

Programa Bono Certificación de Competencias Laborales

1. Antecedentes

En Chile, la fuerza laboral asciende 7.493.087 personas, según las cifras entregadas por la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, CASEN, del año 2011. De este número, sólo el 25% posee estudios que certifican sus conocimientos y aptitudes laborales. El restante 75%, correspondiente a cerca de 5 millones 500 mil trabajadores/as, no posee estudios superiores formales. En la tabla nº1, se presenta el Nivel Educativo desglosado por situación ocupacional.

Tabla Nº1: Fuerza Laboral según nivel educacional a nivel nacional.

Nivel Educativo	Ocupados	Porcentaje	Desocupados	Porcentaje	Total
Sin educación formal	74.678	1.08	8.476	1.46	83.154
Básica incompleta	757.993	10.96	43.129	7.45	801.122
Básica completa	724.407	10.48	49.002	8.46	773.409
Media humanista incompleta	889.786	12.87	95.271	16.45	985.057
Media Técnico Profesional incompleta	142.417	2.06	25.344	4.38	167.761
Media humanista completa	1.754.441	25.38	143.779	24.83	1.898.220
Media técnica completa	659.998	9.55	68.608	11.85	728.606
Técnico superior o profesional incompleta	554.482	8.02	76.960	13.29	631.442
Técnico superior o profesional completa	1.355.835	19.61	68.481	11.83	1.424.316
Total	6.914.037	100.00	579.050	100.00	7.493.087

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Caracterización Socioeconómica año 2011 (CASEN).

En este contexto, parte importante de los trabajadores enfrentan múltiples problemas a la hora de encontrar empleo, contando con las competencias necesarias, pero carentes de respaldos que corroboren sus aptitudes y conocimientos. De esta manera, se evidencia una asimetría de información entre el mercado laboral y los trabajadores, ya que estos últimos pueden ser eficientes y productivos, pero el mercado no tiene cómo identificarlos.

Es así como la certificación de Competencias Laborales se convierte en una herramienta que otorga valor agregado al trabajador, convirtiéndolo en un sujeto más calificado para el mercado y otorgándole la posibilidad de demostrar sus competencias y diferenciarse de sus pares no certificados y de esta forma aumentar sus expectativas de ingresos, orientar mejor su trayectoria formativa y laboral y por último, obtener reconocimiento y satisfacción personal. Del mismo modo, la certificación colabora en la optimización de la inversión en capacitación, entregando descriptores exhaustivos sobre los diferentes roles laborales, además de brindar un diagnóstico del estado de competencias de los trabajadores e informe de brechas cuando estas se detectan.

Asimismo, y en el marco de la incorporación de Chile a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el país se ve enfrentado a nuevos retos en materia de formación y aprendizaje. Para esto urge un aumento en la productividad y la aceleración del Desarrollo del Capital Humano. En la misma línea de lo afirmado anteriormente, esta organización da cuenta que el país muestra una alta tasa de trabajadores con bajas calificaciones formales. Algo similar se apunta en el Reporte Global de Competitividad 2001-2012, realizado por el Foro Económico Mundial, que si bien expresa que Chile tiene la economía más competitiva de América Latina y el Caribe, tiene un grave problema proveniente del inadecuado nivel de educación de su fuerza laboral.

En este sentido, el sistema de certificación le permite al país reducir brechas de Capital Humano en sectores claves y aumentar su competitividad.

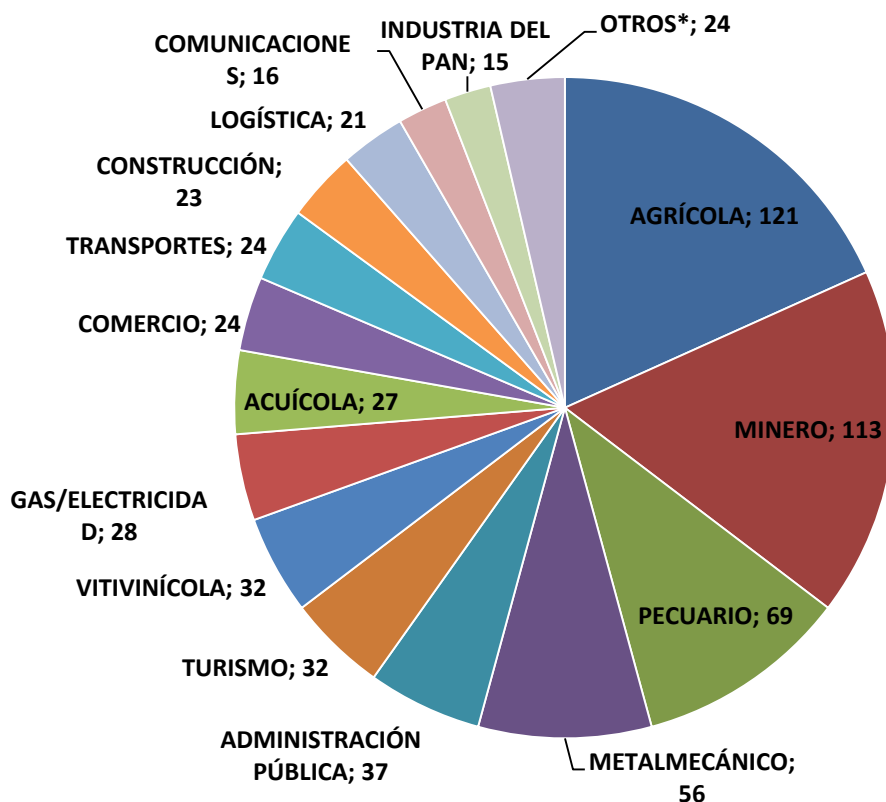
Actores que participan en el proceso:

A raíz de esto se crea la Comisión **Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, ChileValora**, de carácter tripartito, constituida por representantes de los trabajadores, de los empleadores y del sector público. Su misión es facilitar el avance del país hacia una mayor productividad e igualdad, a través del reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independiente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico. La Comisión está principalmente orientada a la población con menos calificación, mejorando el acceso al conocimiento, fortaleciendo y aumentando el capital humano de los trabajadores del país. En el proceso de certificación participan otros dos actores relevantes, el primero son los Organismos Sectoriales, que están constituidos por los actores más representativos de cada uno de los sectores productivos y son quienes están encargados de la detección de brechas según las necesidades del mercado, priorizar y levantar perfiles y validarlos sectorialmente. Por último están los Centros de Evaluación y Certificación. Estos son entidades especializadas, acreditadas por ChileValora para evaluar a los trabajadores según los perfiles y certificar a los que resulten competentes. Cabe señalar que a junio 2013, se han acreditado 17 Centros, cubriendo 12 sectores productivos¹.

En la actualidad, ChileValora cuenta con 662 perfiles ocupacionales acreditados, dentro de una gama de 22 sectores productivos. Entre estos sectores, destacan principalmente, el Agrícola, el Minero, el Pecuario y la Administración Pública, considerando el 50% de las acreditaciones. A continuación, se presenta un gráfico con la distribución de estos perfiles:

¹ <http://www.chilevalora.cl/index.php/nuestro-sistema/mup03>

Gráfico 1: Sectores Productivos y Perfiles Publicados a Junio 2013²



(1) Otros corresponde al sector CULTURA, PESQUERO, MEDIOAMBIENTE Y REFRIGERACIÓN, COMERCIO EXTERIOR, EDUCACIÓN, EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO y SERVICIOS

2. Objetivo

El objetivo principal del Bono Certificación de Competencias Laborales es “*facilitar la evaluación y/o certificación de competencias laborales de trabajadores, en los perfiles vigentes del catálogo de ChileValora*”.

Asimismo, busca promover la movilidad, la empleabilidad y la profesionalización en el mercado del trabajo. A su vez generar orgullo, reconocimiento y satisfacción personal y posibilitar mejoras en la orientación de la trayectoria formativa.

² <http://www.chilevalora.cl/busador/index.php/PerfilCompetencia/index>

Desde el punto de vista empresarial, aumentar la productividad y competitividad, contar con trabajadores más calificados, mejorar la gestión de Recursos Humanos, rentabilizar la inversión en capacitación, motivar la Responsabilidad Social Empresarial y cerrar el círculo virtuoso de calidad.

3. Población

3.1 Población Objetivo

El Programa Bono de Certificación de Competencias Laborales, está enfocado en trabajadores dependientes o independientes, cesantes y personas que buscan trabajo por primera vez, hombres y mujeres, mayores de 18 años que tengan experiencias laboral, independientemente de cómo ésta haya sido adquirida, y que deseen ser evaluados en perfiles ocupacionales existentes en el Catálogo de ChileValora, los que deben tener asociados Centros acreditados de ECCL en condiciones de realizar el proceso de evaluación.

3.2 Criterios de Selección

Los beneficiarios del Programa deben presentar experiencia laboral en el perfil a evaluar. Asimismo, será requisito que cada postulante se acerque a un Centro de Evaluación y Certificación de Competencias para informarse y orientarse del proceso y conocer qué es la Certificación y cuáles son los beneficios de obtenerla. Por último, tener entre 18 y 60 años de edad en el caso de las mujeres y entre 18 y 65 años de edad en el caso de los hombres.

4. Cobertura

La cobertura del Programa de Bono de Certificación de Competencias Laborales, será establecida de Acuerdo al presupuesto anual asignado vigente, cuya distribución a través de las regiones y la época del año está sujeta a la pertinencia que establezca Nivel Central y las Direcciones Regionales, considerando la realidad productiva local y regional.

5. Componentes

El programa Bono de Certificación de Competencias consta de tres componentes.

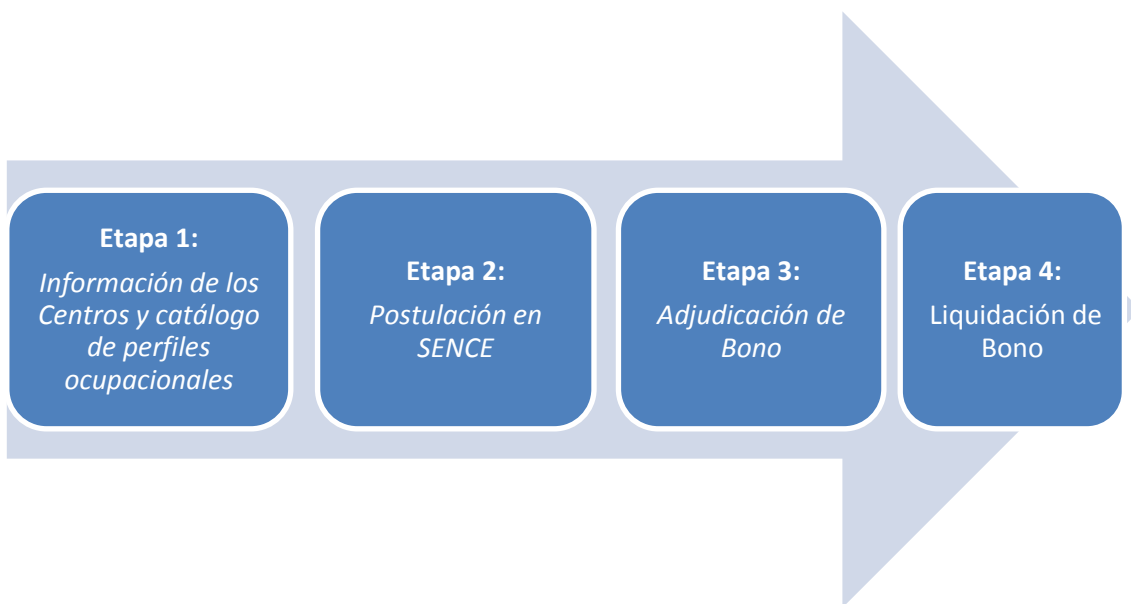
A continuación se detallan cada uno de ellos:

- ✓ **Proceso de Admisibilidad:** SENCE valida los criterios de entrada que los usuarios deben cumplir en cuanto a edad, educación y experiencia laboral. Posterior a esto, el beneficiario se dirige a un Centro de Evaluación y Certificación de Competencias, siendo este último el encargado de orientar e informar respecto del proceso. Con esto se da por finalizado el primer componente y se adjudica el bono.
- ✓ **Evaluación de Competencias por Unidad de Competencias:** Dicha evaluación comprende una observación en terreno, pruebas técnicas, autoevaluación, evaluaciones del jefe directo y simulación de habilidades. Todo proceso de evaluación comprende una etapa final de retroalimentación al candidato, donde el Centro deberá emitir un informe de resultados de cada una de las UCL's evaluadas, señalando el logro y/o brechas detectadas en el desempeño del candidato, así como la condición del mismo: competente, aún no competente y abandono del proceso de evaluación.
- ✓ **Certificación de un Perfil Ocupacional:** Concerniente al análisis de los resultados de evaluación y una auditoria del proceso, de esta forma tomar la decisión si el beneficiario será certificado. Finalmente, se lleva a cabo la Ceremonia de Certificación, instancia formal en la que los trabajadores reciben sus diplomas.

6. Etapas de Implementación

El Programa Bono de Certificación de Competencias Laborales está compuesto por 4 etapas.

A continuación se detalla cada una de ellas:



✓ **Etapa 1 “Información de los Centros y catálogo de perfiles ocupacionales”:**

A través de los canales informativos de SENCE, ChileValora y los propios Centros de Evaluación y Certificación de Competencias, se entregará a los trabajadores la información necesaria con respecto a los Centros disponibles, su cobertura territorial, qué perfiles ocupacionales ofrecen evaluar y cuáles son las condiciones de operación de cada uno.

✓ **Etapa 2 “Postulación en SENCE”:**

Durante el año se llevarán a cabo distintos llamados con cupos definidos. Cada uno de estos podrá estar focalizado en Sectores Productivos puntuales o Perfiles Ocupacionales determinados.

Los trabajadores postulan en SENCE al Bono a través del sitio web www.sence.cl, éste es el encargado de verificar el cumplimiento de los criterios de entrada (edad y educación). Posteriormente los postulantes se dirigirán a los Centros, los que deben orientar e informar sobre el significado de la certificación con el fin de generar un compromiso. Seguido a esto, los postulantes deberán ser entrevistados, donde deberán acreditar su experiencia laboral en el perfil en el que desean ser evaluados.

✓ **Etapa 3 “Adjudicación del Bono”:**

Cumpliendo con los requisitos de entrada y habiendo recibido la información del Centro de Evaluación y Certificación de Competencias, SENCE adjudica el Bono. Dicho Bono será emitido a nombre del Centro elegido por el beneficiario, y será cada Centro quien inscribirá al beneficiario en el proceso de evaluación. La cantidad de cupos por llamado se irá completando por orden de llegada.

✓ **Etapa 4 “Liquidación del Bono”:**

Existen dos procesos de supervisión paralelos, uno encargado a SENCE y otro responsable de ChileValora. El primero tiene un foco de fiscalizar la pertinencia del gasto, mientras que en el segundo la supervisión tiene que estar dirigida a asegurar la calidad del proceso y el correcto funcionamiento de los Centros.

7. Costos

Dentro del proyecto de Ley de Presupuestos Año 2013, para el Ministerio del Trabajo y en particular para el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, bajo el subtítulo 24, ítem 01, nº de asignación 270.

Este bono consiste en el financiamiento por parte del Estado de una Evaluación de Competencias Laborales para un perfil ocupacional por un valor de hasta \$120.000 pesos por persona.

Los perfiles a evaluar podrán seleccionarse a partir de la oferta entregada por SENCE, ChileValora y cada Centro en el marco del programa.

8. Mecanismos de Medición

8.1 Evaluaciones

Se realizará una evaluación cualitativa de la implementación del programa que considerará entrevistas y focus group para actores claves del programa entre los que se encontraron beneficiarios, Centros de Evaluación y Certificación de Competencias, encargados de programa, directores regionales y nacional tanto de SENCE como ChileValora. Se evaluarán diversos aspectos que engloban la implementación del programa como la Eficacia, la Pertinencia, la Eficiencia del programa y por último el Encadenamiento con la Capacitación. Lo anterior permitirá medir, indagar y conocer la percepción y satisfacción de los usuarios del programa. La fecha de dicha evaluación estará sujeta al comienzo del Programa Bono Certificación de Competencias Laborales y se estudiará la conveniencia de llevarla a cabo durante el segundo semestre del 2013 o durante el primer semestre de 2014.

8.2 Indicadores

- ✓ Número de Personas Certificadas / Número de Personas Evaluadas
- ✓ Número de Personas Evaluadas / Número de Personas planificadas a evaluar
- ✓ Porcentaje de deserción.