

Evaluación de procesos del Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

INFORME FINAL Presentación simplificada

Bogotá, 27 de diciembre de 2012

PROCESO DE EVALUACIÓN DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES (PECCL)

Competencia laboral es “la capacidad real que tiene una persona para aplicar conocimientos, habilidades y destrezas, valores y comportamientos, en el desempeño laboral, en diferentes contextos” (SENA)

La certificación de competencias laborales de los trabajadores es el equivalente a los controles de calidad a nivel individual, “es el reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con la evaluación de sus competencias en relación con una norma sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo” (OIT)

En Colombia, la certificación de competencias laborales se adelanta por medio del PECCL, en donde el **SENA y cuatro empresas privadas acreditadas por ONAC**, evalúan las habilidades, conocimientos, destrezas de una persona en el desempeño de un oficio, en relación a una norma.

Distribución de funciones en el PECCL

Función	Entidad o sujeto
¿Quién debe dar el lineamiento de política?	Ministerio de Trabajo Ministerio de Comercio, industria y turismo Ministerio de Educación Colciencias
¿Quién acredita a los certificadores?	Organismo Nacional de Acreditación de Colombia
¿Quién realiza la normalización?	SENA coordina y facilita la normalización a través de mesas sectoriales con participación del sector productivo
¿Quién opera la evaluación y certificación de competencias laborales?	SENA Certificadores privados acreditados por ONAC (3 en gas y uno en soldadura)
¿Quién financia?	La normalización y certificación a cargo del SENA es financiada por esta entidad a cargo de los pagos a parafiscales. La certificación de privados es cobrada a los candidatos.
¿Quién regula?	SENA

OBJETIVO GENERAL DE LA EVALUACIÓN

Evidenciar, analizar y documentar la importancia y pertinencia del Proceso de Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales (PECCL) para:

- el reconocimiento, uso y valoración del desempeño laboral y ocupacional de las personas en el sector productivo y su empleabilidad dentro de la fuerza laboral,
- así como su posible inserción al sistema educativo y de formación, para una mayor cualificación.

Lo que implica evaluar:

- El funcionamiento del proceso (Componente 1)
- El impacto que pueda tener sobre la población certificada y el sector productivo (Componente 2).
- Desarrollar recomendaciones (Componente 3).

CONTENIDO

1. Componente 1. Evaluación de operaciones
 1. Metodología
 2. Hallazgos
2. Componente 2. Evaluación de impacto
 1. Metodología
 2. Hallazgos
3. Componente 3. Recomendaciones

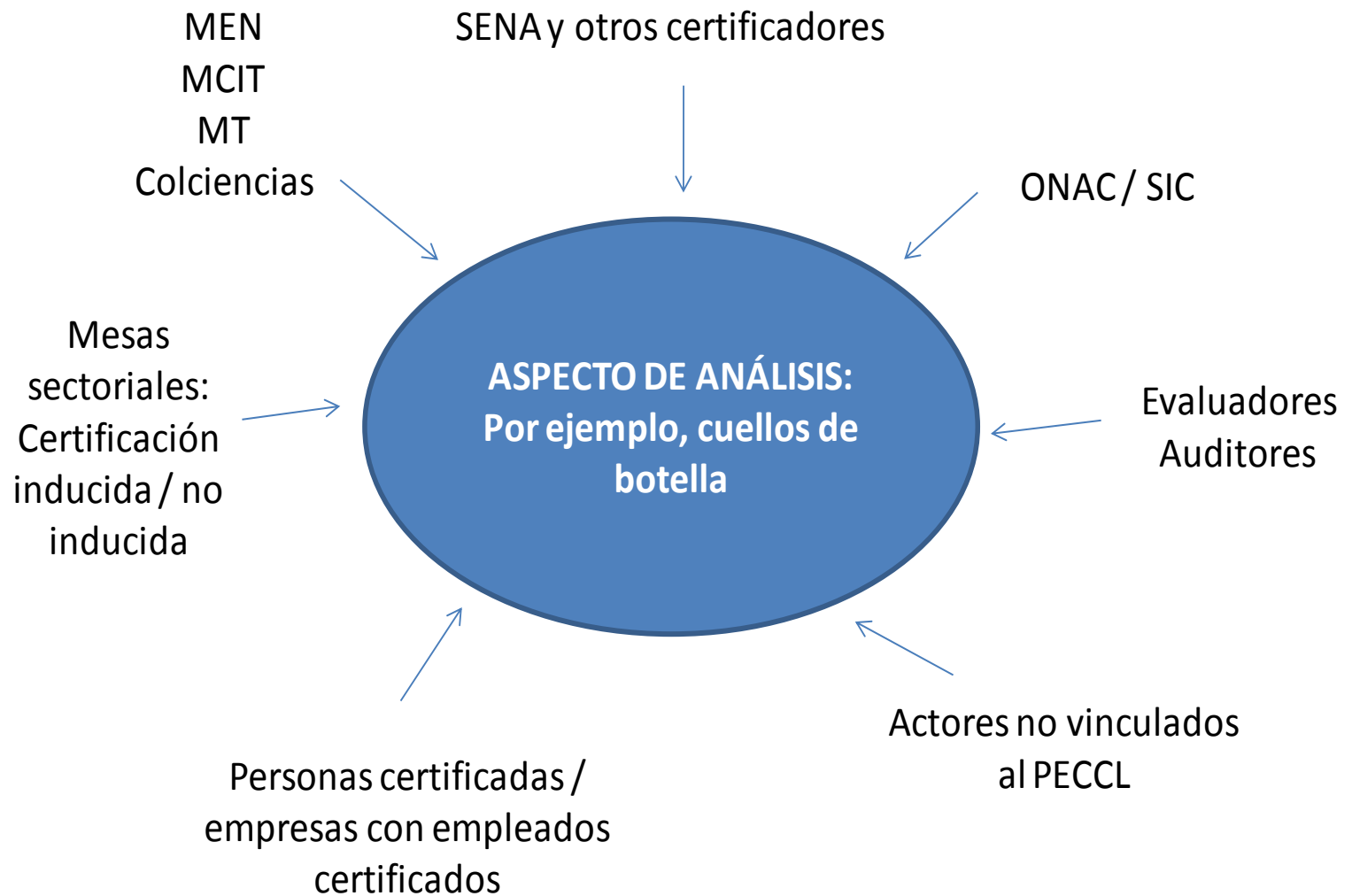


Componente 1. Evaluación de operaciones



1.1. Metodología del componente 1

Se entrevistaron los diferentes actores y se encuestaron personas y empresas vinculadas al proceso. Luego se contrastaron las respuestas de los diferentes interlocutores a un grupo de preguntas similares. Por ejemplo, cuellos de botella que será indagado con todos:



1.2. Hallazgos

La oferta...

SENA es el oferente dominante, con amplia oferta de competencias a certificar, gratuito para las personas. Las empresas asumen costos relacionados con el evaluador, papelería, disponibilidad de espacios y tiempo de los empleados.

Cuatro empresas privadas acreditadas por ONAC que se concentran en los sectores de gas y soldadura, cuyos procesos tienen un costo para las personas entre 360.000 y 550.000 pesos en 2012.

Entre 180 y 275 dólares americanos

1.2 Hallazgos del Componente 1: Evaluación de operaciones

- El SENA es el oferente dominante frente a cuatro empresas privadas acreditadas por ONAC para certificar en gas (3) y soldadura (1).
- 351 mil personas han sido certificadas (347.2 mil por el SENA); se concentran en formación básica y media; en estratos 1, 2 y 3; **(671.000 certificaciones)**.
- El 80% de las certificaciones del SENA se concentran en 22 subsectores liderados por salud, agua potable y saneamiento básico, transporte, asistencia administrativa, gas y construcción.

1.2 Hallazgos del Componente 1: Evaluación de operaciones

Determinar la demanda potencial no es tarea fácil...

Si se considera la PEA no calificada, ¿Qué proporción podría tener habilidades laborales para ingresar en el PECCL?

Si se supone que un 50% de 9.7 de la PEA es no calificada con habilidades certificables; se estaría llegando a una cobertura un poco inferior al 10% (en 2009).

Si se considera la visión del CONPES 3674 se debería estar considerando toda la PEA.

Es predecible un crecimiento de la demanda actual, por...

- ✓ Tendencias a aumentar la protección al consumidor, a las empresas y a los trabajadores;
- ✓ Proceso de internacionalización que exigirá certificación de calidad del personal en todos los niveles

1.2 Hallazgos del Componente 1: Evaluación de operaciones

El proceso en el SENA (desarrollado internamente a partir de revisión de experiencias internacionales y normatividad) y las cuatro empresas privadas (Norma NTC 17024) es muy parecido....

- Una verificación que la persona puede ser candidato a certificación ya sea por inducción; autoevaluación o prueba de competencias básicas;
- La inscripción para iniciar el proceso;
- Elaboración de un plan de evaluación;
- Recolección de evidencias que incluyan desempeño, conocimiento, producto y actitudes, conformando un portafolio de evidencias;
- Emisión de un juicio de competencias;
- Validación del proceso;
- Certificación.

1.2 Hallazgos del Componente 1: Evaluación de operaciones

- Con respecto al proceso, según la encuesta:
 - La mayoría de las personas acceden al proceso de manera voluntaria,
 - Lo conocen por la empresa donde trabajan o por el servicio público de formación del SENA,
 - 15% hacen planes de mejoramiento (21% independientes y 13% dependientes)
 - Alrededor de la mitad de las personas asumen costos de transporte, materiales, etc. (un poco más los independientes); y
 - El proceso cuenta con una favorable calificación por parte de personas y empresas; la principal crítica está en la duración del proceso: 9.8 semanas según las personas y 15.8 según empresas.
 - Las empresas vinculadas manejan modelos de gestión humana. En promedio han realizado 5.8 procesos con el SENA, un 38% son grandes, 26% medianas y 27% pequeñas.

1.2 Hallazgos del Componente 1: Evaluación de operaciones

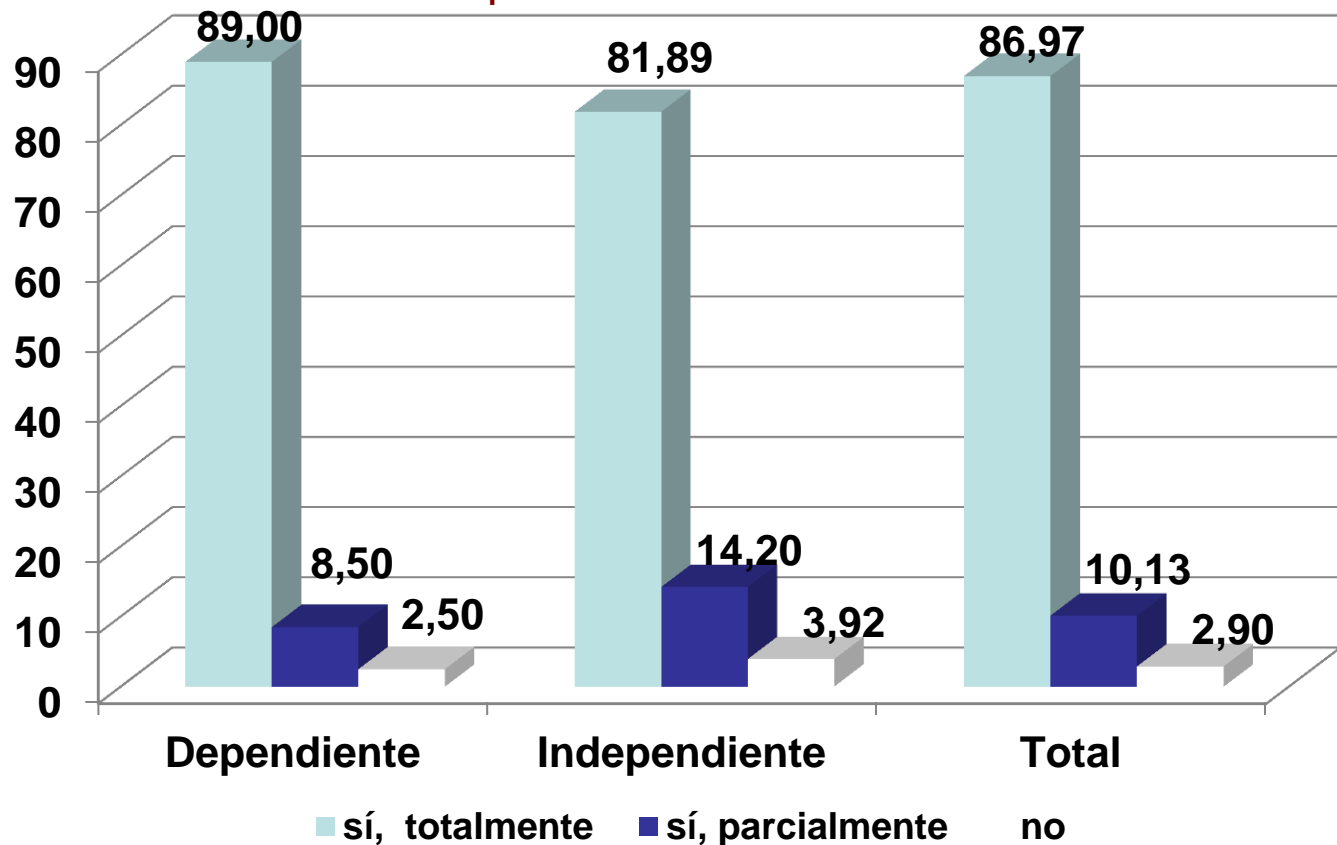
El proceso del SENA tiene oportunidades de mejora en:

- La conformación de las bases de datos de personas y empresas vinculadas al PECCL;
- En la duración del proceso por disponibilidad de instrumentos, evaluadores y conformación de grupos. En los Centros Regionales, este es una oferta anexa a su principal vocación, que es la formación.
- En las metas por resultados que generan incentivos perversos.
- En los controles de conflictos de interés en empresas que aportan sus evaluadores.

1.2 Hallazgos del Componente 1: Evaluación de operaciones

- El PECCL es pertinente y apreciado por gremios; reconocido por las personas certificadas y empresas; pero, es amenazado por el establecimiento de metas en función al número de personas certificadas y conflicto de interés de empresas que aportan el evaluador.

¿El PECCL evidencia efectivamente el desempeño de sus competencias laborales?



Componente 2. Evaluación de impacto



2.1. Metodología de la evaluación de impacto

Se evaluó el impacto sobre:

- **personas certificadas:** en términos de empleabilidad, productividad, formación laboral continua, movilidad laboral y motivación y reconocimiento
- **empresas que han realizado alianzas con el SENA:** en términos del aporte sobre su modelo de gestión de talento humano, organizacional y productivo.

Para tal fin, se recogió la percepción de los efectos y los impactos a los diferentes actores **mediante entrevistas y encuestas**; y se modeló el impacto sobre las personas.

También se utilizó una serie de modelos de impacto por intensidad, aislando otros factores que pudieron llevar a los cambios mencionados por las personas certificadas.

La **variable de intensidad es el tiempo que la persona lleva certificada**. Se introdujeron a los modelos variables exógenas para controlar los modelos de regresión y estimaciones de errores estándar por métodos bootstrap.

2.1. Metodología de la evaluación de impacto

La estimación de los modelos de impacto para las personas, se entiende para cada una de las variables:

La empleabilidad - aumento en la probabilidad de conseguir un empleo; la probabilidad de conservar el empleo; o la capacidad de poder cambiar de empleo sin dificultades.

La productividad - aumento en la remuneración por hora, o una mayor probabilidad de obtener un aumento del salario real en el empleo.

La Formación laboral continua - aumento en la probabilidad de continuar el proceso educativo o de formación para el trabajo en el futuro;

La movilidad laboral - aumento en la probabilidad de conseguir un empleo mejor remunerado:

Motivación y reconocimiento - después de la certificación se ha sentido más motivado o ha realizado planes para su futuro laboral o de formación.



Robustez de las estimaciones

Dado que los resultados provienen de una muestra probabilística, es importante verificar la robustez de los mismos. Para esto, se decidió utilizar la técnica de Bootstrap, realizando simulaciones para los indicadores de impacto más relevantes del proceso.

Al evaluar, los resultados a partir de cada una de las 250 réplicas del bootstrap con un tamaño de muestra de 850, se observa que generalmente el modelo tiene un buen ajuste para cada uno de las submuestras extraídas, ya que la mayoría de los p-valores se encuentra entre 0 y 0.1.



2.2. Hallazgos principales

Según los actores consultados mediante entrevista, los impactos percibidos sobre las empresas son:

	Según funcionarios en los Centros Regionales	Según certificadores privados	Según gremios	Según los metodólogos de las mesas sectoriales
Aporta a los procesos de certificación de calidad / licitaciones y procesos de venta	Si		Si	Encuentran menores efectos sobre las empresas y vuelcan su opinión sobre los efectos en las personas.
Aumenta la garantía de contar con personal idóneo / confiabilidad en los trabajadores	Si	Si	Si	
Base para planes de desarrollo y capacitación	Si	Si		
Cumple exigencias de regulación	Si			
Sirve para establecer los perfiles ocupacionales			Si	
Establece estándares de calidad en el recurso humano			Si	

2.2. Hallazgos de impacto

Y los impactos percibidos sobre las personas, son:

	Según funcionarios en los Centros Regionales	Según certificadores privados	Según gremios	Según los metodólogos de las mesas sectoriales
Adquieren empleabilidad y/o estabilidad laboral	Si	Si	Si	Si
Crecen como personas y trabajadores / mejora autoestima y motivación al reconocérsele su habilidad	Si	Si	Si	Si
Continúan en su formación	Si	Si		Si
Obtienen movilidad laboral	Si			Si
Tienen movilidad social – mejora su estatus socio-económico	Si	Si		
Mejora ingresos		Si		

2.2. Percepción de impacto

Las personas certificadas a partir de 2009 perciben que el PECCL les permitió:

- Saber qué tan competente son para desempeñar su oficio, conocer y mejorar lo que se espera de la persona en el desempeño de su oficio;
- Un 60% se motivó a avanzar en su formación básica, media o superior por la certificación; y el 45% realizó cursos de formación para el trabajo,
- Un 60% afirma que se motivó por el PECCL.
- Los mayores cambios percibidos fueron la motivación y la perspectiva que tienen de su futuro y una mayor responsabilidad laboral;
- Para el 65% de los ocupados, la certificación ayudó a mantener su trabajo. Según las empresas, los trabajadores certificados tienen mejor desempeño en su trabajo, se motivan a realizar o continuar procesos de formación o capacitación y son reconocidos por los superiores y/o colegas.

2.2. Hallazgos de impacto

Para las empresas, se tiene impacto (por percepción de éstas):

- Pudieron garantizar que el trabajador es el más apto para desempeñar determinado trabajo.
- Para el 88.3% la certificación en competencias laborales se utiliza para obtener mejores evaluaciones de desempeño de sus empleados;
- En la mitad de las empresas se utiliza para decidir promociones o acceder a los procesos de selección;
- Para la mayoría de empresas, el proceso le ha ayudado a desarrollar planes de capacitación y mejoramiento, mejorar el clima laboral e implementar modelos de gestión del talento humano por competencias.

Se encuentran efectos significativos para el caso de Productividad (total y trabajadores independientes) y para Movilidad Laboral (en los tres modelos).

- ✓ En el caso de productividad total se encuentra que cada mes adicional de tiempo con la certificación aporta un 0.5% más y en el caso de los independientes, les aporta un 0.69% más.
- ✓ Para movilidad laboral, se tiene que un mes más de certificación aporta un 0.6%, y es significativo para independientes y dependientes, en donde el aporte para independientes es del 0.61% y para dependientes del 0.74%.



Componente 3. Recomendaciones



3. Recomendaciones

El PECCL sí es conveniente porque es un mecanismo que permite el reconocimiento de las habilidades que tienen las personas en el desarrollo de un oficio. Sí genera efectos e impactos positivos sobre las empresas y las personas certificadas.

Requiere ser direccionada por medio de una mayor focalización en líneas de certificación que realmente le sea conveniente al país. Para esta focalización se debe dar respuesta, desde el rector de la política a varias preguntas:

- ¿Qué sectores de la economía se quieren impulsar con una herramienta como la certificación de competencias laborales, teniendo en cuenta como prioritarios aquellos donde ya es requisito?
- ¿Qué sectores requieren de esta herramienta basados en los impactos que se han identificado sobre las empresas?
- ¿Qué sectores requieren de esta herramienta para proteger a los consumidores y/o a las empresas y/o al mismo trabajador?

3. Recomendaciones

Las concentraciones de la demanda revelan criterios que pueden ser útiles para esta focalización:

83% de las personas certificadas a partir de 2009 lo hicieron en 18 subsectores liderados por salud, agua potable y saneamiento, construcción y gestión administrativa. Por otra parte, el 68% son dependientes, el 30% independientes y un 2% desempleados.

Frente a los desempleados debe utilizarse con precaución y como complemento de otros instrumentos de política de enganche evitando generar expectativas que afecten la credibilidad de la certificación.

La focalización da línea al SENA de las normas e instrumentos en los cuales priorizar su acción de revisión y ajuste; sobre los centros en los cuales se debe enfocar el proceso y el personal que requiere especializar para evaluación y auditoría.



3. Recomendaciones

El mercado se puede segmentar: La demanda no es uniforme porque se tienen personas de niveles socioeconómicos ligeramente diferentes que posiblemente podrían tener capacidad de pago del proceso. Esto lleva a plantear como reflexión una posible segmentación de la demanda que podría estar en función de su situación socioeconómica y el tipo de competencia a certificar.

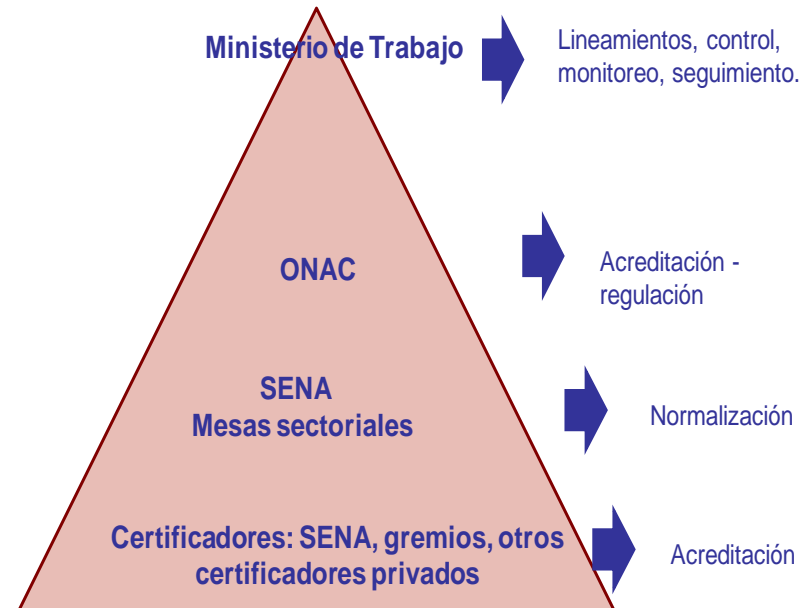
A las empresas se les puede cobrar igualmente, en función a su retorno esperado de la certificación.

La oferta actual requiere ser fortalecida ante la demanda creciente mediante un portafolio de oferentes, en donde el SENA sería uno de los oferentes y se incentive la ampliación de oferentes privados (gremios, cajas de compensación, empresas, etc.) en un esquema de subsidio a la oferta (montados sobre el cumplimiento de metas).

Se recomienda un proceso escalonado en donde se conforme un banco de evaluadores que se subcontrate inicialmente para luego tercerizarles el resto del procedimiento; hasta que logren la acreditación y asuman totalmente el PECCL.

Sobre la organización institucional

- El rector de la política para el buen uso del PECCL es el Ministerio de Trabajo, debe generar la focalización requerida, utilizar los medios de financiación para ampliar la oferta, hacer seguimiento a los resultados de las decisiones tomadas y retroalimentarlas.
- ONAC como acreditador de la oferta de certificadores (incluido el SENA) y regulador del buen uso de dicha acreditación. Debe auditar los procesos aplicados y garantizar la calidad en la certificación.
- La normalización a cargo del SENA.
- Finalmente, los oferentes de la certificación de competencias en donde se tendría al SENA y oferentes privados



3. Recomendaciones

El SENA, como oferente líder, debería fortalecer el PECCL administrativamente como un negocio independiente de tal manera que tenga personal especializado, permanente y exclusivo para el tema, focalizado en los centros que sean seleccionados para continuar con el PECCL, y utilizando servicios compartidos con la entidad.

Para la operación se debe mejorar aspectos como

- i) La información de las personas certificadas para poder hacer seguimiento y monitoreo, en donde la inscripción debería ser una “línea de base” para posteriores evaluaciones;
- ii) El PECCL debe ser oportuno lo que está en función de un proceso “aceitado” con disponibilidad de evaluadores; de normas e instrumentos revisados y actualizados; de espacios disponibles para levantar las evidencias;
- iii) Se debe recuperar los candidatos que no logran superar el proceso y vincularlos a planes de rentrenamiento.
- iv) La medición de indicadores debe contar con metas de proceso y de resultado, que sean parte del sistema de monitoreo e igualmente sean insumo para la estimación del subsidio de oferta.