

EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO: EVALUACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Descripción del programa

➤ Objetivo (O)

El Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (PECCL) es el desarrollo de unas pruebas por medio de las cuales se identifican los conocimientos, habilidades y aptitudes para el trabajo y, superadas, otorgan al candidato un certificado reconociendo o acreditando la competencia que ha sido evaluada.

El PECCL es adelantado por el SENA y por cuatro certificadores privados acreditados por el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia (ONAC)¹. Para el SENA, se entiende como competencia *“la capacidad real que tiene una persona para aplicar conocimientos, habilidades y destrezas, valores y comportamientos, en el desempeño laboral, en diferentes contextos.”*².

➤ Antecedentes (R)

La búsqueda del bienestar para todos es el principio fundamental dentro del cual se desarrolla el tema de certificación de competencias laborales. La extensa documentación lleva a referirse, por ejemplo, a la Organización Internacional para el Trabajo, OIT, desde los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el Programa de Trabajo Decente³, la Recomendación 195 de la OIT⁴ sobre el desarrollo de los recursos humanos el Pacto Mundial para el Empleo (OIT, 2009)⁵, a la Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo⁶.

En Colombia, desde 1996 se viene desarrollando, bajo liderazgo del SENA el Sistema nacional de Formación para el Trabajo (SNFT) mediante una serie de Decretos y CONPES. Dentro de las medidas relevantes está el Decreto 933 de 2003 en donde establece la certificación de competencias laborales en donde el SENA regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales; el CONPES 81 de 2004 en donde se fortalece el SNFT y se responsabiliza al SENA de llevar a cabo la normalización de las competencias laborales a través de las mesas sectoriales y llevar a cabo la evaluación y

¹Concentrados en gas y soldadura.

²Servicio Nacional de Aprendizaje. La formación profesional inicial basada en competencias transversales.

³ La Declaración del Milenio, los ODM y el Programa de Trabajo Decente de la OIT: una visión de conjunto. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/exrel/mdg/briefs/overview.pdf>

⁴CINTERFOR/OIT, Recomendación 195 de OIT. Cuestiones históricas y actuales de la formación profesional. Montevideo 2005. (Trazos de la Formación, 23)

http://ilo-mirror.library.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/pro_195/index.htm

⁵Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo. Conferencia Internacional del Trabajo, OIT. Ginebra, 2009. http://dwt.oit.or.cr/images/stories/boletines/B2_paraRecuperseDeLaCrisis.pdf

⁶Resolución relativa a las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. (CIT, 2008). pp. 29 a 49. http://temp.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/for_prod/index.htm

certificación de competencias laborales y el CONPES 3674 de 2010 en donde se amplía el espectro de acción de la certificación de competencias laborales dado que ahora se habla del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH) en donde el PECCL hace parte del Sistema de Certificación de Competencias Laborales (SICECOL) como eje articulador de la Estrategia de Gestión del Recurso Humano Colombiano.

➤ Generalidades de la política (O)

El PECCL se basa en ejecutar una evaluación de competencias que han sido normalizadas, a través de 72 mesas sectoriales⁷ bajo la dirección y coordinación del SENA. El proceso general que se aplica para la evaluación y certificación de competencias laborales, es el siguiente:

- 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.

➤ Beneficiarios y presupuesto (R)

Al mismo acceden las personas que consideran contar con una competencia laboral y desean ser certificados. Las personas independientes o desempleados llegan directamente al servicio, mientras los dependientes llegan a través de las empresas que desean certificar a su personal.

➤ Definición de conceptos (V)

Certificación de competencias Laborales:

Es el reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado con base en la evaluación de sus competencias en relación con una norma y sin estar necesariamente sujeto a la culminación de un proceso educativo⁸. (...)

⁷En las mesas sectoriales participan representantes del sector productivo, entidades educativas, centros de investigación y desarrollo tecnológico, quienes son expertos en su área de trabajo y aportan los insumos para la elaboración de las normas y el metodólogo del SENA es un facilitador y gestor que, tras el trabajo de la mesa, propone la redacción de las normas y sus instrumentos.

⁸ www.oitcinterfor.org

“... la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada”⁹.

Alcance de la evaluación

➤ Objetivo general de la evaluación (O)

“Evidenciar, analizar y documentar la importancia y pertinencia del Proceso de Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales 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” (Pliego de condiciones).

➤ Objetivos específicos (O)

Los objetivos específicos fueron:

- ✓ Evaluar el funcionamiento del Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales (Componente 1)
- ✓ Evaluar el impacto que pueda tener el Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales sobre la población y el sector productivo (Componente 2).
- ✓ Desarrollar recomendaciones de acuerdo a los resultados de los dos componentes de la evaluación (Componente 3).

➤ Temporalidad (O)

Se ejecuto desde Noviembre de 2011 hasta Diciembre de 2012. La recolección de información se realizó entre los meses de julio, agosto y septiembre de 2012 y la información secundaria de las personas certificadas tiene corte de abril de 2012.

➤ Alcance de la evaluación (O)

La evaluación involucra los diferentes aspectos que componen el PECCL y recoge los resultados, efectos e impactos a través de la consulta a todos los actores que fueron identificados. De tal forma que profundiza en la operación, los procesos, identifica las dificultades y logros alcanzados en su implementación, en especial del SENA que constituye el principal oferente del PECCL. Se analiza la pertinencia del PECCL para el sector empresarial y para los entes responsables de la política de formación de capital humano.

⁹OIT.

CINTEFOR.

Competencias

Laborales.

2004.

<http://www.ilo.org/public/spanish/región/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/index.htm>

El alcance de la evaluación de impacto incluye una mirada a las percepciones de todos los actores, los efectos que la certificación trajo a las personas y a las empresas, preguntados directamente a éstos; y la medición del impacto que ha tenido la certificación según el tiempo que lleven certificadas las personas. A pesar de las dificultades que se presentaron en la conformación del marco muestral y en la recolección de la encuesta¹⁰, las pruebas de robustez¹¹ de las estimaciones de impacto muestran que los impactos se mantienen consistentes a lo largo de los ejercicios efectuados lo que permite concluir que los hallazgos de la evaluación son representativos y confiables.

Enfoque y metodología de evaluación¹²

➤ Etapa dentro de la cadena de valor (O):

El Componente 1 de evaluación del funcionamiento del PECCL se concentró en evaluar el proceso de ejecución del PECCL del SENA, quien ha ejecutado el 99% de las certificaciones en competencias laborales. El Componente 2 de evaluación de impacto se concentró en determinar impactos en empleabilidad, movilidad laboral, nivel de salarios y reconocimiento tras recibir la certificación.

➤ Metodología (O):

Se desarrolló una metodología combinada cuantitativa y cualitativa que atiende el desarrollo de los Componentes 1 y 2 y permita obtener resultados y hallazgos que llevan a recomendaciones de política pública.



Síntesis metodológica

Evaluación de operaciones	Evaluación de impacto	Recomendaciones
Recopilación y revisión documental: Se realizó una extensa revisión documental y de información secundaria nacional e internacional que sirvió de soporte para todos los componentes de la evaluación		
Se realizó una exploración de información disponible sobre personas certificadas a partir de la base de datos del SENA para identificar la demanda del PECCL.		Se utiliza la información de demanda y documental para reflexionar sobre la conveniencia del PECCL
Se levantó el proceso del PECCL en el SENA y en las otras certificadoras privadas, identificando lecciones y cuellos de botella en sus diferentes etapas. Se comparó el proceso entre certificadoras y frente a las recomendaciones internacionales.		Se realizan recomendaciones para superar cuellos de botella identificados en el proceso.
Se profundizó en dos casos empresariales que fueron Ecopetrol y Ladrillera Santafé.	En los casos se profundizó en la percepción que se tiene de impactos del PECCL	Se recogieron y analizaron opiniones sobre las

¹⁰ La carencia de información de ubicación generó dificultades para contar con un marco muestral adecuado, lo que repercutió en el trabajo de campo. Como consecuencia, se barrieron 8000 registros para obtener 1395 encuestas efectivas a personas.

¹¹ Se utilizó la técnica de Bootstrap realizando simulaciones para los indicadores de impacto más relevantes.

¹² Si la evaluación cuenta con más de una metodología principal, llenar todas las sección para cada una de éstas, dividiendo la sección de “Enfoque y metodología de la evaluación” en sub-secciones.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO: EVALUACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Evaluación de operaciones	Evaluación de impacto	Recomendaciones
		recomendaciones que se tienen con respecto al PECCL.
Se realizaron entrevistas con diferentes actores involucrados en el mapa institucional del PECCL <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ministerio de Trabajo, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Educación y Colciencias. ➤ Directivas de la entidad acreditadora: ONAC. ➤ Implementadores: SENA y los otros cuatro certificadores. Se visitaron ocho centros regionales de formación del SENA y se realizaron encuestas a 20 mesas sectoriales. ➤ Directivas de cinco gremios: ANDI, SAC, Fenalco, Fedegan y ACOPI. ➤ Directivas de Compensar. ➤ Directivas y trabajadores certificados de una empresa de flores. 		
Se profundizó en los temas relacionados con el proceso mismo, la operación, los actores en el mercado, la pertinencia del PECCL	Se profundizó en temas de efectos e impactos percibidos para las personas y para las empresas.	Se recogieron opiniones sobre las recomendaciones que se tienen con respecto al PECCL
Se realizaron encuestas estadísticamente representativas a 1395 personas que fueron certificadas por primera vez en 2009 a 2012 y a 429 empresas que tuvieron alianzas con el SENA para realizar el PECCL de sus empleados; a los cuales se les indagó sobre su experiencia en términos del proceso, expectativas, resultados e impactos. En este componente se traen los hallazgos en términos del proceso.		
Se les indagó sobre su experiencia en términos del proceso y la pertinencia de la certificación.	Se recogió y analizó la información de caracterización, expectativas, resultados e impactos.	Se recogieron y analizaron opiniones sobre recomendaciones de mejora en el proceso.
	Se estimó el impacto mediante modelos de regresión logística y modelos de región lineal. Con estos se estima una función de intervención-respuesta con la cual se determina el efecto sobre la variable de impacto.	

➤ Componente cuantitativo (V)

Se realizaron encuestas estadísticamente representativas a 1395 personas que fueron certificadas por primera vez en 2009 a 2012 y a 429 empresas que tuvieron alianzas con el SENA para realizar el PECCL de sus empleados; a los cuales se les indagó sobre su experiencia en términos del proceso, expectativas, resultados e impactos. Se hizo un análisis de frecuencias y cruces básicos, así como la aplicación de modelos de impacto.

Se implementó un modelo de impacto comparando individuos certificados en diferentes momentos del tiempo dada la dificultad de contar con un contrafactual idóneo. De tal forma se estimó el efecto marginal de un mes adicional de certificación sobre las variables de:

- La empleabilidad, entendida como el 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 certificación le ayudó a conseguir este trabajo; La certificación le ayudó a mantener este trabajo.
- La productividad, entendida como el aumento en la remuneración por hora, ya sea que se refleje en un mayor ingreso laboral como independiente, o en una mayor probabilidad de obtener un aumento del salario real en el empleo: Lo que ganó el mes pasado / número de horas trabajadas el mes pasado; La certificación laboral le ha ayudado a tener una mayor remuneración en este

trabajo; Después de la certificación ha tenido aumento salarial; Después de la certificación ha tenido un aumento de responsabilidades.

- La Formación laboral continua, entendida como el aumento en la probabilidad de continuar el proceso educativo o de formación para el trabajo en el futuro; Realizó estudios después de la primera certificación con el SENA; La certificación lo motivó a avanzar en su proceso de formación básica, media o superior o formación para el trabajo;
- La movilidad laboral, entendida como un aumento en la probabilidad de conseguir un empleo mejor remunerado: La certificación le ha ayudado a tener promociones o ascensos en el trabajo; Después de la certificación ha tenido cambio de empresa o cambio de oficio.
- Motivación y reconocimiento: Después de la certificación se ha sentido más motivado o ha realizado planes para su futuro laboral o de formación.

La robustez de los resultados se verificó aplicando una técnica de Bootstrap en el cual, para obtener los resultados del error estándar y los respectivos intervalos de confianza al 95% para cada uno de los seis β 's de impacto de la población total, se realizaron 250 réplicas de tamaño 850 en Stata.

➤ Componente cualitativo (V)

Se implementó la siguiente metodología cualitativa:

- Se realizaron entrevistas con diferentes actores involucrados en el mapa institucional del PECCL y otros relacionados con el fin de recoger sus percepciones de pertinencia, impactos, accesibilidad, barreras, recomendaciones de mejora de los Procesos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales en el marco de una política de formación de capital humano. Con los líderes, evaluadores y auditores de algunos Centros de formación del SENA se levantaron los procesos que se ejecutan efectivamente. Los entrevistados fueron los siguientes:
 - Funcionarios de las entidades de las instancias de dirección: Ministerio de Trabajo, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Educación y Ciencias.
 - Directivas de la entidad acreditadora: ONAC.
 - Implementadores: SENA y otros certificadores (4). Se visitaron ocho (8) centros de formación del SENA¹³ y se realizaron encuestas a 20 mesas sectoriales (dos fueron entrevista); se reconstruyó el proceso y los cuellos de botella. En cada centro regional se reunieron en el conversatorio el líder del proceso, evaluadores y auditores.
 - Directivas de cinco (5) gremios: ANDI, SAC, Fenalco, Fedegan y ACOPI.
 - Directivas de Compensar.
 - Directivas y trabajadores certificados de una empresa de flores.
- Se levantaron los procesos de ejecución del PECCL en el SENA visitando 8 centros de formación y de certificadores privados por medio de ONAC.

¹³Centro Minero de Sogamoso; Centro de Biotecnología Agropecuaria, Mosquera; Centro Industrial de Soacha, Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda, Itagüí, Centro de la Innovación, la Agroindustria y Turismo, Rionegro, Centro de la Construcción, Cali, Centro Agropecuario, Buga y Centro para la Biodiversidad y el turismo del Amazonas.

- Se profundizó en dos casos empresariales que fueron Ecopetrol y Ladrillera Santafé mediante entrevistas semiestructuradas a los jefes de personal y gerentes.
- Se realizó un grupo focal con instaladores de gas certificados por SGS indagando por el proceso de certificación y sus beneficios, así como sus percepciones del SENA como certificador de competencias laborales.

➤ Metodología complementaria (V)

Se realizó una encuesta a 453 desempleados que se acercaron a Compensar para aplicar al subsidio de desempleo (Fonede) durante la semana del 15 de marzo de 2012. A éstos se les solicitó diligenciar un formulario en donde se preguntaron las limitaciones que han tenido para acreditar sus conocimientos o habilidades laborales frente a empleadores, su deseo por certificar sus competencias y si lo han hecho.

➤ Recolección de la información:

Entrevistas	Se aplicaron entrevistas para recoger percepciones, tanto del funcionamiento y resultados del PECCL como de los impactos.
Estudios de caso	Dos estudios de caso de empresas que no siguieron los procesos formales de certificación de competencias laborales pero trabajan en esquemas de resultados por competencias.
Encuesta a desempleados	Se aplicaron 453 encuestas autodilenciadas con desempleados que aplican al subsidio de desempleo de Fonede con Compensar como insumo de la percepción que se tiene de procesos de certificación de competencias laborales.
Encuesta a personas certificadas	Se aplicaron 1395 encuestas a personas certificadas por primera vez en 2009 al 2012 con información sobre el funcionamiento del PECCL, impactos percibidos y todas las variables que permitieron estimar los impactos a través del modelo.
Encuesta a empresas con personas certificadas	Se aplicaron 429 encuestas a empresas que tuvieron alianzas con el SENA para realizar el PECCL de sus empleados indagando por el funcionamiento del PECCL y los impactos percibidos.

Principales resultados y conclusiones

De la evaluación de operaciones del PECCL se pueden obtener algunas conclusiones que se presentan a continuación.

La oferta está concentrada en el SENA y la demanda es creciente

- ✓ La oferta de certificación de competencias laborales está conformada por el SENA y cuatro empresas privadas acreditadas por ONAC. El SENA tiene normalizadas alrededor de 2.300

competencias laborales y el proceso no tiene costo directo para las personas¹⁴. En el caso de las empresas certificadoras privadas (tres de gas y una de soldadura) las personas asumen el costo que fluctúa entre \$360 y \$550 mil pesos por certificación.

- ✓ 405.4 mil personas han solicitado certificación de sus competencias laborales, 98.7% del SENA.

De estos, 351 han recibido la certificación, el 98.9% del SENA.

- ✓ El 80% de las certificaciones del SENA se concentran en 22 subsectores liderados por salud, agua potable y

En miles	SENA	Otros	Total	% SENA
Solicitudes	837,8			
Certificaciones	671,2			
% éxito	80%			
Personas que solicitan	400	5,4	405,4	98,7%
Personas con certificación	347,2	3,8	351	98,9%
% éxito	87%	70%		

saneamiento básico, transporte, asistencia administrativa, gas y construcción.

- ✓ De los certificados por el SENA, 69.5% son hombres, la mayoría pertenecen a hogares de estrato 1 y 2 (74%) y cuentan con un máximo nivel educativo que se concentra en educación básica y media (75%).
- ✓ Si la demanda potencial se limitara a la PEA no calificada con alguna habilidad para ser certificada; la cobertura actual alcanzaría un poco menos del 10% de esta. Sin embargo, el PECCL según el CONPES 3674 no se visualiza solo para este nicho de población, sino para todos los niveles de la PEA y se prevé una demanda creciente por el incremento en la exigencia de regular sectores que producen bienes y servicios con algún riesgo al consumidor o porque su proceso de elaboración genera riesgos a las empresas y/o a los trabajadores (riesgos laborales) y por la profundización de los procesos de internacionalización.

Se implementa un proceso estándar con limitaciones menores para la escala actual

El proceso seguido por el SENA tiene gran similitud con el que enuncia la Norma Técnica NTC 17024 la cual es implementada por los demás certificadores.

Con respecto al proceso en el SENA, las personas certificadas y las empresas vinculadas al PECCL a partir de 2009 otorgan una alta calificación al proceso en general y al desempeño de los evaluadores. Dentro del proceso, lo de mayor reconocimiento positivo es la recolección de evidencias y los criterios de evaluación. Sin embargo, se tienen oportunidades de mejora en:

- ✓ La etapa de toma del registro de las personas e información de las empresas;
- ✓ En el tiempo de duración del proceso que constituye uno de los aspectos que las personas certificadas y las empresas vinculadas al proceso han valorado con menor calificación. Los metodólogos, líderes y otros consultados coinciden en que las demoras se derivan de la entrega de los instrumentos, la conformación de grupos y la disponibilidad de evaluadores.
- ✓ En la forma de medir las metas que pueden generar incentivos perversos al basarse en el “número de certificaciones en un periodo determinado”.

¹⁴ El pago de parafiscales es un aporte que hacen las empresas y trabajadores independientes aportantes a la seguridad social a este tipo de servicios que presta el SENA.

- ✓ En los conflictos de interés de empresas que aportan su evaluador y requieren certificar a su personal por procesos de licitación o de certificación de calidad.

Sí hay pertinencia y legitimidad del PECCL

Se cuenta con una percepción positiva de los gremios sobre el proceso de normalización basado en el trabajo en las mesas sectoriales. Esta posición es corroborada por las personas certificadas y las empresas en donde para más del 80% de las personas sí evidencia totalmente su desempeño de acuerdo a sus competencias laborales; en el caso de las empresas, para un 73.5% sí lo evidencia totalmente.

Las oportunidades de mejora se concentran en la necesidad de trabajar en un procedimiento de revisión y actualización que sea más oportuno y que sea soportado por mecanismos de investigación que se mantengan en la vanguardia en cada sector priorizado incorporando más activamente a la academia y otros centros de investigación.

Sí hay impacto:

Desde la percepción de los actores consultados, se encuentra que los efectos son:

PARA LAS PERSONAS	Según los Centros de formación	Según certificadores privados	Según gremios	Según los metodólogos
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		
PARA LAS EMPRESAS				
Aporta a los procesos de certificación de calidad / licitaciones	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	

Las personas certificadas a partir de 2009 perciben los impactos así:

- ✓ La mayor expectativa para adelantar un PECCL es saber qué tan competente se es para desempeñar su oficio, conocer y mejorar lo que se espera de la persona para ser el adecuado desempeño de su oficio; éstas se cumplen totalmente para más del 85% de las personas.
- ✓ La certificación motivó al 60% de las personas para avanzar en su formación básica, media o superior y del 45% que realizó cursos de formación para el trabajo, un 60% afirma que se motivó a hacerlo por el PECCL.



del

- ✓ Los mayores cambios que las personas percibieron tras la certificación fueron la motivación y la perspectiva que tiene de su futuro y una mayor responsabilidad laboral.
- ✓ De las personas certificadas que se encuentran trabajando actualmente (95% del total), un 65% afirma que la certificación ayudó a mantener su trabajo.
- ✓ Parece haber mayores efectos para los trabajadores independientes que para los dependientes; en especial en mantener su trabajo y en ser independientes. Por otra parte, éstos son de un estrato ligeramente superior, de mayores niveles educativos y salarios.
- ✓ En los que se encontraban desempleados al momento del registro, aunque solo alcanzan a ser un 2.2% del total; se encuentra, a manera indicativa, que un 66% se encontraban trabajando al momento de la encuesta (42% dependientes y 26% independientes). De estos, un 47% afirma que la certificación de competencias laborales le ayudó a mantener el trabajo que tiene ahora y un 43% afirma que le ayudó a conseguir su actual trabajo. En el resto de temas, como formación y motivación, los efectos son similares al resto de la población.
- ✓ Según las empresas, los trabajadores que se han certificado tienen un 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.

Según el modelo de estimación de impacto en las personas certificadas, se encuentra impactos significativos en:

- ✓ Productividad: El resultado indica que un individuo promedio de la muestra tiene un efecto marginal de 0,5% en la probabilidad de ser productivo por cada mes de certificación laboral. El resultado es del 0.7% en caso de trabajadores independientes.
- ✓ Movilidad: Se identificó un efecto de un aumento marginal del 0.4% en la probabilidad de la variable de resultado por cada mes de certificación laboral. El efecto es de 0.7% en caso de trabajadores dependientes y de 0.6% para los independientes (aunque este último se presenta con un nivel de confianza del 90%).

Las empresas vinculadas al proceso a partir de 2009, dicen:

- ✓ En el 90% de las empresas la motivación para participar fue garantizar el trabajador es el más apto para desempeñar determinado trabajo, mejorar competitividad y mejorar la ejecución de los planes de capacitación y formación del personal, en todos los casos, casi el 100% de las empresas, se cumplió totalmente esta expectativa.
- ✓ El 88.3% de las empresas la certificación en competencias laborales se utiliza para obtener mejor evaluaciones de desempeño de sus empleados; y 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.



que
de

Principales 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. Por lo tanto, es una apuesta sobre la cual se debe trabajar y debe ser fomentado y promovido su uso como un mecanismo para garantizar las cualidades del recurso humano.

Requiere ajustar el lineamiento de política proporcionado por el CONPES 3674 el cual es en extremo amplio y posiciona la certificación de competencias laborales en un ámbito difícil de llevar a la realidad al potenciarla hacia todos los oficios pero sin fortalecer la oferta de certificación, ni generar los ámbitos de control necesarios. Su uso debe delimitarse para impedir que se convierta en una barrera de entrada al mercado laboral y se debe proteger para evitar que pierda credibilidad por laxitud en su aplicación.

Es necesaria 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 con base en los impactos que se han identificado sobre las empresas (garantía de contar con el personal idóneo, confiabilidad en los trabajadores, mejorar competitividad, mejorar ejecución de planes de capacitación y formación del personal)?
- ¿Qué sectores requieren de esta herramienta para proteger a los consumidores y/o a las empresas y/o al mismo trabajador?

Desde la demanda, como se mencionó en los hallazgos de esta evaluación, el 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. Estas concentraciones ya dan indicios de demanda revelada al rector de la política para avanzar en un direccionamiento de corto, mediano y largo plazo.

Frente a la política de empleo, el PECCL es una herramienta útil para mantener el trabajo que se tiene, aumentos en productividad y movilidad laboral. Frente a los desempleados, se identifican efectos en la misma dirección que para los dependientes e independientes, sin embargo, se debe promover con precaución y como complemento de otros instrumentos de política de enganche evitando generar expectativas que afecten la credibilidad de la certificación.

La focalización que haga el rector de la política da línea también al SENA sobre las normas e instrumentos que deben estar más afinados y actualizados; sobre los centros en donde deben enfocarse los esfuerzos del PECCL, posiblemente no en todos los centros del país se requiera realizar el proceso y adicionalmente en aumentar la especialización del personal para llevar a cabo la evaluación y auditoría.

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. Esta segmentación estaría en función de avanzar a un esquema de subsidio diferenciado. Por ejemplo, subsidio total a desempleados; al igual que independientes de estratos 1 y 2 en competencias exigidas para ejercer el oficio; y subsidio parcial a los demás grupos.

La oferta actual requiere ser fortalecida ante la demanda creciente mediante un portafolio de

En el CONPES 81 de 2004 se menciona “Transferir progresivamente a gremios, asociaciones y empresas, las metodologías de normalización y evaluación-certificación de competencias laborales”.

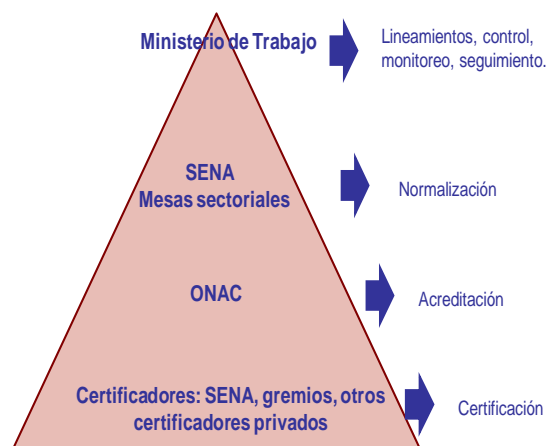
oferentes, en donde el SENA sería uno de los oferentes y se incentive la ampliación de oferentes privados (gremios, cajas

de compensación, empresas, etc.) en un esquema de subsidio a la oferta (montados sobre el cumplimiento de metas). Se recomienda un proceso escalonado, dado que se requiere de una transición en la cual los futuros acreditados para ser certificadores adquieran las capacidades necesarias; iniciando con la selección de unas normas en las cuales focalizarla ampliación de oferta, el perfeccionamiento de instrumentos, un llamado a conformar un banco de evaluadores y su subcontratación. Luego, ampliar la tercerización a otras fases del proceso que vaya transfiriendo la tecnología adquirida por el SENA a estos oferentes hasta el momento de su acreditación por ONAC.

El objetivo es que las empresas, gremios, cajas de compensación y demás interesados que hayan sido parte del banco de evaluadores, adquieran la experiencia suficiente para poder iniciar un proceso de acreditación.

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. Se debe pensar en mecanismos para contar con un banco de instrumentos, debidamente criticados, que le sean de utilidad a todos los certificadores.
- Finalmente, los oferentes de la certificación de competencias en donde se tendría al SENA y oferentes privados



El diseño del sistema de financiación requiere de un costeo riguroso del PECCL que permita al Ministerio de Trabajo en donde un indicativo, como techo del precio unitario, es el precio comercial de los certificadores privados presentado en esta evaluación. El valor unitario se debe calibrar por tipo de

certificación incorporando su nivel de dificultad y requerimientos de espacios, materiales y aspectos logísticos que encarecen el proceso.

El SENA como oferente líder, por su parte, bajo el lineamiento de política del Ministerio de Trabajo, debería fortalecer el PECCL administrativamente y que se asuma como un proceso tan importante como el de formación, de tal manera que cuente con el personal necesario, especializado y permanente para asumir el reto de escalarlo, corrigiendo los cuellos de botella identificados dentro del proceso; pero utilizando servicios compartidos con la entidad.

Para la operación se deben 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; y finalmente,
- iii) Se debe recuperar aquellos candidatos que no logran superar el PECCL y vincularlos en planes de rentrenamiento.
- iv) La medición de indicadores debe contar con metas de proceso, de cobertura y de efectos sobre el mercado laboral, que sean parte del sistema de monitoreo e igualmente sean insumo para la estimación del subsidio de oferta.

Aspectos técnicos

La Unión Temporal Econometría – SEI fue contratada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) para “Evidenciar, analizar y documentar la importancia y pertinencia del Proceso de Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales 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” (Pliego de condiciones).

El valor de la consultoría fue de Seiscientos cuarenta y nueve millones seiscientos mil pesos (\$649.600.000) incluido el IVA.