

# Programa Certificación de Competencias Laborales

Ficha diseño actualizado al 2014

## 1. Compromiso o inicio del programa

Este programa inició su ejecución el 2013.

## 2. Antecedentes

En Chile, la fuerza laboral asciende a 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
<b>Total</b>	<b>6.914.037</b>	<b>100%</b>	<b>579.050</b>	<b>100%</b>	<b>7.493.087</b>

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, conocimientos y habilidades. 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.

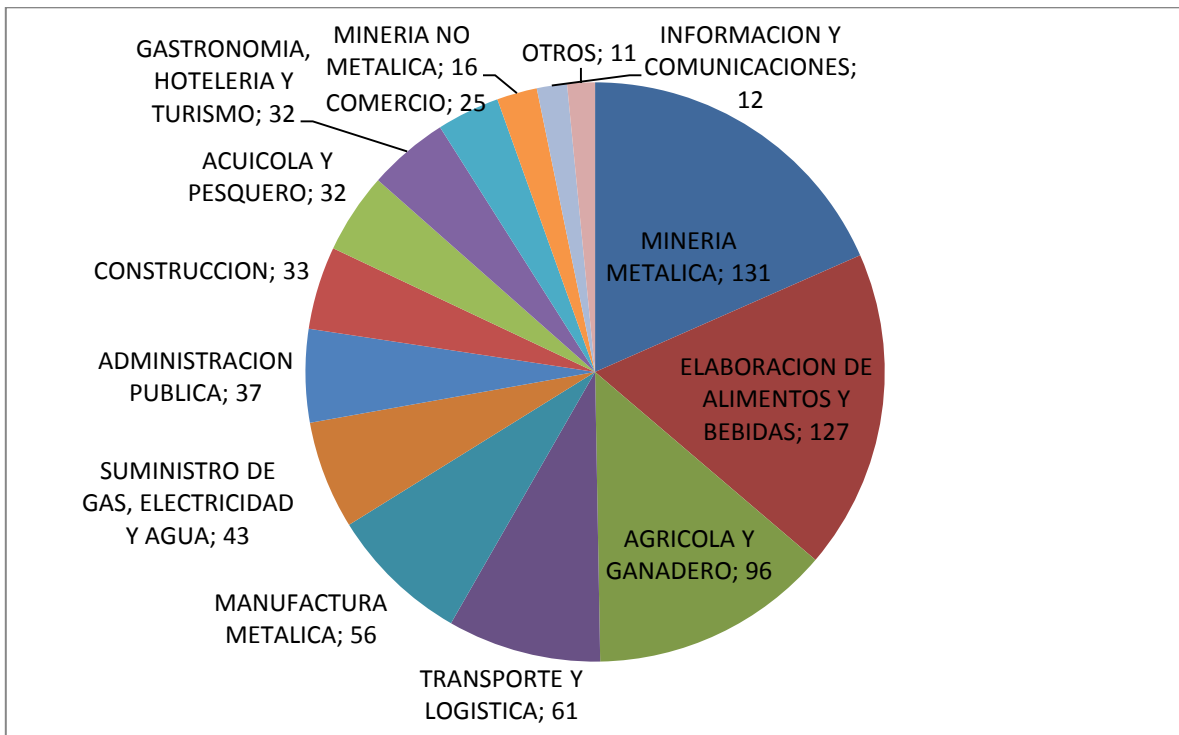
El primero son los Organismos Sectoriales, que están constituidos por los actores más representativos de cada uno de los sectores productivos y son quienes están encargados de la detección de brechas según las necesidades del mercado, priorizar y levantar perfiles y validarlos sectorialmente.

En segundo lugar están los Centros de Evaluación y Certificación, que son entidades especializadas, acreditadas por ChileValora para evaluar a los trabajadores según los perfiles y

certificar a los que resulten competentes. Cabe señalar que al 2013, se han acreditado 24 Centros, cubriendo 10 sectores productivos<sup>1</sup>.

En la actualidad, ChileValora cuenta con 712 perfiles ocupacionales acreditados, dentro de una gama de 21 sectores productivos. Entre estos sectores, destacan principalmente de Elaboración de Alimentos y Bebidas, el de Minería Metálica y el de Transporte y logística, considerando el 50% de las acreditaciones. A continuación, se presenta un gráfico con la distribución de estos perfiles:

Gráfico 1: Sectores Productivos y Perfiles ChileValora 2013<sup>2</sup>



(1) Otros corresponde a los sectores: EDUCACIÓN, SERVICIOS, ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN,

<sup>1</sup> Fuente: SENCE 2014, Un nuevo sistema de capacitación para Chile

<sup>2</sup> Fuente: SENCE 2014, Un nuevo sistema de capacitación para Chile

### 3. Objetivo

El objetivo principal del Programa de 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.

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.

### 4. Población

#### 4.1 Población Objetivo

El Programa 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.

#### 4.2 Criterios de Selección

Los beneficiarios del Programa deben cumplir con lo siguiente:

- 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. Esto se verifica al postular el candidato al Programa a través de la página web del Servicio.
- Cumplir con los requisitos que solicita el perfil ocupacional. Esto lo verifica el Centro en el momento de la realización de la entrevista al candidato.

Cada postulante deberá acercarse 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.

## 5. Cobertura

La cobertura del Programa de Certificación de Competencias Laborales, será establecida de acuerdo al presupuesto anual asignado vigente, cuya distribución a través de los sectores productivos, zona geográfica, época del año y prioridades que establezca el servicio.

## 6. Componentes

El Programa de Certificación de Competencias consta de dos componentes:

- 1) **Selección de Centros de Evaluación:** esto se realiza a través de la Ley de compras (licitación pública, licitación privada o asignación directa) donde sólo postulan los Centros acreditados por la Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Estos Centros se encargan de:

**Apoyar la selección de los beneficiarios:** a través de charlas informativas y entrevistas a las personas interesadas en participar.

**Realizar la 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.

- 2) **Selección de los beneficiarios del Programa:** esto se realiza a través de una plataforma diseñada y administrado por SENCE, donde se procede a la selección de ellos a través de un proceso de Admisibilidad en el que SENCE valida los criterios de entrada que los usuarios deben cumplir. Posteriormente a esto, el beneficiario se dirige a un Centro de Evaluación y Certificación de Competencias, siendo este último el encargado de informar si el postulante cumple con los requisitos para ser evaluado. Si el postulante cumple con esto y hay recursos disponibles se le entregará el beneficio.

## 7. Presupuesto y valor de la Unidad de Competencia Laboral (UCL)

El presupuesto del programa proviene de la Ley de Presupuestos año 2014, asignado al Ministerio del Trabajo y en particular para el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, bajo el subtítulo 24, ítem 01, nº de asignación 270.

En las bases de licitación para la evaluación de Competencias Laborales para Trabajadores en distintas zonas geográficas y sectores productivos, aprobadas por Resolución Exenta N°867 del 20 de febrero de 2014, se determinó que el “valor inicial de la UCL” sería de \$40.000.- (cuarenta mil pesos) por unidad de competencia Laboral (UCL).

En las mismas bases, se especifica que al valor inicial se incorporan dos factores para calcular el aporte de SENCE en los servicios de evaluación y certificación de competencias laborales: el primero será el factor “complejidad asociado al sector productivo” y el segundo “Factor Dispersión Geográfica”.

De esta manera, la combinación del factor geográfico (5 zonas) y el factor complejidad (medio, alto y bajo) determina el valor de una UCL en una zona determinada. Esto se aprecia en la siguiente tabla:

**Tabla “combinación de factores para determinar valor UCL por Zona”**

Zona	Complejidad	Factor	Valor máximo UCL
Zona Norte	Alta	1,52	\$ 60.840
Zona Norte	Media	1,35	\$ 53.820
Zona Norte	Baja	1,17	\$ 46.800
Zona Centro Norte	Alta	1,46	\$ 58.240
Zona Centro Norte	Media	1,29	\$ 51.520
Zona Centro Norte	Baja	1,12	\$ 44.800
Zona Centro	Alta	1,30	\$ 52.000
Zona Centro	Media	1,15	\$ 46.000
Zona Centro	Baja	1,00	\$ 40.000
Zona Centro Sur	Alta	1,42	\$ 56.680
Zona Centro Sur	Media	1,25	\$ 50.140
Zona Centro Sur	Baja	1,09	\$ 43.600
Zona Sur	Alta	1,52	\$ 60.840
Zona Sur	Media	1,35	\$ 53.820
Zona Sur	Baja	1,17	\$ 46.800

Como ejemplo, el financiamiento por parte del Estado de una Evaluación de Competencias Laborales para un perfil ocupacional de 4 UCL en la zona Centro y de baja complejidad será de \$160.000 pesos por persona (se toma zona, complejidad y factor de multiplicación, entregando el valor máximo).

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 Certificación de Competencias Laborales y se estudiará la conveniencia de llevarla a cabo durante el segundo semestre del 2014 o durante el primer semestre de 2015.

## **9. Indicadores**

Como parte de la implementación de un sistema de seguimiento y monitoreo de resultados de los programas, a partir del año 2014 se podrán observar el comportamiento de los siguientes indicadores:

- ✓ Personas seleccionadas /personas que postulan
- ✓ Número de Personas Certificadas / Número de Personas Evaluadas
- ✓ Porcentaje de deserción.