforme a lo establecido en la glosa 06 del presupuesto de la Subsecretaría del Trabajo, "En cumplimiento de lo dispuesto en la letra a) del artículo 10 de la Ley N° 20.267, el presupuesto de la Comisión será sancionado por resolución de la Subsecretaría del Trabajo, visado por la Dirección de Presupuestos, en el mes de diciembre de 2022".

OF DE PARTES DIPRES  
27.01.2023 11:45



3. Que la resolución N° 05, de 30 de diciembre de 2022, de la Subsecretaría del Trabajo, que aprueba el presupuesto global para el año 2023 de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, considera, entre otros ingresos, la transferencia individualizada en el primer considerando de este acto administrativo.
4. Que según lo dispuesto en la ley N° 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el Estatuto de Capacitación y Empleo, el mecanismo por el cual este ministerio debe transferir los recursos indicados en la letra a) del artículo 10 de dicho precepto legal a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, es un convenio de desempeño visado por la Dirección de Presupuestos.
5. Que de conformidad al procedimiento establecido en el artículo 37 del reglamento de la ley citada, y mediante oficio N° 0249, de 23 de diciembre de 2022, el Jefe de Gabinete de la Ministra del Trabajo y Previsión Social, remitió al Jefe de Gabinete de la Directora de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, cuatro copias firmadas del Convenio de Desempeño 2023, con el objeto de que fueran visadas por el Director de Presupuestos y devueltas para continuar con su tramitación.
6. Que mediante Oficio Ordinario 007/2023, la Secretaria Ejecutiva de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, remite a la Ministra del Trabajo 4 ejemplares del referido convenio, informando además que el convenio enviado a la Dirección de Presupuestos en virtud del Oficio N° 0249 ya citado, recibió observaciones, las que fueron subsanadas y aprobadas por dicha entidad, y se encuentran recogidas en esta nueva versión.
7. Que los recursos que deben ser transferidos a la mencionada comisión, permiten financiar los gastos necesarios para el funcionamiento de dicha institución por todo el año 2023, garantizando de este modo la continuidad de sus operaciones, dando cumplimiento al principio de continuidad del servicio público, tal como se ha realizado desde el año 2010 a la fecha.

**DECRETO:**

PRIMERO: APRUÉBESE el convenio de desempeño suscrito entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, para el año 2023, y cuyo texto íntegro es el siguiente:

**"CONVENIO DE DESEMPEÑO 2023  
ENTRE  
EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
Y  
LA COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN  
DE COMPETENCIAS LABORALES**

En Santiago, a 11 de enero de 2023, entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en adelante "el Ministerio", representado por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña Jeannette Jara Román, RUN N° 12.654.261-5, domiciliada para estos efectos en calle Huérfanos N° 1273, piso 6, comuna y ciudad de Santiago; y la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en adelante "ChileValora", representado por su Secretaria Ejecutiva, doña Ximena Rivillo Oróstica, RUN N° 10.499.893-3, domiciliada para estos efectos en calle Miraflores N°130, piso 14, comuna y ciudad de Santiago, se ha convenido lo siguiente:



**PRIMERO:** Corresponde al Ministerio y a ChileValora, arriba identificados, dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 11 de la Ley N° 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

**SEGUNDO:** El monto definido en el presente convenio será destinado al financiamiento institucional de ChileValora, es decir, para la continuidad de la operación del Servicio y para abordar los desafíos de la actual fase del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, los que se enmarcan en la estrategia definida por el directorio tripartito de ChileValora en el Taller de Reflexión Estratégica del 14 de julio de 2022.

Cabe señalar que, el presente convenio se ha elaborado en base a los requerimientos indicados el año 2022 por MINTRAB, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y principalmente DIPRES, en cuanto a la adaptación necesaria a los formularios de Definiciones Estratégicas (A1) e Indicadores de Desempeño (H), y a la incorporación de ChileValora a la plataforma de Formulación Presupuestaria de DIPRES.

A los objetivos<sup>1</sup> y productos estratégicos e indicadores de desempeño aprobados por el directorio, MINTRAB y DIPRES para el 2022, se incorpora para el año 2023 el desafío de lograr un mayor conocimiento y posicionamiento del sistema, reflejado en el objetivo N° 5, tal como se señala a continuación:

#### Objetivos estratégicos.

1. Aumentar el uso de los productos de ChileValora (Perfiles, Planes formativos y Certificación de Competencias Laborales), alineándolos con las políticas públicas en materias de empleabilidad y enfoque de género, en sectores productivos y poblaciones específicas
2. Fortalecer el rol de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), como instancias de diálogo social, incentivando su trabajo conjunto, para dar respuesta a las necesidades de competencias laborales requeridas por el mercado laboral
3. Promover la articulación de la certificación, con el sistema de capacitación y de la formación técnica, a través de uso de los estándares de competencias laborales, para el diseño de planes formativos para la capacitación y el desarrollo de carreras en los CFT'S, con el propósito de favorecer la empleabilidad y las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas
4. Evaluar el funcionamiento del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, el uso de sus productos, resultados e impactos con perspectiva de género, a fin de contribuir a modernizar el Sistema y sus procesos, mejorar su eficacia, eficiencia y calidad del servicio.
5. Incrementar y fortalecer el rol de las comunicaciones de manera de generar mayor conocimiento y mejorar el posicionamiento del Sistema, considerando enfoque de género.

#### 1. PRIMER PRODUCTO: ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS LABORALES Y PLANES FORMATIVOS. (33,33%)

##### *Productos asociados:*

1. Producto 1: Levantamiento y/o actualización de perfiles ocupacionales, alineados al MCTP en conjunto con los OSCL, elaborando y/o actualizando módulos de formación asociados a los estándares de Competencia Laborales que describen los aprendizajes esperados, contenidos, criterios de evaluación, orientaciones metodológicas y evaluativas

<sup>1</sup> Los objetivos estratégicos definidos est



para su uso en la Oferta de Capacitación y la Formación Técnico Profesional.

- Indicador 1:** Porcentaje de perfiles de competencias laborales que pertenecen a los sectores estratégicos definidos por ChileValora, que cuentan con acreditación de los Centros de Evaluación, levantados y/o actualizados en el año t -3, que tienen procesos de evaluación y certificación en el año t
- Ponderación:** 50%.
- Fórmula de cálculo:**  $(N^{\circ} \text{ de perfiles que pertenecen a los sectores estratégicos de ChileValora, levantados y/o actualizados en el año t-3, que cuentan con centros acreditados y cuentan con procesos de evaluación y certificación en año t}) / (N^{\circ} \text{ de perfiles que pertenecen a los sectores estratégicos de ChileValora, levantados y/o actualizados en el año t-3 que cuentan con Centros acreditados en el año t}) * 100$
- Meta 1:** 54,84 % (17/31)
- Medio de verificación:** Lista de perfiles que cuenten con cobertura en centros de evaluación, levantados y/o actualizados en el t-3 de los sectores estratégicos, y cuenten con procesos de evaluación en el año t.
- 
- Indicador 2:** Porcentaje de perfiles levantados en el año t que cuentan con planes formativos en el año t
- Ponderación:** 50%
- Fórmula de cálculo:**  $((N^{\circ} \text{ de perfiles de competencias laborales levantados y/o actualizados en el año t que cuentan con planes formativos}) / (N^{\circ} \text{ de perfiles de competencias laborales levantados y/o actualizados en el año t})) * 100$
- Meta 2:** 86,67% (65/75)
- Medio de verificación:** Lista de perfiles que cuenten con planes formativos.

**NOTA Técnica Indicador 1:**

Los sectores estratégicos de ChileValora son: Agrícola, Comercio, Construcción, Energía, Turismo (Gastronomía, Hotelería y Turismo), Minería, Tecnologías de Información, Transportes y Logística, Mantenimiento, como sector transversal. Los cuáles serán ratificados y/o ajustados el primer trimestre del año 2023

El catálogo de competencias laborales (ver: Catálogo de Competencias Laborales de ChileValora) contiene la información detallada de los perfiles laborales, con la descripción de los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para una determinada ocupación u oficio. Además, dicho registro contiene información relevante como código del perfil, fecha de vigencia, ámbito ocupacional, sectores productivos asociados, etc.

Un perfil es una agrupación de Unidades de Competencias Laborales (UCL) que describen los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para una determinada ocupación u oficio, y corresponde a la unidad en base a la cual se evalúa y certifica a un(a) candidato(a). Permite además describir el ámbito dentro del cual se desenvuelve un oficio u ocupación, el contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales se desempeña la labor.

Los perfiles de competencias laborales tienen una vigencia que es definida por los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), que por lo general es de tres años. La razón de aquello se fundamenta en el hecho de que las competencias relacionadas con un perfil pueden modificarse en función del cambio tecnológico, y se actualizan si el OSCL lo encuentra necesario en un proyecto de competencias laborales.

Los proyectos de Competencias Laborales, son un conjunto de acciones destinadas al levantamiento y/o actualización de perfiles ocupacionales y sus respectivos planes formativos, el poblamiento del Marco de Cualificaciones para la Formación Técnica a cargo del MINEDUC y elaboración de rutas formativo-laborales.

Respecto de los Proyectos, cabe señalar que, conforme lo dispone el artículo 12 de la Resolución Exenta N° 136, de 30 de septiembre de 2010, que aprueba las normas reglamentarias que regulan el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), modificada por Resolución Exenta N°81 de 2015, ChileValora podrá convocar al proceso de presentación de anteproyectos de competencias laborales, cuando sea necesario, conforme a su plan de trabajo institucional y de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria, debiendo informar en cada convocatoria de las condiciones, requisitos, metodología y plazos del proceso.

ChileValora cuenta con una plataforma con la información histórica de sus procesos claves (perfiles levantados y/o actualizados, centros acreditados, evaluadores habilitados, personas evaluadas y certificadas). La información para la medición del indicador se obtiene mediante una consulta a la base de datos de dicha plataforma.

La variabilidad histórica que presenta este Indicador, se debe a que el levantamiento y/o actualización de perfiles de competencias laborales, opera por demanda sectorial. Por lo tanto, el número de perfiles ocupacionales anuales varía conforme a dicha demanda. 5



El indicador se da por cumplido cuando los perfiles ocupacionales de los sectores estratégicos cuentan con certificaciones otorgadas.

**NOTA Técnica Indicador 2:**

Plan formativo es un conjunto de módulos de formación asociados directamente a Unidades de Competencia Laboral (UCL) de un perfil ocupacional. Estos planes constituyen una orientación formativa para el desarrollo de procesos de formación (IES) y/o capacitación (SENCE) basados en competencias. Los perfiles utilizados como referencia para la elaboración de planes formativos, deben formar parte del Catálogo Nacional de Competencias Laborales de ChileValora.

Los planes formativos se comienzan a incluir como productos institucionales a partir del 2014, de acuerdo al Convenio de Cooperación entre ChileValora y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, según resolución exenta N° 60 del 10 de febrero 2014, por consiguiente, hay un arrastre importante de perfiles que no cuentan con planes. En consecuencia, el proceso de incorporación de planes a los perfiles, se hace en la medida que se van renovando a través de los proyectos de competencias laborales.

Cabe señalar que, el producto final "Planes Formativos", culmina con la entrega formal vía oficio a SENCE.

La información de N° de planes formativos 2018 – 2021 tiene como fuente de información el informe elaborado para la Comisión Mixta de Presupuesto a diciembre de cada año.

La variabilidad histórica que presenta este indicador, se debe a que el levantamiento y/o actualización de perfiles de competencias laborales, opera por demanda sectorial. Por lo tanto, el número de planes formativos asociados a los perfiles ocupacionales anuales varía conforme a dicha demanda.

El indicador se da por cumplido cuando los planes formativos son entregados formalmente a SENCE

## 2. SEGUNDO PRODUCTO: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES. (33,33%)

### Productos asociados:

1. Producto 2: Conjunto de acciones, validadas metodológicamente por ChileValora, destinadas a reconocer las competencias laborales de las personas, a través de Centros de Evaluación y Certificación acreditados.

Indicador 3: Porcentaje de personas certificadas durante el año t que pertenecen a los sectores estratégicos, respecto del total de personas certificadas en el año t

Ponderación: 50%.

Fórmula de cálculo:  $(N^{\circ} \text{ personas certificadas en año t que pertenecen a los sectores estratégicos}) / (N^{\circ} \text{ personas certificadas en año t}) * 100$

Meta 3: 90,37% (10.600/11.730)

Medio de verificación: Informe final con las personas certificadas.

Indicador 4: Porcentaje de personas certificadas durante el año t que pertenecen a grupos de Mujeres, Migrantes, Cesantes y Discapacitados definidas por ChileValora, respecto del total de personas certificadas en el año t

Ponderación: 50%

Fórmula de cálculo:  $(N^{\circ} \text{ personas certificadas en año t que pertenecen a las poblaciones específicas definidas por ChileValora}) / (N^{\circ} \text{ personas certificadas en año t}) * 100$

Meta 4: 43,48% (5.100/11.730)

Medio de verificación: Informe final con las personas certificadas.

**NOTA Técnica Indicador 3:**

La ley 20267 no le otorgó a ChileValora la posibilidad de financiar directamente las acciones de certificación, sino que éstas se financian a través de los recursos propios de las personas, las empresas o a través de una serie de instrumentos de SENCE: (a) Franquicia Tributaria, (b) Becas OTIC, (c) Programa de Certificación. En lo que respecta a estos dos últimos instrumentos, tanto el monto como la temporalidad de la ejecución de dichos recursos son definidos por SENCE año a año.

El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales busca reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas en un determinado oficio, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico. La evaluación se realiza en base a un perfil ocupacional, el cual es el estándar que indica cuáles son los conocimientos que una persona debe tener para ejercer adecuadamente un oficio u ocupación. Este Perfil es definido de forma



tripartita mediante un acuerdo entre empleadores, trabajadores y el Estado, en mesas de trabajo representativas de una industria o sector productivo.

Para acceder a la certificación, las acciones son:

1. El perfil ocupacional u oficio debe estar acreditado en el Catálogo de Competencias Laborales de ChileValora.
2. Debe existir un Centro de Evaluación y Certificación Acreditado para evaluar dicho perfil. (Registro de Centros de Evaluación y Certificación)
3. Luego de coordinar con el Centro para la evaluación, el trabajador es evaluado directamente en su puesto de trabajo o en un espacio simulado, considerando sus conocimientos, habilidades y destrezas.
4. Si el trabajador o trabajadora cumple con los requisitos, es considerado Competente y recibe su diploma de Certificación en una ceremonia.
5. Una vez certificado pasa a formar parte del Registro de Personas Certificadas.
6. De no cumplir con el estándar definido, es considerado aún No Competente. El Centro entregará un informe de brechos para que pueda Capacitarse en aquello que le falta y, si así lo desea, evaluarse nuevamente a fin de obtener su certificación. Cabe señalar que, el certificado obtenido por el trabajador y/o trabajadora, no tiene vigencia.

**NOTA Técnica Indicador 4:**

Las poblaciones específicas de ChileValora tomando en consideración las políticas públicas impulsadas por el Estado, son las siguientes: Mujeres, Migrantes, Cesantes, Discapacitados. Las cuáles serán ratificadas y/o ajustadas el primer trimestre del año 2023.

El indicador se calculará sobre la base del cumplimiento de una de las condiciones de elegibilidad de las personas, evitando con ello la duplicidad de la información.

El indicador se da como cumplido cuando una persona cumple con la condición de elegibilidad es certificada.

### 3. TERCER PRODUCTO: ASISTENCIA TÉCNICA A LOS ORGANISMOS SECTORIALES DE COMPETENCIAS LABORALES (OSCL). (33,33%)

*Productos asociados:*

1. Producto 3: Acciones orientadas a reforzar el diálogo social, la representatividad, permanencia y compromiso de los OSCL con la certificación de las personas y otros productos del sistema.

Indicador 5: Porcentaje OSCL que recibieron Asistencia Técnica en el año t, respecto del N° total de OSCL activos en el año t.

Ponderación: 100%.

Fórmula de cálculo:  $(N^{\circ} \text{ de OSCL que recibieron asistencia técnica en el año t}) / (N^{\circ} \text{ total de OSCL activos en año t}) * 100$

Meta 5: 68,18% (15/22)

Medio de verificación: Informe final de OSCL que recibieron asistencia técnica.

**NOTA Técnica Indicador 5:**

Los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) son instancias estratégicas de coordinación y consenso, cuyo propósito es el levantamiento de estándares de competencias laborales y planes formativos a través de proyectos de competencia laborales desarrollados al alero de ChileValora. A lo largo de la historia del sistema, se han conformado 56 Organismos Sectoriales que han desarrollado proyectos de competencias para el levantamiento y/o actualización de perfiles ocupacionales. Sin embargo, al 31 de diciembre de 2021, contamos con 14 OSCL activas que están desarrollando proyectos de competencias para el levantamiento y/o actualización de perfiles ocupacionales y sus respectivos planes formativos. En ese ámbito durante los últimos años hemos venido diseñando distintas acciones de asistencia técnica, para el fortalecimiento de su acclonar, tales como: actividades de diálogo social, programa de formación y avances en una plataforma colaborativa, entre otras acciones.

Los OSCL que en la actualidad se mantienen activos son: Comercio, Supermercados, Construcción, Capacitación, Automotriz, Energía, Portuario, Minería, Turismo, Servicios Sociales, Salud Digital, Mitilidos, Mantenimiento y Lácteos.

De acuerdo a la Ley 20.267 en su artículo 13 sobre los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), La Comisión deberá solicitar para el proceso de generación, adquisición y actualización de las unidades de competencias laborales, la participación de los sectores relacionados, por intermedio de un organismo sectorial de competencias laborales, que se constituirá para este solo propósito, y cuya opinión deberá ser oída por la Comisión para los efectos de lo dispuesto en el artículo 4°, letra d), de esta ley. Los sectores productivos y las organizaciones de trabajadores podrán requerir a la Comisión, por escrito, el inicio del proceso de identificación de unidades de competencias laborales por intermedio de estos organismos sectoriales.

Respecto de las atribuciones de los OSCL (artículo 14 de la ley antes mencionada), son: a) Elaborar las orientaciones estratégicas vinculadas a las Unidades de Competencias Laborales, en cuanto a su desarrollo y lineamientos metodológicos comunes que den consistencia al sistema, y b) Generar y actualizar Unidades de Competencias Laborales, así como proponer a la Comisión su adquisición.



**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

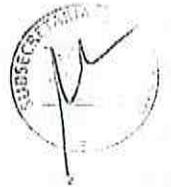
Fecha: 19/04/2023

MARIELA LISETT FERNANDEZ RAMOS

Jefe (S) de División de Contabilidad y Finanzas  
Públicas

Los organismos sectoriales deberán ser tripartitos y estar compuestos, al menos, por representantes de la Administración Central del Estado, del sector productivo y de los trabajadores, y funcionarán con el apoyo metodológico y administrativo de la Secretaría Ejecutiva. La Comisión establecerá las normas reglamentarias que regularán su funcionamiento y duración.

TERCERO: Del presupuesto anual de ChileValora, correspondiente a M\$ 2.550.122, un 77%, equivalente a M\$ 1.966.498, será financiado con cargo a los recursos transferidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante el presente Convenio. Ello en virtud de la excepción establecida por la Glosa 06 Presupuestaria, contemplada en la Ley de Presupuestos, para la Subsecretaría del Trabajo para el año 2023, la cual, en relación con lo dispuesto en la letra a) del artículo 10 de la Ley N°20.267 señala lo siguiente: "Durante los primeros ocho meses de ejecución de dicho presupuesto no regirán las limitaciones de financiamiento y destino de recursos a que se refiere la antes citada disposición legal."



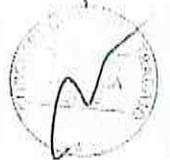
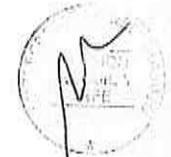
La Subsecretaría del Trabajo durante la vigencia del convenio, podrá solicitar antecedentes adicionales a ChileValora, a objeto de control de uso de recursos transferidos.

Estos recursos serán destinados a los siguientes conceptos presupuestarios:

SUBTÍTULO	DENOMINACIÓN	M \$
21	GASTOS EN PERSONAL	1.580.910
22	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	326.763
23	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	16.000
29	ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	42.825
TOTAL GASTOS CON PPTO SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO		1.966.498

A su vez el 7% del presupuesto, será financiado con los recursos que ChileValora generará como ingresos propios, durante el año 2023, los que ascienden a M\$171.284.

Por último, el 16% del presupuesto, que asciende a M\$412.340, considera los siguientes recursos: M\$402.320, que aporta el Convenio de Colaboración 2023 firmado con SENCE; M\$10.000, de ingresos por licencias médicas que serán ingresadas a rentas generales de la nación, tal como lo señala la ley de presupuestos del Sector Público 2023; M\$19 por saldo inicial de caja y M\$1 por recuperación de préstamos.



CUARTO: El Plan Anual de Trabajo con sus respectivas actividades y plazos comprometidos para el periodo de vigencia del presente Convenio, se encuentra en documento anexo: Carta Gantt.

QUINTO: Se entenderá que ChileValora ha cumplido los productos e indicadores comprometidos en los componentes del presente Convenio cuando el porcentaje de cumplimiento global sea igual o mayor a un ochenta por ciento (80%).

SEXTO: El plazo para la ejecución de las actividades comprometidas en el presente convenio será de 12 meses contados desde la total tramitación del acto administrativo que lo apruebe. No obstante, por razones de buen servicio, se podrá financiar contra los recursos que se transfieren por este acto, los gastos efectuados por ChileValora a partir del 1° de enero de 2023, que hayan sido necesarios para el funcionamiento y normal operación del Servicio.



Con todo, la vigencia del presente convenio se extenderá desde la total tramitación del acto administrativo que lo apruebe y hasta que se encuentren aprobados por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los correspondientes informes mensuales de rendición de cuentas, y los informes técnicos cuatrimestrales, establecidos en la cláusula OCTAVA, o bien, hasta la restitución de los saldos no ejecutados, no rendidos u observados.

**SÉPTIMO:** El Convenio de desempeño y transferencia que por este acto se firma, asciende a un monto de M\$ 1.966.498 (mil novecientos sesenta y seis millones, cuatrocientos noventa y ocho mil pesos), que corresponde a los recursos asignados en la Ley de Presupuestos del Sector Público 2023 para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, según lo señalado en el artículo 10 letra a) de la Ley N°20.267. La transferencia de la suma indicada se efectuará en dos cuotas iguales. La primera se pagará dentro de los cinco días hábiles siguientes a la total tramitación del acto administrativo que aprueba el presente Convenio y, la segunda, dentro de los 30 días corridos siguientes a dicho acto.



Atendido que los recursos que se transfieren por este Convenio, permiten financiar los gastos necesarios para el funcionamiento de ChileValora por todo el año 2023, podrán imputarse a éstos los gastos ejecutados por ChileValora a partir del 1° de enero de 2023, garantizándose de este modo la continuidad de sus operaciones y el cumplimiento del principio de continuidad del servicio público, tal como se ha realizado desde el año 2010 a la fecha.

**OCTAVO:** Para efectos de la evaluación del nivel de cumplimiento de este Convenio, ChileValora enviará a la Subsecretaría del Trabajo, un informe mensual con la rendición de cuentas de los fondos transferidos para el mismo período, dentro de los quince primeros días hábiles del mes siguiente a aquel que se informa, incluso respecto de aquellos meses que no exista inversión de los fondos traspasados. Ello, sin perjuicio de las facultades que la Resolución N°30 de 2015, otorga a la Contraloría General de la República o la que se dicte en su reemplazo.

Además, se entregará, cada cuatro meses, un informe técnico con el estado de avance que presenten los productos e indicadores comprometidos, dentro de los últimos cinco días hábiles del mes siguiente a aquel que se informa. Tanto los informes técnicos cuatrimestrales como

los informes mensuales de rendición de cuentas deberán ser aprobados o rechazados por la Subsecretaría del Trabajo dentro del plazo de diez días hábiles contados desde la fecha de su recepción.

En caso de formularse observaciones, ChileValora deberá subsanarlas dentro del plazo de siete días hábiles contados desde la respectiva comunicación. En caso de que las observaciones no fueren subsanadas se adoptarán las medidas pertinentes que correspondan. Ello sin perjuicio de las solicitudes de documentación e información que el Ministerio pueda formular antes o después de las fechas indicadas. Una vez entregado el Informe Final de rendición de cuentas correspondiente al año 2023, ChileValora se obliga a reintegrar los fondos que no hubieren sido comprometidos o que no hayan sido rendidos o respecto de los cuales no se hubieren subsanado las observaciones formuladas en un plazo de diez días hábiles contados desde la respectiva comunicación de la Subsecretaría del Trabajo, sin perjuicio de las normas legales que rijan al momento de producirse dichos excedentes.

**NOVENO:** La personería de doña Jeannette Alejandra Jara Román, consta en Decreto Supremo N° 71, de 11 de marzo de 2022, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en tanto, la personería de doña Ximena María Rivillo Oróstica consta en la Resolución Exenta N° 480, de 7 de junio de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en la Resolución SIAPER TRA N° 118926/83/2022, de 26 de mayo de 2022, de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

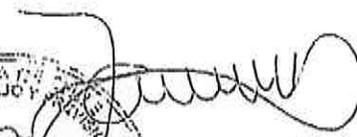


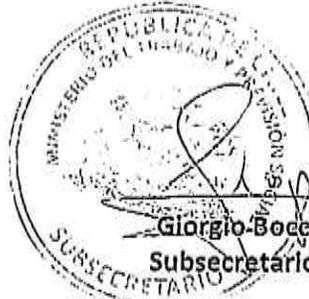
DÉCIMO: El presente Convenio se suscribe y firma en cuatro ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando dos de ellos en poder de cada una de las partes.  
Hay firmas”.

SEGUNDO: AUTORÍZASE a la División de Administración y Finanzas de la Subsecretaría del Trabajo, a transferir a la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, la suma de M\$1.966.498 (mil novecientos sesenta y seis millones, cuatrocientos noventa y ocho mil pesos), conforme a lo establecido en la cláusula séptima del convenio aprobado por el presente decreto, e imputese al presupuesto vigente para el año 2023 de la Subsecretaría del Trabajo, de la siguiente manera: partida 15, capítulo 01, programa 01, subtítulo 24, ítem 03, asignación 261.

ANÓTESE, TÓMESE RAZÓN Y COMUNÍQUESE  
POR ORDEN DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

  
**Giorgio Boccardo Bosoni**  
Subsecretario del Trabajo

  
**JEANNETTE JARA ROMÁN**  
MINISTRA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

  
  
  
  
  
JMM/MME/RSF/FTR/CUB/ROM

**Distribución:**

Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social  
Gabinete Subsecretario del Trabajo  
Secretaría Ejecutiva ChileValora  
División Jurídica Subsecretaría del Trabajo  
División de Administración y Finanzas Subsecretaría del Trabajo  
Oficina de Partes

  
**TOMADO DE RAZÓN**  
Por orden del Contralor General de la República.  
Fecha: 19/04/2023  
**MARIELA LISETT FERNANDEZ RAMOS**  
Jefe (S) de División de Contabilidad y Finanzas  
Públicas



**CONVENIO DE DESEMPEÑO 2023**  
**ENTRE**  
**EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**Y**  
**LA COMISIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN**  
**DE COMPETENCIAS LABORALES**

En Santiago, a 11 de enero de 2023, entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en adelante "el Ministerio", representado por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, doña Jeannette Jara Román, RUN N° 12.654.261-5, domiciliada para estos efectos en calle Huérfanos N° 1273, piso 6, comuna y ciudad de Santiago; y la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en adelante "ChileValora", representado por su Secretaria Ejecutiva, doña Ximena Rivillo Oróstica, RUN N° 10.499.893-3, domiciliada para estos efectos en calle Miraflores N°130, piso 14, comuna y ciudad de Santiago, se ha convenido lo siguiente:

**PRIMERO:** Corresponde al Ministerio y a ChileValora, arriba identificados, dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 11 de la Ley N° 20.267, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

**SEGUNDO:** El monto definido en el presente convenio será destinado al financiamiento institucional de ChileValora, es decir, para la continuidad de la operación del Servicio y para abordar los desafíos de la actual fase del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, los que se enmarcan en la estrategia definida por el directorio tripartito de ChileValora en el Taller de Reflexión Estratégica del 14 de julio de 2022.

Cabe señalar que, el presente convenio se ha elaborado en base a los requerimientos indicados el año 2022 por MINTRAB, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y principalmente DIPRES, en cuanto a la adaptación necesaria a los formularios de Definiciones Estratégicas (A1) e Indicadores de Desempeño (H), y a la incorporación de ChileValora a la plataforma de Formulación Presupuestaria de DIPRES.

A los objetivos<sup>1</sup> y productos estratégicos e indicadores de desempeño aprobados por el directorio, MINTRAB y DIPRES para el 2022, se incorpora para el año 2023 el desafío de lograr un mayor conocimiento y posicionamiento del sistema, reflejado en el objetivo N° 5, tal como se señala a continuación:

---

<sup>1</sup> Los objetivos estratégicos definidos están vinculados con los objetivos relevantes del MINTRAB

76

#### Objetivos estratégicos.

1. Aumentar el uso de los productos de ChileValora (Perfiles, Planes formativos y Certificación de Competencias Laborales), alineándolos con las políticas públicas en materias de empleabilidad y enfoque de género, en sectores productivos y poblaciones específicas
2. Fortalecer el rol de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), como instancias de diálogo social, incentivando su trabajo conjunto, para dar respuesta a las necesidades de competencias laborales requeridas por el mercado laboral
3. Promover la articulación de la certificación, con el sistema de capacitación y de la formación técnica, a través de uso de los estándares de competencias laborales, para el diseño de planes formativos para la capacitación y el desarrollo de carreras en los CFT'S, con el propósito de favorecer la empleabilidad y las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas
4. Evaluar el funcionamiento del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, el uso de sus productos, resultados e impactos con perspectiva de género, a fin de contribuir a modernizar el Sistema y sus procesos, mejorar su eficacia, eficiencia y calidad del servicio.
5. Incrementar y fortalecer el rol de las comunicaciones de manera de generar mayor conocimiento y mejorar el posicionamiento del Sistema, considerando enfoque de género.

#### 1. PRIMER PRODUCTO: ESTÁNDARES DE COMPETENCIAS LABORALES Y PLANES FORMATIVOS. (33,33%)

##### *Productos asociados:*

1. Producto 1: Levantamiento y/o actualización de perfiles ocupacionales, alineados al MCTP en conjunto con los OSCL, elaborando y/o actualizando módulos de formación asociados a los estándares de Competencia Laborales que describen los aprendizajes esperados, contenidos, criterios de evaluación, orientaciones metodológicas y evaluativas para su uso en la Oferta de Capacitación y la Formación Técnico Profesional.

Indicador 1: Porcentaje de perfiles de competencias laborales que pertenecen a los sectores estratégicos definidos por ChileValora, que cuentan con acreditación de los Centros de Evaluación, levantados y/o actualizados en el año t -3, que tienen procesos de evaluación y certificación en el año t

Ponderación: 50%.

80

**Fórmula de cálculo:**  $(N^{\circ} \text{ de perfiles que pertenecen a los sectores estratégicos de ChileValora, levantados y/o actualizados en el año } t-3, \text{ que cuentan con centros acreditados y cuentan con procesos de evaluación y certificación en año } t) / (N^{\circ} \text{ de perfiles que pertenecen a los sectores estratégicos de ChileValora, levantados y/o actualizados en el año } t-3 \text{ que cuentan con Centros acreditados en el año } t) * 100)$

**Meta 1:** 54,84 % (17/31)

**Medio de verificación:** Lista de perfiles que cuenten con cobertura en centros de evaluación, levantados y/o actualizados en el t-3 de los sectores estratégicos, y cuenten con procesos de evaluación en el año t.

**Indicador 2:** Porcentaje de perfiles levantados en el año t que cuentan con planes formativos en el año t

**Ponderación:** 50%

**Fórmula de cálculo:**  $((N^{\circ} \text{ de perfiles de competencias laborales levantados y/o actualizados en el año } t \text{ que cuentan con planes formativos}) / (N^{\circ} \text{ de perfiles de competencias laborales levantados y/o actualizados en el año } t)) * 100$

**Meta 2:** 86,67% (65/75)

**Medio de verificación:** Lista de perfiles que cuenten con planes formativos.

**NOTA Técnica Indicador 1:**

*Los sectores estratégicos de ChileValora son: Agrícola, Comercio, Construcción, Energía, Turismo (Gastronomía, Hotelería y Turismo), Minería, Tecnologías de Información, Transportes y Logística, Mantenimiento, como sector transversal. Los cuáles serán ratificados y/o ajustados el primer trimestre del año 2023*

*El catálogo de competencias laborales (ver: Catálogo de Competencias Laborales de ChileValora) contiene la información detallada de los perfiles laborales, con la descripción de los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para una determinada ocupación u oficio. Además, dicho registro contiene información relevante como código del perfil, fecha de vigencia, ámbito ocupacional, sectores productivos asociados, etc.*

*Un perfil es una agrupación de Unidades de Competencias Laborales (UCL) que describen los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes para una determinada ocupación u oficio, y corresponde a la unidad en base a la cual se evalúa y certifica a un(a) candidato(a). Permite además describir el ámbito dentro del cual se desenvuelve un oficio u ocupación, el contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales se desempeña la labor.*

*Los perfiles de competencias laborales tienen una vigencia que es definida por los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), que por lo general es de tres años. La razón de aquello se fundamenta en el hecho de que las competencias relacionadas con un perfil pueden modificarse en función del cambio tecnológico, y se actualizan si el OSCL lo encuentra necesario en un proyecto de competencias laborales.*

*Los proyectos de Competencias Laborales, son un conjunto de acciones destinadas al levantamiento y/o actualización de perfiles ocupacionales y sus respectivos planes formativos, el poblamiento del Marco de Cualificaciones para la Formación Técnica a cargo del MINEDUC y elaboración de rutas formativo-laborales.*

*Respecto de los Proyectos, cabe señalar que, conforme lo dispone el artículo 12 de la Resolución Exenta N° 136, de 30 de septiembre de 2010, que aprueba las normas reglamentarias que regulan el desarrollo de proyectos de competencias laborales y el funcionamiento de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), modificada por Resolución Exenta N°81 de 2015, ChileValora podrá convocar al proceso de presentación de anteproyectos de competencias laborales, cuando sea necesario, conforme a su plan de trabajo institucional y de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria, debiendo informar en cada convocatoria de las condiciones, requisitos, metodología y plazos del proceso.*

ChileValora cuenta con una plataforma con la información histórica de sus procesos claves (perfiles levantados y/o actualizados, centros acreditados, evaluadores habilitados, personas evaluadas y certificadas). La información para la medición del indicador se obtiene mediante una consulta a la base de datos de dicha plataforma.

La variabilidad histórica que presenta este indicador, se debe a que el levantamiento y/o actualización de perfiles de competencias laborales, opera por demanda sectorial. Por lo tanto, el número de perfiles ocupacionales anuales varía conforme a dicha demanda. 5

El indicador se da por cumplido cuando los perfiles ocupacionales de los sectores estratégicos cuentan con certificaciones otorgadas.

**NOTA Técnica Indicador 2:**

Plan formativo es un conjunto de módulos de formación asociados directamente a Unidades de Competencia Laboral (UCL) de un perfil ocupacional. Estos planes constituyen una orientación formativa para el desarrollo de procesos de formación (IES) y/o capacitación (SENCE) basados en competencias. Los perfiles utilizados como referencia para la elaboración de planes formativos, deben formar parte del Catálogo Nacional de Competencias Laborales de ChileValora. Los planes formativos se comienzan a incluir como productos institucionales a partir del 2014, de acuerdo al Convenio de Cooperación entre ChileValora y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, según resolución exenta N° 60 del 10 de febrero 2014, por consiguiente, hay un arrastre importante de perfiles que no cuentan con planes. En consecuencia, el proceso de incorporación de planes a los perfiles, se hace en la medida que se van renovando a través de los proyectos de competencias laborales.

Cabe señalar que, el producto final "Planes Formativos", culmina con la entrega formal vía oficio a SENCE.

La información de N° de planes formativos 2018 – 2021 tiene como fuente de información el informe elaborado para la Comisión Mixta de Presupuesto a diciembre de cada año.

La variabilidad histórica que presenta este indicador, se debe a que el levantamiento y/o actualización de perfiles de competencias laborales, opera por demanda sectorial. Por lo tanto, el número de planes formativos asociados a los perfiles ocupacionales anuales varía conforme a dicha demanda.

El indicador se da por cumplido cuando los planes formativos son entregados formalmente a SENCE

## 2. SEGUNDO PRODUCTO: CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES. (33,33%)

### Productos asociados:

1. Producto 2: Conjunto de acciones, validadas metodológicamente por ChileValora, destinadas a reconocer las competencias laborales de las personas, a través de Centros de Evaluación y Certificación acreditados.
- Indicador 3: Porcentaje de personas certificadas durante el año t que pertenecen a los sectores estratégicos, respecto del total de personas certificadas en el año t
- Ponderación: 50%.
- Fórmula de cálculo:  $(N^{\circ} \text{ personas certificadas en año t que pertenecen a los sectores estratégicos}) / (N^{\circ} \text{ personas certificadas en año t}) * 100$
- Meta 3: 90,37% (10.600/11.730)
- Medio de verificación: Informe final con las personas certificadas.
- Indicador 4: Porcentaje de personas certificadas durante el año t que pertenecen a grupos de Mujeres, Migrantes, Cesantes y

42

Discapacitados definidas por ChileValora, respecto del total de personas certificadas en el año t

**Ponderación:** 50%

**Fórmula de cálculo:**  $(N^{\circ} \text{ personas certificadas en año t que pertenecen a las poblaciones específicas definidas por ChileValora}) / (N^{\circ} \text{ personas certificadas en año t}) * 100$

**Meta 4:** 43,48% (5.100/11.730)

**Medio de verificación:** Informe final con las personas certificadas.

**NOTA Técnica Indicador 3:**

La ley 20267 no le otorgó a ChileValora la posibilidad de financiar directamente las acciones de certificación, sino que éstas se financian a través de los recursos propios de las personas, las empresas o a través de una serie de instrumentos de SENCE: (a) Franquicia Tributaria, (b) Becas OTIC, (c) Programa de Certificación. En lo que respecta a estos dos últimos instrumentos, tanto el monto como la temporalidad de la ejecución de dichos recursos son definidos por SENCE año a año.

El proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales busca reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas en un determinado oficio, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico. La evaluación se realiza en base a un perfil ocupacional, el cual es el estándar que indica cuáles son los conocimientos que una persona debe tener para ejercer adecuadamente un oficio u ocupación. Este Perfil es definido de forma tripartita mediante un acuerdo entre empleadores, trabajadores y el Estado, en mesas de trabajo representativas de una industria o sector productivo.

Para acceder a la certificación, las acciones son:

1. El perfil ocupacional u oficio debe estar acreditado en el Catálogo de Competencias Laborales de ChileValora.
  2. Debe existir un Centro de Evaluación y Certificación Acreditado para evaluar dicho perfil. (Registro de Centros de Evaluación y Certificación)
  3. Luego de coordinar con el Centro para la evaluación, el trabajador es evaluado directamente en su puesto de trabajo o en un espacio simulado, considerando sus conocimientos, habilidades y destrezas.
  4. Si el trabajador o trabajadora cumple con los requisitos, es considerado Competente y recibe su diploma de Certificación en una ceremonia.
  5. Una vez certificado pasa a formar parte del Registro de Personas Certificadas.
  6. De no cumplir con el estándar definido, es considerado aún No Competente. El Centro entregará un informe de brechas para que pueda Capacitarse en aquello que le falta y, si así lo desea, evaluarse nuevamente a fin de obtener su certificación.
- Cabe señalar que, el certificado obtenido por el trabajador y/o trabajadora, no tiene vigencia.

**NOTA Técnica Indicador 4:**

Las poblaciones específicas de ChileValora tomando en consideración las políticas públicas impulsadas por el Estado, son las siguientes: Mujeres, Migrantes, Cesantes, Discapacitados. Las cuáles serán ratificadas y/o ajustadas el primer trimestre del año 2023.

El indicador se calculará sobre la base del cumplimiento de una de las condiciones de elegibilidad de las personas, evitando con ello la duplicidad de la información.

El indicador se da como cumplido cuando una persona cumple con la condición de elegibilidad es certificada.

### 3. TERCER PRODUCTO: ASISTENCIA TÉCNICA A LOS ORGANISMOS SECTORIALES DE COMPETENCIAS LABORALES (OSCL). (33,33%)

#### *Productos asociados:*

1. Producto 3: Acciones orientadas a reforzar el diálogo social, la representatividad, permanencia y compromiso de los OSCL con la certificación de las personas y otros productos del sistema.
- Indicador 5: Porcentaje OSCL que recibieron Asistencia Técnica en el año t, respecto del N° total de OSCL activos en el año t.
- Ponderación: 100%.
- Fórmula de cálculo:  $(N^{\circ} \text{ de OSCL que recibieron asistencia técnica en el año t}) / (N^{\circ} \text{ total de OSCL activos en año t}) * 100$
- Meta 5: 68,18% (15/22)
- Medio de verificación: Informe final de OSCL que recibieron asistencia técnica.

#### **NOTA Técnica Indicador 5:**

*Los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL) son instancias estratégicas de coordinación y consenso, cuyo propósito es el levantamiento de estándares de competencias laborales y planes formativos a través de proyectos de competencia laborales desarrollados al alero de ChileValora. A lo largo de la historia del sistema, se han conformado 56 Organismos Sectoriales que han desarrollado proyectos de competencias para el levantamiento y/o actualización de perfiles ocupacionales. Sin embargo, al 31 de diciembre de 2021, contamos con 14 OSCL activos que están desarrollando proyectos de competencias para el levantamiento y/o actualización de perfiles ocupacionales y sus respectivos planes formativos. En ese ámbito durante los últimos años hemos venido diseñando distintas acciones de asistencia técnica, para el fortalecimiento de su accionar, tales como: actividades de diálogo social, programa de formación y avances en una plataforma colaborativa, entre otras acciones.*

*Los OSCL que en la actualidad se mantienen activos son: Comercio, Supermercados, Construcción, Capacitación, Automotriz, Energía, Portuario, Minería, Turismo, Servicios Sociales, Salud Digital, Mitilidos, Mantenimiento y Lácteos. De acuerdo a la Ley 20.267 en su artículo 13 sobre los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), La Comisión deberá solicitar para el proceso de generación, adquisición y actualización de las unidades de competencias laborales, la participación de los sectores relacionados, por intermedio de un organismo sectorial de competencias laborales, que se constituirá para este solo propósito, y cuya opinión deberá ser oída por la Comisión para los efectos de lo dispuesto en el artículo 4°, letra d), de esta ley. Los sectores productivos y las organizaciones de trabajadores podrán requerir a la Comisión, por escrito, el inicio del proceso de identificación de unidades de competencias laborales por intermedio de estos organismos sectoriales.*

*Respecto de las atribuciones de los OSCL (artículo 14 de la ley antes mencionada), son: a) Elaborar las orientaciones estratégicas vinculadas a las Unidades de Competencias Laborales, en cuanto a su desarrollo y lineamientos metodológicos comunes que den consistencia al sistema, y b) Generar y actualizar Unidades de Competencias Laborales, así como proponer a la Comisión su adquisición.*

*Los organismos sectoriales deberán ser tripartitos y estar compuestos, al menos, por representantes de la Administración Central del Estado, del sector productivo y de los trabajadores, y funcionarán con el apoyo metodológico y administrativo de la Secretaría Ejecutiva. La Comisión establecerá las normas reglamentarias que regularán su funcionamiento y duración.*

TERCERO: Del presupuesto anual de ChileValora, correspondiente a M\$ 2.550.122, un 77%, equivalente a M\$ 1.966.498, será financiado con cargo a los recursos transferidos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante el presente Convenio. Ello en virtud de la excepción establecida por la Glosa 06 Presupuestaria, contemplada en la Ley de Presupuestos, para la Subsecretaría del Trabajo para el año 2023, la cual, en relación con lo dispuesto en la letra a) del artículo 10 de la Ley N°20.267 señala lo siguiente: "Durante los primeros ocho meses de ejecución de dicho presupuesto no regirán las limitaciones de financiamiento y destino de recursos a que se refiere la antes citada disposición legal."



La Subsecretaría del Trabajo durante la vigencia del convenio, podrá solicitar antecedentes adicionales a ChileValora, a objeto de control de uso de recursos transferidos.

Estos recursos serán destinados a los siguientes conceptos presupuestarios:

SUBTÍTULO	DENOMINACIÓN	M \$
21	GASTOS EN PERSONAL	1.580.910
22	BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	326.763
23	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	16.000
29	ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	42.825
TOTAL GASTOS CON PPTO SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO		1.966.498

A su vez el 7% del presupuesto, será financiado con los recursos que ChileValora generará como ingresos propios, durante el año 2023, los que ascienden a M\$171.284.



Por último, el 16% del presupuesto, que asciende a M\$412.340, considera los siguientes recursos: M\$402.320, que aporta el Convenio de Colaboración 2023 firmado con SENCE; M\$10.000, de ingresos por licencias médicas que serán ingresadas a rentas generales de la nación, tal como lo señala la ley de presupuestos del Sector Público 2023; M\$19 por saldo inicial de caja y M\$1 por recuperación de préstamos.



CUARTO: El Plan Anual de Trabajo con sus respectivas actividades y plazos comprometidos para el periodo de vigencia del presente Convenio, se encuentra en documento anexo: Carta Gantt.

QUINTO: Se entenderá que ChileValora ha cumplido los productos e indicadores comprometidos en los componentes del presente Convenio cuando el porcentaje de cumplimiento global sea igual o mayor a un ochenta por ciento (80%).



SEXTO: El plazo para la ejecución de las actividades comprometidas en el presente convenio será de 12 meses contados desde la total tramitación del acto administrativo que lo apruebe. No obstante, por razones de buen servicio, se podrá financiar contra los recursos que se transfieren por este acto, los gastos efectuados por ChileValora a partir del 1° de enero de 2023, que hayan sido necesarios para el funcionamiento y normal operación del Servicio.

Con todo, la vigencia del presente convenio se extenderá desde la total tramitación del acto administrativo que lo apruebe y hasta que se encuentren aprobados por parte del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los correspondientes informes mensuales de rendición de cuentas, y los informes técnicos cuatrimestrales, establecidos en la cláusula OCTAVA, o bien, hasta la restitución de los saldos no ejecutados, no rendidos u observados.

SÉPTIMO: El Convenio de desempeño y transferencia que por este acto se firma, asciende a un monto de M\$ 1.966.498 (mil novecientos sesenta y seis millones, cuatrocientos noventa y ocho mil pesos), que corresponde a los recursos asignados en la Ley de Presupuestos del Sector Público 2023 para el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, según lo señalado en el artículo 10 letra a) de la Ley N°20.267. La transferencia de la suma indicada se efectuará en dos cuotas iguales. La primera se pagará dentro de los cinco días hábiles siguientes a la total tramitación del acto administrativo que aprueba el presente Convenio y, la segunda, dentro de los 30 días corridos siguientes a dicho acto.



Atendido que los recursos que se transfieren por este Convenio, permiten financiar los gastos necesarios para el funcionamiento de ChileValora por todo el año 2023, podrán imputarse a éstos los gastos ejecutados por ChileValora a partir del 1° de enero de 2023, garantizándose de este modo la continuidad de sus operaciones y el cumplimiento del principio de continuidad del servicio público, tal como se ha realizado desde el año 2010 a la fecha.

OCTAVO: Para efectos de la evaluación del nivel de cumplimiento de este Convenio, ChileValora enviará a la Subsecretaría del Trabajo, un informe mensual con la rendición de cuentas de los fondos transferidos para el mismo período, dentro de los quince primeros días hábiles del mes siguiente a aquel que se informa, incluso respecto de aquellos meses que no exista inversión de los fondos traspasados. Ello, sin perjuicio de las facultades que la Resolución N°30 de 2015, otorga a la Contraloría General de la República o la que se dicte en su reemplazo.

Además, se entregará, cada cuatro meses, un informe técnico con el estado de avance que presenten los productos e indicadores comprometidos, dentro de los últimos cinco días hábiles del mes siguiente a aquel que se informa. Tanto los informes técnicos cuatrimestrales como

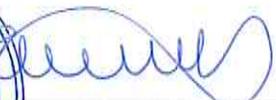


los informes mensuales de rendición de cuentas deberán ser aprobados o rechazados por la Subsecretaría del Trabajo dentro del plazo de diez días hábiles contados desde la fecha de su recepción.

En caso de formularse observaciones, ChileValora deberá subsanarlas dentro del plazo de siete días hábiles contados desde la respectiva comunicación. En caso de que las observaciones no fueren subsanadas se adoptarán las medidas pertinentes que correspondan. Ello sin perjuicio de las solicitudes de documentación e información que el Ministerio pueda formular antes o después de las fechas indicadas. Una vez entregado el Informe Final de rendición de cuentas correspondiente al año 2023, ChileValora se obliga a reintegrar los fondos que no hubieren sido comprometidos o que no hayan sido rendidos o respecto de los cuales no se hubieren subsanado las observaciones formuladas en un plazo de diez días hábiles contados desde la respectiva comunicación de la Subsecretaría del Trabajo, sin perjuicio de las normas legales que rijan al momento de producirse dichos excedentes.

NOVENO: La personería de doña Jeannette Alejandra Jara Román, consta en Decreto Supremo N° 71, de 11 de marzo de 2022, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en tanto, la personería de doña Ximena María Rivillo Oróstica consta en la Resolución Exenta N° 480, de 7 de junio de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en la Resolución SIAPER TRA N° 118926/83/2022, de 26 de mayo de 2022, de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

DÉCIMO: El presente Convenio se suscribe y firma en cuatro ejemplares del mismo tenor y fecha, quedando dos de ellos en poder de cada una de las partes.



**JEANNETTE JARA ROMÁN**  
Ministra de Trabajo y Previsión Social



**XIMENA RIVILLO ORÓSTICA**  
Secretaria Ejecutiva  
Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales



**DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS**  
MINISTERIO DE HACIENDA

V°B°

INDICADOR / FACTOR	MES DE VERIFICACION DE LA ACTUALIDAD												
	Nov. 1	Nov. 2	Nov. 3	Nov. 4	Nov. 5	Nov. 6	Nov. 7	Nov. 8	Nov. 9	Nov. 10	Nov. 11	Nov. 12	
<b>Indicador 1: Porcentaje de perfiles de competencias laborales que pertenecen a las acciones estratégicas definidas por Chibuyá, que crearon con aprobación de las Comités de Evaluación, levantados y/o actualizados en el año 1-3, que tienen procesos de validación y certificación en el año 1</b>													
Actividad 1: Definir un número de perfiles creados en 1-3 que pertenecen a acciones estratégicas	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividad 2: Definir un número de perfiles creados en 1-3 que pertenecen a acciones estratégicas, que crearon con aprobación de las Comités de Evaluación y/o actualizados en el año 1	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividad 3: Crear el perfil de perfiles													
<b>Indicador 2: Porcentaje de perfiles levantados en el año 1 que crearon con planes formativos en el año 1</b>													
Actividad 1: Levantamiento de los perfiles ocupacionales provenientes de los proyectos de capacitación laboral ejecutados por Chibuyá	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividad 2: Validación y actualización de los datos formativos													
Actividad 3: Crear el perfil de perfiles													
<b>Indicador 3: Porcentaje de perfiles levantados en el año 1 que crearon con planes formativos en el año 1</b>													
Actividad 1: Levantamiento de los perfiles ocupacionales provenientes de los proyectos de capacitación laboral ejecutados por Chibuyá	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividad 2: Validación y actualización de los datos formativos													
Actividad 3: Crear el perfil de perfiles													
<b>Indicador 4: Porcentaje de perfiles certificados durante el año 1 que pertenecen a las acciones estratégicas, respecto del total de perfiles certificados en el año 1</b>													
Actividad 1: Elaborar un plan de acciones de certificación en acciones estratégicas y perfiles	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividad 2: Gestionar con UNICEF y aliados mecanismos de financiamiento para ejecutar acciones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividad 3: Mantener el proceso de ejecución de evaluación de los perfiles	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividad 4: Mantener el proceso de ejecución de los procesos de evaluación en los distintos proyectos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividad 5: Mantener el proceso de ejecución de los procesos de evaluación en los distintos proyectos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
<b>Indicador 5: Porcentaje de perfiles que crearon con planes formativos en el año 1</b>													
Actividad 1: Planificar y ejecutar acciones de certificación técnica a ODC	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividad 2: Implementación de la certificación técnica	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Actividad 3: Mantener y mejorar los planes de acción de certificación técnica a ODC	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Medio de verificación de la actualidad

Comité y base de datos PABIN, plataforma informática que permite gestionar el Catálogo de Perfiles, los Perfiles de Actualización de Centros y Evaluadores y los Procesos de Evaluación y certificación.

Resultados de diagnóstico.  
Censo de validación de los planes formativos por parte de SERICE  
Censo de Chibuyá y SERICE

Informe de plan de certificación en acciones estratégicas  
Listados de perfiles de certificación (2 al 4 de)  
Reporte final con título de los certificados laborales  
Informe final de resultados de certificación en acciones estratégicas

Informe de plan de certificación en acciones estratégicas  
Listados de perfiles de certificación (2 al 4 de)  
Reporte final con título de los certificados laborales  
Informe final de resultados de certificación en acciones estratégicas

Acta de reestructuración y validación de ODC  
Resolución de aprobación de antecedentes y aprobación de perfiles  
Informe final de resultados de plan de certificación técnica a ODC