

Cuenta Pública 2014

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo

¿Pueden acceder los trabajadores cesantes a ser certificados?

Sí, **La Ley 20.267** que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales establece que: “El sistema tiene por objetivo el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en la que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal” (Artículo N°1).

Asimismo, el título séptimo de la mencionada ley, en el que se alude al financiamiento de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales, declara que: “El servicio de evaluación y certificación de competencias laborales establecido en la presente ley, podrá ser financiado mediante cualquiera de las siguientes alternativas (...) letra c) con recursos contemplados en el Fondo Nacional de Capacitación señalado en el artículo 44 de la ley 19.518, los que serán aplicados, preferentemente, a trabajadores cesantes” (Artículo N°26). En este marco, los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias deben evaluar las competencias de toda persona que lo requiera, de manera que debe contar con convenios para uso de infraestructura que permita realizar simulaciones de un proceso de evaluación.

Por último, las herramientas que SENCE dispone para el financiamiento de procesos de evaluación de competencias laborales, tales como Becas Franquicia Tributaria o la línea programática del Servicio (Programa de Certificación de Competencias Laborales) establece entre sus beneficiarios a personas cesantes (bases de licitación Becas Franquicia Tributaria a través del OTIC y Artículo 46 de la Ley 19.518).

¿Cómo pueden acceder los trabajadores cesantes a ser certificados?

La persona interesada en Evaluar sus competencias debe:

1.- Identificar en qué perfil ocupacional desea certificarse. El catálogo de perfiles ocupacionales es administrado por Chile Valora, al cual se puede acceder en el siguiente link:

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

2.- Posterior a la identificación del perfil, la persona interesada en certificar sus competencias debe a su vez revisar si el perfil seleccionado está considerado dentro del alcance de alguno de los Centros Acreditados. Si no lo está, no se puede evaluar en ese perfil ocupacional. El Centro debe contar con evaluadores acreditados en el perfil de evaluación. Para acceder a la información de los Centros se puede acceder al siguiente link:

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

3.- Identificado el Centro, se requiere contactar a la institución para recibir la información respecto del proceso de evaluación de competencias laborales en el perfil seleccionado. El Centro, a través de charla y entrevista, determina si el potencial candidato cumple con los requisitos establecidos en el perfil para ser evaluado. Luego, se señalará si el candidato opta a ser evaluado, los resultados de la evaluación podrán ser los siguientes: Candidato Competente o Aun no Competente.

¿Qué hace SENCE para orientar la elección de una ocupación o capacitación de la gran cantidad de jóvenes que egresan del Liceo y no entran a la Universidad?

En el marco del Programa +Capaz, SENCE está trabajado en una correcta adecuación entre cursos y perfiles de público objetivo. Adicionalmente al componente +Capaz, las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) entregan a la comunidad orientación en materia de empleo, realizando Talleres de Apresto y diagnóstico laboral a todos quienes recurren a la OMIL.

Se modificará algunos aspectos del FOMIL ¿Cuál es la evaluación de este Programa?

No existe una evaluación de impacto del programa Fortalecimiento OMIL. No obstante, durante el año 2011 se elaboró un informe desarrollado por la Comisión Larrañaga el cual entrega un diagnóstico inicial y un análisis comparado de sistemas de intermediación laboral en Reino Unido, Holanda, Canadá, Australia y Estados Unidos. Por otra parte, el Cuadro N°1 sintetiza los principales indicadores utilizados por SENCE para medir los resultados y evolución del Programa.

Cuadro N°1: Evolución del Programa desde el año 2009 al 2014

Año	Presupuesto	Monto promedio transferido a OMIL	Nº OMIL con Convenio FOMIL	Meta de colocados	Nº colocados
2009	MM\$ 336	MM\$ 1 a MM\$ 3	148	5.600	5.634
2010	MM\$ 496	MM\$ 1 a MM\$ 2	236	5.400	5.344
2011	MM\$ 2.115	MM\$3 a MM\$ 11.5	302	25.885	25.885
2012	MM\$ 3.100	MM\$ 6 a MM\$ 14	308	36.239	44.039
2013	MM\$ 3.400	MM\$ 9 a MM\$ 18	267	38.480	53.471
2014	MM\$ 3.700	MM\$ 10 a MM\$ 20	256	45.840	

Fuente: Unidad de Intermediación Laboral, Departamento de Empleo y Capacitación en Empresas, SENCE 2014

En lo que respecta a modificaciones al programa, SENCE se encuentra en procesos de definiciones que buscarán perfeccionar el Programa. Los cambios están en una fase final de análisis y se implementarán a contar del año 2015. Asimismo, el programa +Capaz contempla una Fase de Intermediación laboral, lo que permite que el capacitado pueda ser conectado a esta fase durante la ejecución del curso, permitiendo así vincularlo con una práctica laboral y/o con un puesto de trabajo formal.

¿Qué programas habrá para emprendedores?

Los Programas Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios y el Programa +Capaz, línea mujer emprendedora.

- a) El programa “Bono de Capacitación para Micro y Pequeños Empresarios”, también llamado “Bono Empresa y Negocio” es un beneficio que otorga el Estado por el cual una persona puede elegir dónde y en qué capacitarse. Es un programa dirigido a los dueños, socios y representantes legales de Micro y Pequeñas Empresas, el cual tiene por objetivo aumentar la productividad del negocio de micro y pequeños empresarios a través de herramientas de capacitación para potenciar su capacidad de gestión.

Los requisitos de acceso son:

- Ser representante legal, dueño o socio de la empresa que postula.
- Tener iniciación formal de actividades.
- Ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro que no excedan a 25.000 U.F. en el último año calendario.
- Pertener a la categoría de contribuyente del artículo 22 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, en la medida que sea validado en las bases de datos de que disponga el SENCE.
- En caso de ser trabajador por cuenta propia, no tener cotizaciones previsionales (como trabajador dependiente), en los últimos tres

- b) **Programa +Capaz, línea Mujer Emprendedora**, dirigido a mujeres que posean un emprendimiento o deseen emprender en forma independiente, el requisito principal es pertenecer a los quintiles I, II o III.

La Línea +Capaz Mujer Emprendedora se implementará a través licitaciones de cursos realizadas directamente por SENCE, para capacitar a 10.000 mujeres, y a través de licitaciones de otras instituciones públicas asociadas (Fosis, Indap, Prodemu y Sernapesca) para capacitar a otras 10.000 mujeres:

- Curso de Gestión/Emprendimiento de 100 horas de duración, que se ejecutará tanto a través de licitaciones realizadas por SENCE o de otras instituciones públicas asociadas. Estos cursos incluirán los siguientes contenidos: a) Diagnóstico, b) Capacitación en gestión (puede incorporar alfabetización digital) (80 horas), c) Asistencia Técnica (20 horas) y d) Fondo de Inversión (\$300.000).
- Se definirá un listado regional /comunal de cursos cortos (50 horas. máximo) licitados por Sence, de acuerdo al levantamiento de demandas territoriales.

Debido a la alta cesantía actual ¿existirán subsidios a la contratación a la mano de obra, aparte del Programa Aprendices, Pro Empleo? ¿Existirán programas de empleo para Adultos Mayores y Capacitaciones?

Durante el 2015 estará disponible Programa Aprendices.

El Programa Aprendices se basa en la formación dual, donde una persona es capacitada tanto al interior de la empresa, como fuera de esta. El Aprendiz es formado por la empresa en aspectos teóricos y prácticos en base a un Plan Formativo, en competencias (Básicas y Técnicas) y en actitudes o conductas asociadas al desempeño del oficio del rubro de la empresa (habilidades transversales como Proactividad, Liderazgo, trabajo en equipo, etc.) a través de un Organismo Técnico de Capacitación, OTEC, o una relatoría interna, donde un trabajador de la empresa o maestro guía puede realizar la clase. Los aprendices deben estar contratados a través de un contrato de aprendizaje, el cual puede tener una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años.

Beneficios del programa:

- 50% de un Ingreso Mínimo Mensual por un período máximo de 12 meses.
- Bono de 400 mil pesos para la empresa que forma al aprendiz, ya sea por relatoría interna o bien a través de un Otec.

Los aprendices deben tener entre 15 y menos de 25 años de edad.

¿Características de Liceos T.P. para postular al Más Capaz? Requisitos, ¿Puede ser particular subvencionado? La información al respecto es muy escasa y no aparece en la página del Programa.

Podrá participar cualquier liceo técnico profesional registrado y autorizado por el Ministerio de Educación, incluyendo municipales de administración directa, delegada, y particulares subvencionados.

¿Qué instrumentos tiene SENCE para apoyar el empleo?

Hay dos líneas de trabajo: Intermediación laboral a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y subsidios indirectos a la contratación.

Para acceder al Más Capaz ¿se debe estar en la B.N.E. y cobrar Cesantía? El Más Capaz debe estar implementado en todas la OMIL del País? Se creará un convenio especial para ello? Se capacitará a los funcionarios municipales en el Programa Más Capaz?

Estar inscrito en la B.N.E y cobrar cesantía no es requisitos para acceder al programa.
+Capaz se implementará en las OMIL con las cuales SENCE firme convenio. Los funcionarios municipales serán capacitados en +Capaz, cuando alguna de sus unidades dependientes (OMIL) participe de éste. También recibirán capacitación indirecta, en el marco de las campañas de difusión comunicacional y en terreno del programa.

Trabajo como OTEC con personas con discapacidad. Respecto al Más Capaz sugiero considerar hacer adaptaciones en los Programas a la realidad educativa que Chile presenta hoy respecto a la discapacidad.

De acuerdo, este es uno de los desafíos a abordar por parte de + Capaz, en términos de hacer pertinente la oferta formativa existente a las particularidades propias de la realidad de las personas discapacitadas.

Sr. Director: ¿Por qué no se inició el plan piloto en la región de la Araucanía, la región más pobre de Chile?

La fase piloto del +Capaz se llevó a cabo sólo en algunas regiones y comunas del país para efectos de probar dispositivos, herramientas y componentes del programa, considerando facilidades administrativas para una rápida ejecución. A contar del 2015, la cobertura alcanzará las 15 regiones del país, incluyendo a la de la Araucanía.

¿Los oficios seleccionados para el Más Capaz, son aquellos que tienen demanda? ¿Hay un estudio de demanda?

Los oficios se escogen de acuerdo a criterios de demanda del mundo productivo (considerando una adecuación entre planes formativos y perfiles ocupacionales por competencias levantados por Chile Valora junto con los principales sectores productivos organizados) y del levantamiento de demandas regionales y comunales llevado a cabo por la unidad de estudios de SENCE con participación directa de las direcciones y equipo regionales de SENCE. Así, se asegura que los oficios cuentan con una demanda tanto desde el punto de vista productivo como territorial.

¿Qué importancia tiene la capacitación en la Agenda Laboral del Gobierno?

La capacitación tiene un lugar fundamental en la agenda de gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet. Por esta razón se está implementando el programa +capaz que contempla entre sus medidas la necesidad de contar con un nuevo sistema de intermediación y capacitación laboral que apoye a quienes tienen problemas de inserción en el mercado de trabajo, con particular foco en aquellos que presentan mayor vulnerabilidad.

¿Postularán al programa Más Capaz OTEC'S del Registro Nacional? ¿Se les dará más puntaje para la adjudicación a las OTEC'S del Registro Especial?

Pueden postular todos los OTEC, tanto del registro nacional como del registro especial, en igualdad de condiciones, sin puntajes adicionales para unos u otros.

¿Qué programas se consideran para el año 2015 aparte del Más Capaz? Bonos de capacitación y Becas de cesantía ¿seguirán con el mismo formato y fecha de ejecución?

En la Línea de CAPACITACIÓN/FORMACIÓN EN OFICIOS

- Formación Para el Trabajo: Personas vulnerables.
- Aprendices: Jóvenes desempleados.
- Becas Laborales: Personas vulnerables.
- Becas Fondo Cesantía Solidario y Bono Empresa y Negocio: Micro y pequeños empresarios continúan en el mismo formato mejorado en cuanto a cursos ofertados para capacitación y en un inicio más temprano (meses), para el caso del Bono Empresa y Negocio y Becas del Fondo de Cesantía Solidario.

En la Línea de EMPLEO

- Subsidio al Empleo Joven: Jóvenes ocupados laboralmente.
- Subsidio al Empleo de la Mujer: Mujeres ocupadas laboralmente.
- Intermediación laboral OMIL: Personas desocupadas.

¿Cómo se vincula el Subsidio al empleo Joven con Más Capaz?

No hay una definición de diseño que vincule directamente ambas líneas.

¿Cómo entender la política de apertura y flexibilidad si, por otro lado, aumentan los controles y las restricciones? Por ejemplo, el registro de infraestructura que no considera la realidad de las comunas con población vulnerable, exigiendo el cumplimiento de normas inaplicables en ese contexto.

Cabe destacar que el registro de infraestructura no impone restricciones adicionales. Para ser más precisos, el registro de infraestructura sólo contempla un catastro actualizado de la infraestructura que se empleará para la capacitación, y surge en el marco de los requerimientos de información que el legislador establece en la Ley 19.518 para aquellas instituciones que desean conformar un organismo técnico de capacitación, expresamente al señalar que: "La entidad postulante deberá consignar en su solicitud, además de lo indicado precedentemente, si dispone para el desarrollo de las actividades de capacitación, de salas de clases, talleres o laboratorios propios o a cualquier otro título o si, por el contrario, las efectuará en otro tipo de lugares, contratados especialmente al efecto" (Art. 11, DS N°98, último inciso).

De este modo, para efectos de registrar la infraestructura (salas, talleres y establecimientos anexos) de los organismos técnicos que cuenten con ella, el SENCE ha diseñado e implementado una plataforma, de tipo declarativa, en que los OTECs inscritos en el Registro Nacional informarán la infraestructura de que disponen, cuando disponen de ella de una forma más bien permanente (propiedad, arriendo, comodato, usufructo, entre otros); en caso contrario, simplemente declaran

que no cuentan con ella). La plataforma permite que el OTEC suba registros fotográficos de los establecimientos que se encuentra registrando, e información básica sobre número y dimensión de las aulas, tipo de talleres del que dispone, servicios higiénicos, etc. Adicionalmente, la plataforma solicita que se reporte cierta información administrativa relativa al cumplimiento de certificaciones sectoriales en materia de electricidad y combustibles (ambos requisitos para obtener el permiso municipal de un establecimiento, por lo cual éste último implica que los anteriores se satisfacen), que se solicitan como garante de estándares de seguridad para las personas que se capaciten en estos recintos.

Cabe reiterar que ninguno de estos estándares ha sido definido o impuesto por el SENCE, sino que obedecen a la normativa dispuesta por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles y la O.G.U.C.

Dicho lo anterior, la construcción de una plataforma para registrar la infraestructura de cada organismo técnico, no exige el cumplimiento de "normas inaplicables en contextos de población vulnerable", puesto que ésta no exige más que declarar cuál es la infraestructura de que se dispone y cumplir estándares básicos de seguridad.

Hoy por hoy existe una desventaja del uso de franquicia tributaria para la evaluación y certificación de competencias laborales por cuanto esta alcanza un 90% de cobertura del valor por UCL en comparación de capacitación que cubre hasta el 100%. Además existe un desconocimiento por parte de las empresas del uso de franquicia para el programa y sin dejar de mencionar la burocracia documental que conlleva tanto para empresas, OTIC y centros. Mi pregunta es: ¿Está SENCE consiente de esto y que está haciendo tanto para dar a conocer el uso de este recurso para la certificación y agilizar el mismo?

Efectivamente, el consultante tiene razón al señalar que el mecanismo de financiamiento de franquicia tributaria opera diferente en las actividades de capacitación que en los casos de certificación de competencias laborales; como se aprecia a continuación:

CERTIFICACIÓN	FT	CAPACITACIÓN	FT
Hasta 10 UTM	90%		
Más de 10 y hasta 25 UTM	70%	Hasta 25 UTM	100%
Más de 25 y hasta 50 UTM	50%	Más de 25 y hasta 50 UTM	50%
Sobre 50 UTM	0%	Sobre 50 UTM	15%

En el caso del uso de FT como mecanismo de financiamiento, los % máximos de apoyo del Estado por esta vía están indicados expresamente en el Art. 29 de la Ley 20.267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales; por lo que cualquier cambio sobre estos porcentajes es materia legal.

Hemos revisado la Historia del Proyecto de Ley para poder inferir qué criterios tuvo a la vista el legislador al diferenciar los porcentajes de cobertura de franquicia por tramo de renta, e incluso

estos mismos tramos, entre capacitación y certificación de competencias; y si bien no se mencionan explícitamente, se puede deducir que, sin desmerecer los beneficios de la certificación de competencias laborales, la capacitación es prioritaria para que los trabajadores adquieran las competencias técnicas que sus ocupaciones y puestos de trabajo requieren. Por otro lado, en la discusión legislativa explícitamente se vio la necesidad de que la certificación de competencias laborales se basara en la participación público-privada, por lo que siempre se contempló el financiamiento directo de las empresas como complemento al aporte estatal vía franquicia.

En relación a la difusión del sistema de certificación, la misma Ley que lo crea, crea a la Secretaría Ejecutiva de éste, conocida como ChileValora.

ChileValora no sólo tiene la misión de administrar el catálogo de perfiles ocupacionales, de velar por la calidad de los perfiles levantados en los distintos sectores productivos a partir del trabajo de los organismos sectoriales de competencias laborales (OSCL), la caución de la calidad de los centros de certificación de competencias y los evaluadores autorizados, sino que también cumple el rol de difundir el sistema y las bondades de la certificación de competencias laborales. Para estos efectos, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo anualmente le transfiere recursos, que entre otras cosas, se destinan al financiamiento del plan anual de difusión.

Por su parte, para 2015, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo tiene previsto llevar a cabo una campaña de difusión del mecanismo de franquicia tributaria destinado a empresas, con el fin de fomentar su utilización tanto para financiar acciones de capacitaciones de trabajadores como para que éstos puedan certificar sus competencias. Adicionalmente, para facilitar el proceso de comunicaciones de acciones de certificación para empresas y OTIC, el SENCE se encuentra en la fase de levantamiento de requerimientos para la construcción de una plataforma que permita automatizar este proceso, optimizando los tiempos de todas las partes involucradas y disminuyendo gran parte de los trámites, que quedarán en línea.

Una forma alternativa de financiar acciones de certificación de competencias laborales es el de becas de certificación, mecanismo determinado en la misma Ley, que establece que el SENCE con cargo al Fondo Nacional de Capacitación contribuirá a este financiamiento. Para 2015, el SENCE tiene previsto anticipar la licitación de becas de certificación, lo que contribuirá a agilizar el sistema.

Más que una pregunta, quisiera agradecer la acogida y los espacios de diálogo franco que como asociación gremial FORJAR hemos recibido de las actuales autoridades, en la búsqueda de brindar mayores y mejores oportunidades a nuestros compatriotas más vulnerables. Gustavo Donoso, Presidente Forjar A.G.

Felicitaciones! Por escuchar a todos los organismos e instituciones involucradas en el importantes desafío de trabajar por un Chile más inclusivo, mejor capacitados y con más oportunidades de incorporarse al mercado laboral. Fundación Tacal.



Para el Director Nacional ¿Cuál es el rol del consejo nacional consultivo del SENCE año 2015?

El rol que debe cumplir el consejo, está reglamentado en la norma de participación ciudadana del Sence (resolución n°5324 del 30 de septiembre de 2014) publicada en la página web del servicio.

Indica, en virtud de su carácter consultivo, que el Consejo podrá emitir opiniones sobre las materias en que sea consultado por el Servicio, y su opinión deberá ser considerada de manera no vinculante.

Por su carácter autónomo, los consejos serán independientes en sus opiniones, decisiones y resoluciones.