

CHILE
PROYECTO DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES

(TC-98-08-04-1-CH)

RESUMEN EJECUTIVO

ORGANISMO EJECUTOR: Fundación Chile

BENEFICIARIOS: Obreros y empleadores actuales y futuros en los sectores de la industria construcción, minería y turismo, así como las instituciones de capacitación y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

OBJETIVO: El objetivo general del proyecto es establecer las bases institucionales y metodológicas para desarrollar un sistema nacional de certificación de competencias laborales, mediante la realización de una experiencia piloto de certificación y capacitación basada en criterios de competencia laboral. La experiencia piloto comprenderá los sectores de construcción, minería y turismo.

COSTO Y FINANCIAMIENTO: Modalidad: donación de recursos provenientes de la Facilidad de Recursos Humanos (II)

Beneficiarios:	US\$2.025.000	(51,6%)
FOMIN:	US\$1.900.000	(48,4%)
Total:	US\$3.925.000	(100,0%)

EXCEPCIÓN A POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS: Se solicita una excepción a las políticas y procedimientos del Banco para la contratación directa de servicios a ser provistos por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), agencia especializada e institución privada sin fines de lucro con base en México, por un monto de US\$156.000. Específicamente, se pretende adquirir la base de datos sobre competencias desarrollada en ese país, así como servicios de asistencia técnica relacionados con la utilización y adaptación de dicha información (párrafo 8.1).

CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES: Previo al primer desembolso, el organismo ejecutor deberá presentar evidencia al Banco de que: (a) se ha constituido el Consejo Directivo para el Proyecto (párrafos 4.2 y 9.1).; y (b) se ha puesto en vigencia el Reglamento Operativo del Proyecto (párrafos 4.4 y 9.1).

I. ELEGIBILIDAD DEL PAIS

- 1.1 El Comité de Donantes declaró a Chile elegible para todas las modalidades de financiamiento previstas por el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) el 6 de octubre de 1995. El Proyecto propuesto es elegible para financiamiento por la Facilidad de Recursos Humanos del FOMIN al tener como objetivo el desarrollo de capital humano basado en el concepto de competencias laborales, permitiendo al sector privado adaptarse con mayor agilidad a las nuevas configuraciones productivas emergentes del proceso de globalización. Asimismo, el Proyecto es consistente con la estrategia del Banco en el país dado su propósito de elevar los niveles de productividad y competitividad del sector empresarial.

II. MARCO DE REFERENCIA

A. Antecedentes

- 2.1 Por más de una década Chile ha crecido en forma sostenida, a tasas importantes, con inflación y tasa de desempleo inferiores a los dos dígitos. No obstante, cabe señalar que en el último año, el país ha experimentado una caída en la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (se espera para 1999 un crecimiento cercano a 0) y un incremento notorio en la tasa de desempleo. Su modelo económico abierto y su aún fuerte dependencia en el sector primario y en sus riquezas en recursos naturales plantean, sin embargo, importantes desafíos para el futuro. En efecto, es necesario para el país desarrollar capacidades propias de innovación, concebir productos de mayor contenido en conocimiento y tecnología y posicionarse en segmentos más dinámicos y exigentes de los mercados internacionales. Las presiones competitivas relacionadas con el aumento de salarios reales y el comportamiento del tipo de cambio sugieren desde ya un agotamiento de los aumentos "fáciles" de competitividad ^{1/}. Pese a las tendencias positivas observadas hasta ahora, existe una visión generalizada de que la economía chilena requiere de una mayor preparación para asegurar su futuro.
- 2.2 La creciente apertura de la economía y la globalización de los mercados crean un marco de competencia nuevo y cada vez más intenso. La ventaja competitiva de las empresas está crecientemente asociada a factores intangibles y, dentro de ellos, a factores basados en el conocimiento científico y tecnológico y el desempeño de los trabajadores. Con relación al desempeño resulta indispensable para las empresas disponer de estándares claros de desempeño que le permitan optimizar la gestión de sus recursos humanos. Estos mismos estándares son también requeridos por trabajadores para efectos del diseño de trayectorias laborales que les permitan una actualización y desarrollo de sus capacidades.
- 2.3 Actualmente existen importantes asimetrías de información entre empresas y trabajadores, generando fuertes imperfecciones en el mercado laboral tales como elevados costos de transacción, barreras de entrada y rigideces que afectan la movilidad horizontal y

vertical de la fuerza de trabajo. En el mercado laboral chileno, estas asimetrías se ven reforzadas pues no existe información disponible sobre las características de la mano de obra en sus diferentes niveles, aún cuando haya abundante información sobre la capacitación que ésta recibe. Por otro lado, la capacitación de trabajadores presenta serias debilidades, además de importantes desajustes entre las capacidades de los trabajadores y las necesidades de las empresas en términos de competencias laborales.

- 2.4 Las insuficiencias expuestas derivan en que muchas empresas inviertan significativos recursos para realizar sus procesos de selección, reclutamiento e inducción de personal, así como para la capacitación de sus trabajadores, en un sistema que les obliga a menudo a recurrir a una oferta preexistente de pertinencia y calidad muy variables. Por otro lado, las personas que a lo largo de la experiencia de su vida laboral han adquirido competencia en materias de utilidad para sus trabajos, se ven en la imposibilidad de acreditar sus competencias, con las consiguientes secuelas de inequidad, subutilización de recursos humanos y pérdidas económicas.

- 2.5 La situación descrita contribuye a una baja productividad de gran parte de la fuerza de trabajo del país. El cuadro II-1 muestra la productividad media del trabajador chileno en 1994, comparada con la de otros seis países. Independientemente de los problemas metodológicos de este tipo de mediciones, cifras como las del cuadro contribuyen a mostrar la gran tarea que queda por realizar en Chile en materia de incremento de la productividad del trabajo.

Cuadro II-1
Productividad media del trabajador en
1994 *

País	US\$/hora trabajada
- Grecia	14,21
- Argentina	12,72
- Portugal	10,29
- Corea	8,32
- Sudáfrica	6,31
- Chile	4,36
- Brasil	3,98

* Productividad expresada en US\$ del Producto Interno Bruto. Fuente IMD, 1995

- 2.6 Los problemas indicados manifiestan carencias que solamente pueden enfrentarse generando respuestas con un sentido de integralidad y proyecciones a largo plazo. En este contexto, el desarrollo de sistemas de certificación de competencias laborales ha sido reconocido como una estrategia atractiva y viable por un conjunto creciente de países industrializados, así como también por países menos desarrollados, incluyendo varios de Latinoamérica 2/.

2/ Específicamente los proyectos: ATN/MH-5333-ME, aprobado en 1996; ATN/MH-6050-BR, aprobado en 1998; y ATN/MH-6605-AR, aprobado en julio de 1999. Además, en los archivos de RE1/SO1 se encuentra un documento de CINTERFOR que resume el estado del arte sobre los modelos de competencias y certificación.

B. Las competencias laborales y la certificación en el país

- 2.7 No existe en el país un sistema nacional de certificación de competencias. Por consiguiente, las personas carecen de un instrumento que les permita reconocer, oficialmente y desde la perspectiva del trabajo, los aprendizajes adquiridos durante su experiencia laboral. Asimismo, las empresas no disponen de una generación y flujo de información fundamentales para la gestión de sus recursos humanos en todo su ciclo de selección, administración, desarrollo, desvinculación y relocalización.
- 2.8 Sin embargo, cabe destacar que, durante los últimos años se observa un creciente interés en el sector privado en el área de las competencias laborales. El enfoque llamado Gestión de Recursos Humanos por Competencias ha sido adoptado por importantes empresas de los sectores financiero, telecomunicaciones y minero como una filosofía de gestión que logra articular las estrategias y objetivos del negocio con la administración del desempeño y de los talentos de su personal. En el sector de la construcción, la Corporación de Capacitación de la Cámara Chilena de la Construcción, ha desarrollado *perfiles ocupacionales* e implantado un programa de certificación ocupacional para los trabajadores del sector. Las evaluaciones escritas ya han sido aplicadas a más de 12.000 trabajadores. Sin embargo, existe un consenso que este enfoque requiere de una renovación, especialmente para que los perfiles ocupacionales definidos se proyecten más allá de la dimensión técnica de las ocupaciones.

III. EL PROYECTO

A. Objetivo

- 3.1 El objetivo general del proyecto es establecer las bases institucionales y metodológicas para desarrollar un sistema nacional de certificación de competencias laborales, mediante la realización de una experiencia piloto de certificación y capacitación basada en criterios de competencia laboral. La experiencia piloto comprenderá los sectores de construcción, minería y turismo.
- 3.2 Específicamente con el proyecto se busca: (i) desarrollar un esquema institucional que articule a los varios actores, (ii) identificar en cada sector productivo participante las áreas de competencias en que el disponer de estándares y mecanismos de certificación es relevante y pertinente; (iii) definir y validar con cada sector productivo participante un conjunto de competencias laborales; (iv) diseñar un sistema de evaluación y certificación de competencias laborales, incluyendo criterios, procedimientos e instrumentos; (v) diseñar las bases de un sistema para evaluar la calidad de programas de capacitación, en las áreas de competencias incluidas en el proyecto; (vi) efectuar una prueba de los mecanismos de evaluación y certificación de competencias definidos con un conjunto de trabajadores y empresas de los sectores

participantes; (vii) posicionar y difundir los servicios/productos propios del sistema; y (viii) diseñar y proponer una plataforma institucional y financiera del sistema en régimen.

B. Descripción

- 3.3 La implantación de un sistema nacional de certificación de competencias es un proceso gradual. En el caso de Chile, se propone como primer paso, desarrollar un proyecto piloto en tres sectores específicos: construcción, minería y turismo. La selección de éstos sectores obedece a la necesidad de priorizar, los sectores en que existe una gran sensibilidad respecto a problemas de calidad del producto o servicio que ellos ofrecen. Esta estrategia de incorporación paulatina de diferentes sectores productivos y de servicios permitirá ir conformando en el mediano plazo un proyecto de certificación de carácter nacional, en la medida que se genere un mayor aprendizaje institucional y técnico.
- 3.4 El proyecto está integrado por los siguientes tres componentes: (i) articulación institucional; (ii) diseño técnico del sistema de certificación de competencias; y (iii) validación del sistema. Las actividades a ser financiadas con recursos del proyecto incluyen la contratación de servicios de asistencia técnica de corto y mediano plazo, seminarios, materiales de comunicación y difusión, el financiamiento de un equipamiento básico para la unidad de proyecto (fax, equipo de computación y muebles). También, con recursos de la contrapartida nacional, está previsto financiar visitas técnicas a países que cuentan con sistemas de certificación similares al propuesto (ver Anexo en los archivos técnicos de RE1/SO1).
- 3.5 **Articulación institucional** (US\$462,8 miles). Está previsto que bajo el liderazgo de la Fundación Chile, el proyecto congregará al **sector público** representado por el Ministerio del Trabajo (MT) y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE); y al **sector privado** representado por: la Confederación de la Producción y del Comercio; la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo; la Cámara Chilena de la Construcción; y el Consejo Minero y, a **representantes laborales** de los sectores productivos participantes. El producto de este componente será la definición de los mecanismos y procedimientos de trabajo necesarios para el proyecto.
- 3.6 **Diseño técnico del sistema** (US\$2.139,8 miles). Este componente comprende: (i) identificar las áreas de competencia críticas por sector productivo, para lo que se realizarán estudios, los que a partir de una caracterización económica, empresarial y de la fuerza de trabajo por sector, propondrán las funciones laborales relevantes, pertinentes y en las que es posible disponer de estándares y mecanismos de certificación de validez nacional; (ii) definir y validar las competencias laborales para cada sector - sus respectivas unidades, elementos, criterios de desempeño, campos de aplicación y lineamientos para la evaluación; (iii) diseñar el sistemas de evaluación y certificación de

competencias, marco normativo, procedimientos e instrumentos para evaluar y certificar competencias laborales; y (iv) diseñar el sistema para certificar la calidad de la capacitación. A partir de los estándares de competencias laborales definidos en el proyecto, se definirán criterios y mecanismos para evaluar la oferta de capacitación disponible actualmente en el mercado nacional, desde el punto de vista de su alineamiento con los requerimientos de los sectores productivos participantes en el proyecto y con el enfoque de competencias laborales.

- 3.7 **Validación del sistema** (US\$802,0 miles). Contempla: (i) las pruebas de viabilidad, efectividad y pertinencia. Los procedimientos e instrumentos diseñados para evaluar y certificar competencias serán aplicados a un conjunto de trabajadores de los sectores productivos participantes; (ii) posicionamiento y difusión de productos/servicios, con lo que se pretende aumentar la visibilidad del enfoque de competencias laborales en los sectores participantes, estimulando al mismo tiempo la demanda por los servicios y productos propios del sistema de evaluación y certificación propuestos; y (iii) diseño de una propuesta institucional y financiera del sistema en régimen, en la que se definirán los principios, marco normativo, organización, actores/roles y mecanismos de financiamiento que den sustentabilidad institucional y financiera al sistema nacional de certificación de competencias y la calidad de la capacitación.
- 3.8 Los principales resultados del proyecto estarán a disposición de las empresas participantes, de las asociaciones gremiales de los respectivos sectores, de organismos capacitadores, del SENCE y de las instituciones que se incorporen a los procesos de certificación de competencias y de calidad de la capacitación. También, estarán a disposición del Ministerio de Educación y de los establecimientos educacionales, para contribuir en el diseño y mejoramiento de los planes curriculares de la educación básica y media (ver Anexo en los archivos técnicos de RE1/SO1)

IV. EJECUCION

- 4.1 El Proyecto tendrá un período de ejecución de 36 meses y 45 meses para realizar los desembolsos. El Organismo Ejecutor será la Fundación Chile por medio de la Unidad de Proyecto (UP). La Fundación que es una entidad privada, autónoma y sin fines de lucro, también desempeñará un papel articulador para conciliar los intereses privados con las preocupaciones públicas y laborales. El esquema institucional a fin de articular y vincular las varias entidades participantes, prevé la conformación de varias instancias tales como un Consejo Directivo para el Proyecto (CDP) y Comités Técnicos por sector participante (ver Anexo en los archivos técnicos de RE1/SO1).
- 4.2 **El CDP** estará integrado por: (i) el representante del ministro del trabajo, quien lo presidirá; (ii) el director general de la

Fundación Chile, quien actuará como secretario ejecutivo; (iii) el director nacional del SENCE; (iv) los presidentes de la Cámara Chilena de la Construcción, la Cámara Nacional de Comercio, el Consejo Minero; y v) un representante laboral por cada gremio empresarial. Tendrá como principales funciones: (i) orientar estratégicamente el Proyecto; (ii) aprobar el marco regulatorio para la definición de competencias laborales; (iii) aprobar el marco regulatorio de los sistemas de evaluación y certificación de competencias laborales; (iv) regular el ingreso de nuevos sectores productivos y de servicios al sistema de certificación de competencias; y (v) sancionar la propuesta de institucionalidad del sistema nacional de certificación de competencias.

4.3 **Los Comités Técnicos** serán los encargados de dirigir y evaluar el trabajo en sus respectivos sectores. Además de ser el órgano de vinculación sectorial con la UP, tendrán como principal función la de sancionar la validez de las respectivas competencias que se definan. Su conformación varía dependiendo de las instituciones que representan los diferentes intereses en el sector.

4.4 **La UP** tendrá como funciones principales las siguientes: (i) gestionar la puesta en funcionamiento de las distintas instancias institucionales del proyecto, brindando apoyo técnico al funcionamiento del CDP y los Comités Técnicos; (ii) gestionar la realización de los análisis sectoriales; (iii) apoyar en aspectos técnico metodológicos la validación y homogeneización de desarrollo de las competencias; (iv) gestionar la realización de acciones de certificación de competencias en empresas pertenecientes a los sectores participantes; (v) apoyar los procesos de evaluación, capacitación y certificación que se ejecuten; (vi) apoyar a los sectores en la identificación y capacitación de los recursos humanos que participarán en la definición de competencias; (vii) adquirir o incorporar tecnologías utilizadas y lecciones aprendidas en otras experiencias realizadas en distintos países; (viii) desarrollar e implementar una estrategia de difusión del proyecto; (ix) diseñar e implementar las acciones de supervisión, monitoreo y evaluación; y (x) diseñar una metodología de evaluación de impacto del proyecto. La UP estará constituida por un Jefe de Proyecto, responsable de las tareas antes señaladas frente a la alta administración de la Fundación, un experto de nivel internacional y dos expertos locales. Contará con soporte secretarial y administrativo y se apoyará en la estructura administrativa de la Fundación en aquellas funciones relativas al manejo de recursos, su contabilidad y rendición de cuentas ante el Banco. Para la implantación del proyecto la UP seguirá los lineamientos establecidos en el Reglamento Operativo

- 4.5 **Grado de Preparación.** El diseño, presupuesto y las actividades contempladas en el Programa han sido desarrolladas conjuntamente entre la Fundación y el equipo del Banco. Cabe señalar que: (i) el borrador final del Reglamento Operativo ha sido revisado por el Equipo de Proyecto; (ii) se tiene evidencia sobre el compromiso de los recursos de contrapartida tanto de los sectores participantes como los de la Corporación de Fomento; y (iii) la Fundación tiene en su poder y ha compartido con el Banco copias de cartas compromiso de las organizaciones sectoriales manifestando su compromiso de trabajar conjuntamente. Por estas razones se espera un cumplimiento oportuno de las condiciones previas al primer desembolso (ver párrafo 9.1).

V. COSTOS Y FINANCIAMIENTO

- 5.1 El costo total estimado del Programa es de US\$3,9 millones, de los cuales US\$1,9 millones será financiamiento no reembolsable del FOMIN y US\$2,0 millones la contrapartida nacional. La memoria de calculo detallada así como las fuentes que integran la contrapartida nacional se encuentra en los archivos técnicos de la operación (ver Anexo en los archivos técnicos de RE1/SO1). En el Cuadro V-1 se presenta el presupuesto consolidado por componentes.

CUADRO V-1: PRESUPUESTO CONSOLIDADO POR COMPONENTES
(en US\$ miles)

COMPONENTES/CATEGORIA PRESUPUESTARIA	APORTE LOCAL	FOMIN	TOTAL	%
I. Unidad de Proyecto	211,4	139,3	350,7	9
1. Personal	207,1	118,4	325,5	
2. Equipos y muebles	4,3	20,9	25,2	
II. Componente de articulación institucional	243,8	219,0	462,8	12
1. Recursos humanos	155,2	-	155,2	
2. Base de datos del CONOCER y equipos	32,5	112,9	145,4	
3. Consultoría	21,0	106,1	127,1	
4. Viajes	25,7	-	25,7	
5. Gastos generales	9,4	-	9,4	
III. Componente de diseño técnico del sistema	1.264,5	875,3	2.139,8	55
1. Recursos humanos	1.005,6	-	1.005,6	
2. Consultoría	156,7	748,9	905,6	
3. Viajes	81,3	126,4	207,7	
4. Gastos generales	20,9	-	20,9	
IV. Componente de validación del sistema	251,0	551,0	802,0	20
1. Recursos humanos	236,1	-	236,1	
2. Consultoría	9,3	534,7	544,0	
3. Materiales de difusión	-	16,3	16,3	
4. Gastos generales	5,6	-	5,6	
Subtotal	1.970,7	1.784,6	3.755,3	
V. Evaluación	-	51,0	51,0	1
VI. Imprevistos	54,3	64,4	118,7	3
TOTAL	2.025,0	1.900,0	3.925,0	100

- 5.2 Se estima conveniente crear un fondo rotatorio equivalente al 10% de los recursos de financiamiento.

VI. MONITOREO Y EVALUACION DEL PROGRAMA

- 6.1 El proyecto contempla un componente de acompañamiento y evaluación de proceso con hitos específicos en cada componente. El propósito será disponer de información oportuna que permita rediseñar o adecuar las actividades en ejecución. Cada componente y fase será evaluado en términos de sus objetivos, para lo que se dispondrán de parámetros e indicadores específicos y los cuales se detallan en el Marco Lógico que se adjunta como Anexo VI-1.
- 6.2 **Evaluación de Impacto.** Se ejecutará una evaluación de impacto del proyecto, orientado a estimar su efecto en los sectores productivos participantes, especialmente en términos del nivel de visibilidad, legitimidad y aceptación de los mecanismos de evaluación y certificación implementados por parte de los actores institucionales relevantes; variación en la demanda por los servicios y productos asociados a la evaluación y certificación; efecto en la oferta de capacitación; percepción de los grupos beneficiarios.

VII. RACIONALIDAD DEL PROYECTO, RIESGOS Y SOSTENIBILIDAD

A. Racionalidad del proyecto

- 7.1 La experiencia indica que sin esfuerzos deliberados de articulación entre los sectores públicos y privados, ni los individuos ni las empresas toman las medidas necesarias para superar el equilibrio bajas competencias/baja calidad y avanzar hacia una situación de altas competencias/alta calidad. En este sentido, el acuerdo logrado entre los sectores público y privado, constituye una oportunidad para introducir el enfoque de competencias en el país 3/.
- 7.2 El sistema de certificación de competencias 4/ permitirá, entre otros, disponer de un instrumento que incorpore parámetros objetivos para medir niveles de competencia laboral ligados a los niveles de desempeño requeridos por una ocupación específica, un proceso industrial o una aplicación tecnológica determinada. Además, permitirá proveer de orientaciones y guías prácticas a las empresas, el sector público, las entidades de capacitación y la fuerza laboral en general, sobre información pertinente de la fuerza laboral. La implantación del sistema de certificación de competencias será oportuna y en cierta forma facilitada dada la

3/ En el capítulo de ejecución del programa se desarrolla el acuerdo logrado los sectores público y privado y el papel articulador que la Fundación Chile, como unidad ejecutora del proyecto, asumirá durante la implantación del Programa.

4/ Definidas como "la capacidad real para lograr o superar un objetivo o resultado a un nivel de calidad determinado y dentro el contexto interno y externo de la organización " (Dubois, 1993 p.321).

coyuntura de recesión y desempleo vivido en el último año en el país (ver párrafo 2.1).

- 7.3 Complementariamente, se elevará la calidad de la capacitación mediante el desarrollo de sistemas que permitan evaluar la calidad de los programas de formación/capacitación bajo la óptica de su pertinencia y consistencia con los requerimientos reales de las empresas, objetivados en las competencias laborales que ellas mismas hayan definido como relevantes. Así, un programa de certificación de la calidad de programas de formación y capacitación será la consecuencia natural del desarrollo de los programas de certificación de competencias.
- 7.4 El desarrollo del sistema nacional de certificación de competencias en el país, específicamente, aprovechará la experiencia acumulada por Estados Unidos, Inglaterra, Canadá, Australia y México. En éstos países se observa un impulso del sector de capacitación, en torno al cual se han creado organismos cuyas funciones son fomentar políticas y programas, aprobar estándares y certificar las competencias de los individuos como resultado directo de la formación. Si bien es posible observar diferencias importantes entre las estrategias institucionales seguidas por estos países para desarrollar sistemas de certificación de competencias laborales, en todos los casos se observa que un factor crítico de éxito es la participación intensiva del mundo empresarial. Sistemas de certificación de competencias desligados del mundo empresarial y productivo pierden rápidamente pertinencia y legitimidad. También, incorporará y potenciará las diferentes iniciativas que sobre el tema se han adelantado en el país.

B. Riesgos

- 7.5 Los mayores riesgos del Programa se derivan de su carácter innovador, lo que plantea incertidumbres respecto al apoyo a largo plazo de los actores sociales involucrados para la construcción del sistema de certificación de competencias y a su sostenibilidad después de concluido el financiamiento del FOMIN. La construcción de un sistema de certificación de competencias laborales realista requiere la participación activa de empleadores y trabajadores, quienes pueden tardar en reconocer las ventajas que tal sistema les podría significar. En efecto, a veces los empleadores no desean involucrarse por temor a entregar información que les puede perjudicar (métodos de producción y organización del trabajo). También, algunos empleadores temen que los sindicatos planteen demandas salariales exageradas en función de sus "credenciales" más que de su trabajo efectivo. Por su parte, los sindicatos a menudo se oponen a este tipo de iniciativas desconfiando del uso que puedan hacer los empleadores de estas herramientas (la fijación de estándares de desempeño demasiado elevados o el empleo de los estándares de competencia para evaluar a trabajadores injustamente). Como una manera de resolver posibles resistencias de los actores sociales a un sistema de certificación de competencias laborales, se prevé la participación activa de los

empresarios y trabajadores en todas las fases del diseño, implementación y evaluación del sistema. Adicionalmente, se financiará la realización de campañas sostenidas de sensibilización entre empleadores y trabajadores durante la ejecución del Programa.

- 7.6 El equipo de proyecto ha hecho manifiesto su preocupación por la falta de participación oficial de los trabajadores en las etapas de preparación del proyecto, lo que podría impedir su integración y una mayor aceptación de los procesos a ser implantados, afectando la credibilidad del sistema. Sin embargo, a nivel del Consejo Directivo del Proyecto (CDP) se le ha incluido a los representantes sindicales proporcionándole al sector una participación importante. No obstante, se hará especial esfuerzo durante los componentes 2 y 3 para difundir información dentro de los sindicatos y buscar su participación activa en los Comités Técnicos sectoriales.

C. Sostenibilidad

- 7.7 Un sistema de certificación de competencias eficaz debe mantenerse en permanente actualización, lo que implica costos en términos de los estudios ocupacionales; identificación de competencias; especificación y validación de estándares; diseño, construcción y validación de instrumentos de evaluación; y organización para la aplicación de las pruebas de competencia. Así, es importante para la sostenibilidad del Proyecto, continuar con el financiamiento colectivo del sistema por parte de las empresas/sindicatos de cada sector, lo que dependerá, en cierta medida, de los resultados de las experiencias piloto financiadas por esta operación. Sin embargo, se espera que mediante la implantación de las actividades propuestas y los resultados obtenidos de las experiencias piloto sectoriales se producirá un efecto demostrativo positivo, lo que a su vez resultará en una mayor sensibilización de los beneficios derivados y un compromiso de parte de los actores sociales de mantener el sistema (ver Anexo en los archivos técnicos de RE1/SO1).

VIII. EXCEPCION A LAS POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS

- 8.1 Se solicita una excepción a las políticas y procedimientos del Banco para la contratación directa de servicios a ser provistos por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), agencia especializada e institución privada sin fines de lucro con base en México, por un monto de US\$156.000. Específicamente, se pretende adquirir la base de datos sobre competencias desarrollada en ese país, así como servicios de asistencia técnica relacionados con la utilización y adaptación de dicha información. Cabe resaltar que la base de datos de CONOCER es única en la región, además de que dispone de una gran cantidad de datos estadísticos para las varias ocupaciones de los sectores contemplados en el proyecto.

IX. CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES

- 9.1 Las condiciones contractuales especiales son aquellas previas al primer desembolso, es decir: (i) la creación del Consejo Directivo para el Proyecto; y (ii) la puesta en vigencia del Reglamento Operativo del Proyecto.

X. IMPACTO AMBIENTAL Y SOCIAL

- 10.1 El Abstracto de esta operación, así como el Memorando de Elegibilidad respectivo, fueron considerados por el Comité de Medio Ambiente e Impacto Social (CESI) el 12 de febrero de 1999, el cual recomendó aplicar una perspectiva de género en la definición y descripción de competencias a fin de evitar cualquier discriminación potencial contra mujeres trabajadoras.

MARCO LOGICO

PROYECTO CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES Y CALIDAD DE CAPACITACIÓN - FUNDACIÓN CHILE

OBJETIVOS	INDICADORES	MEIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Desarrollar una experiencia piloto de un sistema para evaluar y certificar competencias laborales y de la calidad de la capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Componentes normativos de un sistema de certificación de competencias laborales acordados entre actores institucionales participantes. • Total general de 50 Unidades de Competencia definidas y con validez nacional para al menos 3 sectores productivos. • Experiencia piloto de evaluación y certificación con al menos 500 trabajadores de al menos 3 sectores productivos. • Diseño de certificación de programas de capacitación basada en competencias está listo para ser aplicado. • Aumento de interés y valoración de actores participantes sobre pertinencia y valor de sistemas de certificación de competencias y de la calidad de la capacitación. • Propuesta de plataforma institucional y financiera de un Sistema Nacional de Certificación Competencias y Calidad de Capacitación disponible para ser discutida por actores públicos y privados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe final del proyecto con documentos técnicos conteniendo diseños, políticas, procedimientos, instrumentos y evaluaciones. • Informe con listado de las 50 Unidades de Competencia definidas, validadas y sancionadas e informes de los actores participantes en la validación y sanción. • Registros de las evaluaciones aplicadas a los trabajadores participantes en la experiencia piloto. • Certificados otorgados a los trabajadores participantes y aprobados en la experiencia piloto. • Documento de diseño de certificación de programas de capacitación basada en competencias y plan de aplicación. • Informes con evaluación y percepción de actores privados y públicos participantes sobre resultados del proyecto. • Documento con propuesta de institucionalidad, incluido estudio preliminar sobre costos y financiamiento del sistema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo de sectores público y privado para impulsar el desarrollo de un sistema de certificación de competencias laborales y calidad de capacitación. • Participación de al menos 3 sectores productivos a nivel de asociaciones gremiales y empresarios en experiencia piloto de certificación de competencias, comprometiendo recursos humanos para este propósito.

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
FUENTE A: ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL			
Incrementar los niveles de articulación institucional entre los sectores productivos para el fortalecimiento del sector.	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento del Consejo Directivo del Proyecto y Comités Sectorial. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informes y documentos ▪ Acta de sesiones del Consejo ▪ Convenios firmados con los sectores involucrados ▪ Informe de estudio de seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos entre sectores público y privado para desarrollar sistema de certificación de competencias y calidad de capacitación. • Sectores productivos disponen recursos humanos para ejecución del proyecto.
FUENTE B: DISEÑO TÉCNICO DE SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS Y CALIDAD DE CAPACITACIÓN			
OBJETIVO ESPECIFICO 1 Identificar Areas de Competencia Críticas de Sector Productivo.	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos 3 Áreas de Competencias identificadas en cada Sector Productivo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de Estudios y Análisis Sectoriales ▪ Informe estudio de seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información secundaria disponible para participación de directa de sectores en Estudio.
OBJETIVO ESPECIFICO 2 Definir, validar y reconocer Competencias laborales en cada sector	<ul style="list-style-type: none"> • Total general de 50 Unidades de Competencia definidas, validadas y sancionadas por actores claves de los 3 sectores productivos participantes. • Metodología de definición, validación y sanción de competencias está desarrollada y sistematizada para usos posteriores. • Al menos 40 personas han adquirido know-how en metodologías de análisis funcional y definición de competencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento conteniendo Mapas Funcionales y Unidades de Competencia definidas y validadas por los sectores productivos. ▪ Documento con metodología consensuada para la definición, validación y sancionamiento de competencias laborales. ▪ Registro del proceso (empresas, n° de participantes, reuniones) ▪ Informe estudio de seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyecto deberá concretar articulación institucional, incluyendo puesta en marcha de Consejos Directivos Sectoriales, Secretarías Técnicas y Grupos Técnicos. • El proyecto validará las definiciones de competencias a nivel de cada sector analizado.
OBJETIVO ESPECIFICO 3 Diseñar un sistema de evaluación y certificación de competencias laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos e instrumentos de evaluación y certificación diseñados incorporando Buenas Prácticas de experiencias internacionales. • Aprobación de procedimientos por Consejo Directivo del proyecto y disponible para aplicación piloto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento con el diseño de evaluación de competencias laborales, con sus procedimientos, instrumentos y plan de aplicación. • Documento con el diseño de certificación de competencias laborales, con sus procedimientos, instrumentos y plan de aplicación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El proyecto contará con la información sobre las funciones objeto de evaluación proveniente de los análisis realizados. ▪ El proceso de diseño será participativo, considerando expectativas e intereses de actores sectoriales

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS
<p>OBJETIVO ESPECIFICO 4</p> <p>Elaborar un sistema de certificación de la calidad de programas de capacitación basada en competencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> Definición de Estándares de Calidad para evaluar programas de capacitación basados en Competencias Laborales acordado por Consejo Directivo del proyecto y disponible para piloto. 	<ul style="list-style-type: none"> Documento con principios de un sistema de certificación de la calidad de programas de capacitación basada en competencias. Informe de estudio de seguimiento conteniendo reporte de actores participantes (SENCE, OTICs, OTEs) 	<ul style="list-style-type: none"> Proyecto deberá contar con la activa participación de las empresas, organismos de capacitación y agencias gubernamentales como SENCE El diseño se basa en el estudio de modelos y prácticas exitosas. Organismos de capacitación comparten principios del enfoque Competencias Laborales.
FUENTE C: PRUEBA DE VIABILIDAD Y DISEÑO DE SISTEMA EN RÉGIMEN			
<p>OBJETIVO ESPECIFICO 1</p> <p>Elaborar en a lo menos 3 empresas productivas y productivas asociadas (construcción, Turismo, etc.), sistema de certificación y competencias laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Un total de 500 trabajadores de los sectores participantes participan en piloto, siendo informados sobre el proceso, evaluados y eventualmente certificados. Experiencias piloto evaluadas y con lecciones aprendidas expresadas por actores involucrados en ellas. 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de evaluación e instrumentos aplicados. Registros de resultados de las evaluaciones efectuadas. Registros de certificados entregados. Informe de representantes de empleadores y trabajadores. Informe estudio de seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> El proyecto deberá disponer de la competencia laborales objeto de la certificación. Empresas y trabajadores directamente involucrados en el piloto aceptan participar en el piloto.
<p>OBJETIVO ESPECIFICO 2</p> <p>Desarrollar el funcionamiento y la implementación de productos y servicios del Sistema de actores institucionales y empresas participantes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de percepción de actores institucionales y nivel de adhesión de empresas del sector. Creación de demanda de empresas específicas por productos y servicios del Sistema por sobre requerimientos del piloto. 	<ul style="list-style-type: none"> Informes sobre percepciones y grados de adhesión del sistema. 	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del diseño e implementación de estrategia por el Consejo Directivo del proyecto.
<p>OBJETIVO ESPECIFICO 3</p> <p>Elaborar propuesta de reforma institucional y financiera del Sistema en régimen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Propuesta de institucionalidad y sustentabilidad financiera del Sistema nacional de certificación de competencias laborales y de la calidad de la capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> Documento con propuesta de institucionalidad que incluya rol de cada instancia participante, funciones específicas, sustentabilidad financiera y cronograma tentativo de puesta en marcha. 	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdo sector público-privado sobre principios básicos de un Sistema Nacional de Certificación Acuerdo sobre sustentabilidad institucional/financiera del Sistema Gobierno promueve Sistema Nacional incluyendo mecanismos para contribuir a su sustentación.

PROYECTO DE RESOLUCION

CHILE. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA UN PROYECTO DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo, o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar los acuerdos necesarios con la Fundación Chile y a adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del plan de operaciones que consta en el memorándum de donantes a que se refiere el Documento MIF AT-_____, sobre una cooperación técnica para un Proyecto de Certificación de Competencias Laborales.
2. Destinar para los fines de esta resolución, hasta la suma de US\$1,900,000 con cargo a la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.