



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“IMPACTO DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN
TRABAJADORES PORTUARIOS DE VALPARAÍSO, QUE FUERON CERTIFICADOS A
TRAVÉS DE CHILEVALORA DURANTE EL PERIODO 2014”

Alumno

DIEGO LEÓN LEÓN

Profesor Guía

FERNANDO RUBIO

Valparaíso, agosto 2016

ÍNDICE

CAPÍTULO I.....	5
1.1.- INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO II.....	7
2.1- ANTECEDENTES.....	7
2.2 - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
2.3 - PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	9
2.4 – JUSTIFICACIÓN.....	10
2.5 - OBJETIVOS.....	10
CAPÍTULO III	11
3.1- MARCO TEÓRICO.....	11
3.2.- COMPETENCIA.....	11
3.3 - CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA, EXPERIENCIA AMERICA LATINA	15
3.4 – CHILECALIFICA.....	17
3.5 - SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.....	18
3.6 - CHILEVALORA.....	19

3.7 - ORGANISMO SECTORIAL DE COMPETENCIAS LABORALES.....	19
3.8 - CENTROS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES.....	19
3.9 - LEY 20267.....	20
CAPÍTULO IV.....	22
MARCO OPERATIVO.....	22
ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA.....	23
CARACTERÍSTICAS Y EFECTOS DE LA CERTIFICACIÓN.....	24
MODALIDAD DE INGRESO AL SNCCL.....	25
COMPONENTES DE LA CERTIFICACIÓN.....	26
EFECTOS.....	27
CAPÍTULO V	28
DISEÑO METODOLÓGICO.....	28
TIPO DE ESTUDIO.....	28
UNIVERSO Y MUESTRA.....	29
DISEÑO DE INSTRUMENTO.....	30
MODELO DE INSTRUMENTO.....	30
DEFINICIÓN OPERACIONAL.....	30

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA.....	33
CAPÍTULO VI.....	37
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	37
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	49
BIBLIOGRAFÍA.....	55
ANEXOS.....	58

CAPÍTULO I

1.1- INTRODUCCIÓN

Nuestro país ha ido optimizando y fortaleciendo el desarrollo de sus procesos industriales gradualmente, adaptándose a un plano global que exige contar con la tecnología necesaria para llevar a cabo estas transformaciones. El escenario está enmarcado en una apertura del mercado, en donde la competitividad se transforma en pieza clave para engranar el flujo de las relaciones económicas. Pero no solo la ciencia es la encargada de apoyar el progreso Laboral-productivo, sino que se suma la necesidad de contar con personas capaces de llevar a cabo con éxito, las distintas labores que desarrollan en sus respectivos trabajos, de tal manera que este avance se logre a través de la relación entre personal capacitado y las herramientas tecnológicas necesarias.

Hemos avanzado alrededor de dos décadas desde que se firmaron los primeros tratados de libre comercio con países como Canadá¹ o México, posteriormente se fueron sumando Estados Unidos y Japón entre otros. El progreso de estas relaciones comerciales dependió de factores como el mejoramiento en la capacidad del capital humano, descrito como fuente de innovación. Esta apertura del mercado fue el inicio de una serie de reformas en el plano laboral, tanto dentro como fuera del territorio nacional, por una parte la creación de normas destinadas al mejoramiento de la fuerza de trabajo en el plano interno, como también el origen de nuevas recomendaciones de organismos internacionales en materia laboral contribuyeron a que Chile emprendiera el camino de instaurar políticas públicas, que van en beneficio de las personas que cuentan con capacidades y conocimientos para el desarrollo de una labor específica, y que no han sido adquiridas bajo una educación formal, aportando un valor y certificando ese conjunto de

¹ TLC Canadá-Chile firmado en Santiago el 5 de diciembre de 1996

aptitudes, en donde es necesario un compromiso y participación activa entre los trabajadores y las empresas. Para un desarrollo más óptimo de estos lineamientos políticos, se crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL). Que busca combatir el desempleo, disminuir la desigualdad de los salarios y reconocer a través de un sistema Nacional, las competencias y aptitudes de una persona.

Por ello el foco de esta investigación se centra en el análisis de los efectos originados por la certificación de competencias laborales que fueron desarrolladas en el puerto de Valparaíso, en el sector de Transporte Marítimo Portuario a través del SNCCCL, creada por la ley 20267 en el año 2008. La Investigación se realizara en base al estudio de la percepción de trabajadores que fueron certificados por medio de este sistema durante el año 2014, como también las variaciones efectivas en la situación laboral de ellos. Se asume que el efecto de los programas no es inmediato, por lo tanto el análisis está centrado en las personas que fueron certificadas hace dos años. En el segundo capítulo de esta investigación se plantean los antecedentes para llegar al problema, en el capítulo siguiente se revisa la bibliografía para estructurar el marco teórico que nos otorgara los argumentos para llevar a cabo el análisis. En el cuarto capítulo se especifica cómo se trabajara con las variables, a partir de los efectos esperados del SNCCCL. En los capítulos que prosiguen se presentara la metodología, para luego realizar el análisis e interpretación de los datos, y finalizar con las conclusiones. Además se irán definiendo conceptos claves a lo largo de la investigación, para entender cómo se realiza el proceso de certificación, para ello participan las empresas certificadoras que evalúan en terreno las habilidades, destrezas y capacidades de las personas que desempeñan un cargo en particular, será esta la encargada de certificar a los trabajadores que posteriormente ingresarán al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, con el fin de promover el desarrollo del capital humano, aumentar tanto la productividad como también

las oportunidades laborales, incentivar la movilidad laboral entre otros. A partir del análisis de este sistema nace la inquietud de contar con mayor información respecto de los resultados que tiene la certificación en los trabajadores y en qué medida contribuye al desarrollo de los operarios que han sido beneficiados con la certificación.

CAPÍTULO II

2.1- ANTECEDENTES

Luego de una serie de reformas a nivel de políticas públicas en esta última década, hemos sido testigos de cómo la evolución tecnológica y las maneras de ejecutar una labor han tenido que estrechar lazos, dado un escenario de constante cambio, donde la persona que ejecuta, va moldeando continuamente los conocimientos necesarios para ser capaz y desarrollar con éxito las tareas dentro de su ocupación.

Es por esto que nuestro país tuvo la iniciativa de generar los espacios que contribuyeran a mantener en paralelo esta dualidad entre nuevos conocimientos y personas aptas para ponerlos en práctica. La creación de programas e instancias para certificar a los trabajadores(a) era inminente, debido a la creciente necesidad de contar con un capital humano capaz, que a su vez fuera un aporte para el desarrollo productivo de cada sector, a su empleabilidad, como también a un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores.

En el año 2002 Chile da inicio a esta experiencia certificadora creando el Programa CHILECALIFICA con una inversión US\$150 millones que crea un sistema de capacitación permanente, con el objetivo de mejorar la calidad y desempeño de los recursos humanos. Dado el contexto de las nuevas relaciones mercantiles y económicas con países desarrollados, era imprescindible contar con el capital humano apto para tal

transformación a nivel económico. Es por ello que en la búsqueda de fortalecer el desarrollo laboral de las personas, entra en vigencia en el año 2008 la Ley 20267 que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y perfecciona el estatuto de capacitación y empleo.

Esta ley también crea CHILEVALORA que es la comisión encargada de administrar y dar funcionamiento al sistema que lleva alrededor de 7 años en funcionamiento, este plazo no ha sido suficiente para poder afirmar que esté posicionado de manera destacada en cuanto al reconocimiento institucional por parte de sus participantes, un gran porcentaje de sus usuarios, tanto empleadores como trabajadores desconocen de que manera opera el sistema, cuáles son sus ventajas y la labor que cumple la institución. La escasa existencia de datos relacionados al seguimiento de los trabajadores certificados y el desconocimiento de CHILEVAROA por gran parte de quienes aun no se certifican, acrecienta la inquietud por adquirir mayor información y medir el grado de la contribución en la vida laboral de los participantes del sistema, luego de haber sido certificados. Para ello el foco de esta investigación está puesto en los trabajadores del puerto de Valparaíso.

2.2- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A partir de la entrada en vigencia de la ley 20267 en el año 2008, que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (SNCCCL), el reconocimiento y valorización de las capacidades que posee un trabajador ejerciendo su labor se vieron reforzadas, a través de un mayor alcance legitimador de aquellas competencias que fueron adquiridas fuera de la educación formal (escuela, universidad). Esta experiencia certificadora que comenzaba a desarrollarse en América latina, tenía

entre sus fines: Mejorar la productividad de las organizaciones, disminuir la desigualdad, aumentar la empleabilidad y mejorar la calidad de trabajo.

El SNCCL ha creado un catálogo con perfiles ocupacionales, este alberga los distintos oficios de la industria, cada uno de los perfiles cuenta con un grupo de UCL (unidad de competencia laboral), en donde se describen las habilidades y aptitudes que debe tener un individuo para llevar a cabo las tareas del puesto de trabajo respectivo. Una vez que el trabajador consigue certificarse en una ocupación del catálogo, formara parte de un registro público, en donde se distribuyen los perfiles en 19 sectores, entre ellos se encuentran: comercio, construcción, educación, agrícola y ganadero, entre otros. Para efectos de esta investigación y el desarrollo práctico de esta, el análisis se centrara en las certificaciones que se realizan en el Puerto de Valparaíso, Los perfiles ocupacionales levantados en esta área se encuentran dentro del sector de Transporte y Logística y luego en el subsector de transporte marítimo en donde se hallan 23 perfiles acreditados, entre ellos: Capataz portuario, control de tránsito, movilizador, amarrador y portalonero.

Dentro del subsector Marítimo Portuario se enfoca el estudio, conduciendo al análisis de la situación laboral de las personas que fueron certificadas durante el año 2014 a través de CHILEVALORA, el eje central será analizar en qué medida ha contribuido el Sistema para que sus participantes puedan tener mayores oportunidades de empleos, como también el análisis de su percepción respecto a la contribución de la certificación. Por ello surge la pregunta que viene en el siguiente apartado.

2.3- PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los efectos en la situación laboral de los trabajadores portuarios de Valparaíso que fueron certificados durante el año 2014 a través del Sistema nacional de certificación de competencias laborales?

2.4- JUSTIFICACIÓN

La certificación de competencias laborales es la legitimación de un conjunto de aptitudes, conocimientos y habilidades que se necesitan para desempeñar un cargo. Esto contribuye a aumentar la productividad del sector a través del desarrollo del capital humano, como también generar mejores oportunidades en el mercado laboral para los operarios. Por ello se origina la interrogante de cuáles son los niveles en que la certificación laboral contribuye a mejorar la situación laboral y fortalecer el desarrollo del trabajador, dado que nos encontramos en un plano de escasez de información respecto al seguimiento de las personas que han sido certificadas, debido a que el sistema lleva solo alrededor de 7 años en funcionamiento. Por otra parte es significativo contar con información sobre la manera en que el Estado se hace partícipe de la potenciación del capital humano de nuestro país y como aporta al desarrollo de estas personas. Más aun cuando nos encontramos en la coyuntura mundial en donde el mercado exige actuar eficiente y eficazmente, de manera competitiva y para ello Chile necesita de personas capaces y que contribuyan al desarrollo del país.

2.5- OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Analizar cuáles han sido los efectos que ha tenido la certificación de competencias laborales en el año 2014, en los trabajadores del puerto de Valparaíso a través del Sistema Nacional de certificación de competencias laborales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Describir el funcionamiento del sistema nacional de certificación de competencias laborales.
- Identificar la cantidad de certificaciones que se hicieron efectivas en el puerto de Valparaíso el año 2014, como también los perfiles ocupacionales.
- Determinar la percepción que tienen los trabajadores del puerto de Valparaíso certificados a través de CHILEVALORA. Respecto de la contribución de la certificación en su situación laboral.
- Determinar variaciones efectivas en la situación laboral de los trabajadores portuarios que se certificaron durante el año 2014.

CAPÍTULO III

2.1- MARCO TEÓRICO

En este capítulo se analizará la información necesaria para llevar a cabo la evaluación, para ello será indispensable definir en primer lugar los conceptos con los cuales está relacionada la investigación y de donde provienen los objetivos que están detrás de la certificación, como referencia se utilizaran definiciones de organismos internacionales, de la legislación y también de autores destacados en el tema.

2.2- COMPETENCIA

Para darle forma y definir de manera clara los conceptos que tienen relación con la investigación, debo puntualizar que el término “competencia” en su sentido etimológico procede del latín *competeré*, que llevado a una traducción al español deriva en dos

conceptos; Competir y competir. En el primer caso el diccionario de la real academia española (RAE) nos entrega más de una definición, entre las que destacan “Disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo” y “Oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener la misma cosa”. Por otra parte el término “competir” es descrito por la misma RAE como: “Dicho de una cosa: Pertener, tocar o incumbir a alguien”. A partir de esta dualidad que converge en la palabra competencia se generan los cimientos para las teorías con las cuales obtendremos una concepción más acabada del concepto.

Uno de los primeros en formular teorías a partir de la causalidad personalidad-desempeño fue McClelland (1973), que definió competencias como ““las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con los comportamientos y la acción exitosa en su actividad profesional”. Hasta ese momento los estudios se centraban en el análisis del desempeño a través de la observación y diversos métodos aplicados por teóricos de psicología laboral. El enfoque de estos estudios se sustentaban en el análisis de las características del individuo como eslabón y producto del desempeño exitoso en un puesto de trabajo específico. La creación de estructuras para predecir un desempeño favorable fue inminente y sentó sus bases sobre el reconocimiento de rasgos de personalidad y aptitudes con los cuales debía contar la persona que ejercería la labor propuesta, desde este contexto temporal en adelante, el valor del capital humano fue adquiriendo una importancia significativa en tanto y en cuanto se acrecentaba el número de teóricos, filósofos y científicos que daban forma y exponían nuevas visiones respecto al tema. Más adelante Boyatzis(82) definió competencia como “ característica subyacente de un individuo que esta causalmente relacionado a un desempeño efectivo o superior en un trabajo”, entendiéndose que la calidad del comportamiento no es lo esencial, sino que el planteamiento se basaba en que la acción misma deja en evidencia cierta información del aspecto cognitivo del individuo,

situándolo dentro de un contexto situacional y ejecutando una labor, se puede deducir que el planteamiento excluye en cierto grado las características del individuo y las dispone en otro plano estableciendo que no existe una relación directa entre ellas y la consecución de una tarea llevada a cabo con éxito. Para contar con una mirada más amplia en cuanto a significados que le han adjudicado al concepto de competencia, enumerare algunos a modo de facilitar el entendimiento y contar con un mayor número de enfoques que contribuyan y enriquezcan esta investigación, de manera que podamos considerar significancias particulares. Las siguientes definiciones han sido desarrolladas por teóricos, expertos en gestión por competencias y organismos internacionales.

“Una competencia es la capacidad real para lograr un objetivo resultado en un contexto dado” (Mertens, 1996). Lo que se traduce en la importancia que se le atribuyen a factores que no son propios de la persona, sino que se relacionan con el ambiente, espacio y momento específico en donde el accionar del trabajador se lleva a cabo.

Levy leboyer (1997) desde un enfoque constructivista la definía como “las competencias representan la unión entre características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas” haciendo notar al ser humano como constructor de su realidad, pero siendo parte de una articulación en conjunto con los requerimientos de una tarea específica.

A medida que la necesidad de contar con personal idóneo se acrecentaba, y con mayor fuerza en los puestos de trabajo de los niveles operacionales, la conjunción de estos dos términos (competencia laboral) y su uso comenzó a ser tema de debate en diferentes organizaciones internacionales relacionadas con temas de fuerza laboral, capacitación y derecho social. En este sentido, una de las razones por las que se centro el estudio en las capacidades de las personas fue la industrialización de los años ochenta,

que llevaba consigo nuevos procesos productivos, por lo tanto las cualidades, conductas y características comenzaron a ser objeto de análisis con mayor frecuencia, pues la idea de contar con personas capaces de desempeñar una tarea específica daría como resultado un ambiente favorable tanto para la empresa como para el trabajador. Por una parte la empresa mejoraría la calidad de los procesos productivos, junto a la productividad y a la vez se sumaría una tendencia a la reducción de accidentes laborales entre otros. Por otra parte las ventajas para el trabajador serían aumentar la posibilidad de encontrar un empleo o optar a uno mejor, además del reconocimiento formal que se le otorgaría por saber desarrollar de manera efectiva una labor.

Fue así como el concepto y la valorización del capital humano fue cobrando mayor relevancia para el logro de los objetivos organizacionales, una de las definiciones mayormente aceptadas es la de Spencer y Spencer (1993) que la define como “una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionado con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio”.

Este moldeamiento a la significancia o más bien la adaptación a partir de diversas corrientes pensantes hizo que hoy en día la especialización y reconocimiento de estas capacidades se vincule a la creación de estándares de competencia que retratan los requerimientos de ciertas aptitudes, conocimientos y habilidades con las que debe contar una persona al momento de desempeñar una labor. Esta experiencia de reconocimiento del “saber hacer”, tomando en cuenta el aprendizaje logrado fuera de la educación formal, comienza a materializarse en América Latina luego de profundas reformas a nivel gubernamental.

2.3- CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES: REVISION

BIBLIOGRAFICA, EXPERIENCIA AMERICA LATINA

El desarrollo de una experiencia certificadora global comienza a evidenciarse una vez que los estudios relacionados a las capacidades de los individuos se fueron asociando a la productividad, de igual manera algunas organizaciones internacionales fueron haciendo eco de estas transformaciones que surgieron en el plano laboral. Estableciendo una concordancia entre mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida. Para la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico OCDE, la persona debe contar con un proceso de certificación continuo en donde el aprendizaje no debe estancarse ante un mercado laboral que se renueva con rapidez y que exige mayores requerimientos para desempeñar una labor, así la OCDE señala que “las competencias se han convertido en la divisa global de las economías del siglo XXI. Pero esta divisa puede devaluarse conforme los requerimientos de los mercados laborales evolucionan y los individuos pierden las competencias que no usan”. Con el fin de disminuir el riesgo de las personas a estar desempleadas y contar con menores probabilidades de adquirir desventajas económicas La OCDE brinda un Marco estratégico integrado intergubernamental que propicia un ambiente en donde el trabajo conjunto entre gobierno, trabajadores, estudiantes sea efectivo.

De igual manera la Organización Internacional del trabajo (OIT) en su calidad de promotor de los derechos laborales, empleabilidad y desarrollo social insta en la recomendación 195 del año 2004 a los gobiernos, empleadores y trabajadores a que fortalezcan el compromiso con el aprendizaje permanente, partiendo por reconocer que este es uno de los principales factores que favorecen el desarrollo personal, mayor acceso a la cultura y a una ciudadanía más activa.

Los objetivos definidos para llevar a cabo este compromiso tripartito se constituyen en la recomendación 195 que fija sugerencias a los países que forman parte de la OIT. Para efectos del foco por el cual se va a dirigir este trabajo mencionare algunos de estos objetivos:

Los Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que;

- respondan al reto de transformar las actividades de la economía informal en trabajos decentes plenamente integrados en la vida económica.
- las políticas y programas deberían formularse con el fin de crear empleos decentes y ofrecer oportunidades de educación y de formación, así como la validación de los conocimientos y las competencias adquiridos anteriormente, a fin de ayudar a los trabajadores y los empleadores a integrarse en la economía.
- reconocer que la educación y la formación son un derecho para todos y, en colaboración con los interlocutores sociales, esforzarse por asegurar el acceso de todos al aprendizaje permanente.

Una vez que se reconoce la importancia de la certificación por parte de organismos internacionales, los países participantes de estos, comenzaron a reformar esta área, a través de la creación de sistemas de competencias laborales en donde la participación es tripartita (empleadores, Gobierno y trabajadores).

A continuación se describen 2 definiciones de competencia laboral, con el fin de orientar este estudio a partir de estos significados.

OIT define a la competencia laboral como “la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción sino también y gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”.

Para OIT la certificación de competencias laborales es motivo de bienestar para el trabajador y eso queda en manifiesto en el programa Trabajo Decente de la OIT, en donde se plantea el efecto positivo que tienen las certificaciones como una de las herramientas para mejorar las condiciones laborales y producto de esto disminuir la brecha e inequidad de oportunidades en el mercado del trabajo.

Estas transformaciones a nivel regional en América Latina, como también en el resto del mundo, fueron bien vistas por parte de nuestro país y es así como se comienza a cimentar la institucionalización de conceptos de certificación, creándose en el año 2002 el programa Chile Califica.

3.4- CHILE CALIFICA

Es un programa que tiene como objetivo “establecer las bases para la implementación en Chile de un sistema de capacitación y educación permanente. Comienza a ejecutarse en el año 2002 y cuyo monto total de financiamiento fue de US\$150 millones para un plazo de seis años en donde el apoyo financiero vino por parte del Banco Mundial y del aporte local, este programa lo ejecutan los ministerios de: educación, trabajo y previsión social y economía.

MISIÓN CHILE CALIFICA

Proporcionar oportunidades para completar estudios a personas jóvenes y adultas, que por distintas razones no iniciaron o debieron abandonar su trayectoria educativa. De acuerdo a esto y con el convencimiento de que cada persona puede aprender a lo largo de toda la vida, la Coordinación Nacional de Educación para Personas Jóvenes y Adultas busca asegurar a todas las personas que se encuentran en esa situación la oportunidad de acceder a un sistema educativo de calidad, adecuado a sus intereses, características y necesidades, a través de procesos educativos de calidad y pertinencia, que promuevan la formación integral y permanente de las personas.

Luego de los primeros pasos en materia de capacitación y certificación por parte del gobierno se crea en el año 2008 el Sistema Nacional de Certificación de competencias Laborales.

3.5-SISTEMA NACIONAL DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES (SNCCL)

Es creado por la ley 20267 en el año 2008 y nace con el propósito de reconocer formalmente las competencias laborales de las personas que no cuentan con un certificado o título que reconozca sus competencias adquiridas. El sistema otorga un certificado a cada trabajador que haya participado en el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, acreditando a la persona en una labor específica, para ello se han creado perfiles ocupacionales que se han distribuido en distintos sectores, tales como: Comercio, gastronomía, ganadería y transporte entre otros. Todos estos forman parte de un catálogo de Perfiles ocupacionales.

Para que el sistema cobre una mayor legitimación se necesita del trabajo conjunto de tres actores claves:

3.6 CHILEVALORA

Es un servicio público funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Es el encargado de la dirección estratégica del sistema y también del funcionamiento técnico del mismo. Son ellos quienes acreditan nuevos perfiles luego de haber sido levantados por parte del nivel sectorial.

3.7- ORGANISMO SECTORIAL DE COMPETENCIAS LABORALES (OSCL)

Está conformada por representantes de los empleadores, trabajadores y del Estado. Su función es definir los perfiles ocupacionales que está requiriendo la industria, los valida y va actualizando, para posteriormente solicitar a CHILEVALORA su acreditación.

3.8- CENTROS DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Son entidades que evalúan las competencias laborales de los trabajadores que hayan solicitado la certificación o bien que estén participando dentro de algún programa de certificación y lo hacen a través de evaluadores de perfiles específicos. Estos están acreditados por Chilevalora. Su función la ejecutan en terreno, en donde un evaluador analiza en el “haciendo” del trabajador que se quiere certificar.

3.9- LEY 20267

Para contribuir con mayor información y enriquecer esta investigación enumerare algunos artículos y apartados de la ley que se deben mencionar:

Artículo 1º.- Créase el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en adelante "El Sistema", que tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridas y de si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; así como favorecer las oportunidades de aprendizaje continuo de las personas, su reconocimiento y valorización.

Artículo 2º.- Para los efectos de esta ley, se entenderá por:

- a) Competencia Laboral: aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.
- b) Evaluación de Competencias Laborales: es un proceso de verificación del desempeño laboral de una persona contra una unidad de competencia laboral previamente acreditada.
- c) Certificación de Competencia Laboral o Certificación de Competencia: corresponde al proceso de reconocimiento formal, por una entidad independiente, de las competencias laborales demostradas por un individuo en el proceso de evaluación.

d) Unidad de Competencia Laboral: es un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado.

Artículo 3º.- Créase la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, en adelante también .la Comisión., con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relacionará con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y cuya función será la implementación de las acciones reguladas en la presente ley.

Antes de pasar continuar al siguiente capítulo se define el concepto de trabajador portuario de acuerdo a norma prevista en el artículo 133, inciso 1º del Código del Trabajo, que entiende por trabajador portuario a “todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios.

CAPITULO IV

MARCO OPERATIVO

En este capítulo se estructuran los argumentos de esta investigación, relacionando los efectos esperados de la certificación con los objetivos del SNCCL, es decir que estos últimos sean identificables con los primeros.

Para llevar a cabo una evaluación de la situación laboral de los trabajadores certificados es indispensable hacer una revisión bibliográfica con el fin de guiar de una manera correcta el estudio.

Para desarrollar una metodología de evaluación de la situación laboral fue necesario recurrir a fuentes mayoritariamente internacionales, debido a la escasez de estudios de impacto en las áreas de certificación o que se hayan desarrollado bajo la institucionalidad de Chilevalora, es por ello que el diseño de esta evaluación se construye en torno a métodos propuestos por organismos internacionales para medir el impacto de programas sociales, como también estudios de nuestro país relacionados al impacto de la certificación laboral.

Luego de revisar la bibliografía se puede determinar que “La evaluación de impacto busca determinar la magnitud, efectividad, eficiencia y sostenibilidad de los efectos generados por una intervención” (Navarro, 2005). Para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación se han complementado metodologías de organismos internacionales, como también la utilización de estudios nacionales respecto al seguimiento y evaluación de trabajadores que fueron certificados en otras áreas. Para ello se propone en primera instancia identificar los objetivos del programa, las características y efectos del programa.

ANÁLISIS DE LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA

A partir del Análisis de los objetivos del SNCCL, se pueden definir los efectos esperados en los beneficiarios, para ello la ley 20267 establece que la “creación del sistema tiene por objeto el reconocimiento formal de las competencias laborales de las personas en su artículo 1, este objetivo general aun no es tan concreto como para asociar con claridad un posible efecto, pero de acuerdo a las pautas que sirven como guía se disponen los objetivos específicos para poder medir esta asociatividad. Estos objetos específicos también se pueden distinguir en el artículo 1 de la ley 20276 donde establece que también son objeto de ley el “favorecer las oportunidades de aprendizaje, su reconocimiento y valorización. Además ChileValora establece que “mediante la certificación de competencias laborales se busca aumentar la empleabilidad y valorización de las personas.

Para facilitar el análisis, cada objetivo debe aislarse con el propósito de poder contar con una visión más clara en la posterior asociación entre los objetivos de la certificación con los efectos que se buscan. Es necesario señalar que un objetivo puede llevar consigo más de un efecto. Dado el foco de esta investigación es posible determinar 3 objetivos y los efectos que se buscan con ellos.

Efectos identificados a partir de los objetivos del SNCCL:

OBJETIVOS DEL SNCCL	EFFECTOS
Reconocimiento	Mayor reconocimiento de la jefatura
	Mejoramiento de las oportunidades de trabajo
Valorización	Mejoramiento del clima laboral
	Mayor satisfacción en el trabajo
Empleabilidad	Aumento de la empleabilidad
	Aumento de los ingresos

Cuadro N°1 Elaboración propia, en base a información recolectada de la ley 20267 y la pagina web de Chilevalora.

CARACTERÍSTICAS Y EFECTOS DE LA CERTIFICACIÓN

En este apartado se analizan las características o elementos fundamentales del sistema y como este debería generar el efecto en el beneficiario, esto nos aportara la relación de causa que existe entre los componentes del sistema y el bienestar de los usuarios. Para describir las características y efectos de la certificación, se abordaran 3 puntos esenciales.

MODALIDAD DE INGRESO AL SNCCL

Para ingresar al SNCCL, el trabajador puede solicitar el inicio del proceso de certificación a una empresa evaluadora que es la que efectúa el servicio en donde el trabajador será evaluado, considerando sus conocimientos, habilidades y destrezas dentro del oficio en que se requiere certificar. “Verifica Competencias” es la única empresa que entrega el servicio al subsector de transporte marítimo portuario, esta lleva a cabo reuniones informativas llevando una coordinación con las empresas del sector para dar a conocer los requisitos, características y beneficios. Respecto a financiamiento, la ley 20267 establece cuatro formas en artículo 26 título VII”:

- A través de recursos propios de la persona que solicita el servicio.
- Con recursos provenientes de la empresa en la que el trabajador se desempeña, los que podrán gozar de la franquicia tributaria señalada en el inciso primero del artículo 36 de la ley N°19518, para aquellos beneficios que esta norma contempla.
- Recursos Contemplados en el fondo Nacional de capacitación señalado en el artículo 44 de la ley 19518, los que serán aplicados, preferentemente a los trabajadores cesantes.
- A través de los respectivos presupuestos destinados a Capacitación en las entidades pertenecientes al sector público

COMPONENTES DE LA CERTIFICACIÓN

Este ítem está referido a todos los bienes y servicios que se transfieren a los beneficiarios del sistema y especifica cómo se entregan, la frecuencia y duración de estos procesos.

Evaluación: este servicio es ejecutado por un evaluador asignado por la Empresa evaluadora, que en este caso es “Verifica competencias”, son ellos los encargados de recibir los antecedentes de las competencias por parte de los trabajadores, para posteriormente desarrollar visitas en terreno en las cuales se aplican instrumentos de evaluación, como también métodos de observación en el desempeño cotidiano de las labores de un operario.

Certificación: se entrega un certificado que reconoce las capacidades y habilidades que un trabajador tiene en un perfil ocupacional específico, para que obtener un ambiente propicio en el funcionamiento del sistema, se espera una constante legitimación de este documento por parte de los actores del sistema, haciendo verdadero uso de él.

Incorporación a un Registro público: una vez que se certifica al trabajador, este ingresa a un registro público que contiene información de las personas que han obtenido la calidad de “competente” en un perfil específico, aquí los usuarios podrán acceder a una copia de su certificado y los empleadores podrán obtener nuevos datos de trabajadores que se hayan certificado en su sector productivo.

EFFECTOS

La búsqueda de efectos se debe dividir en tres tipos, debido a que los resultados varían dependiendo del tiempo en que se espera que sucedan, es por ello que se clasifican en:

Efectos iniciales: son los primeros que se manifiestan una vez realizado el proceso de evaluación y certificación del trabajador, son los que se encuentran más cerca de los componentes de la certificación, como por ejemplo el aumento de la empleabilidad del nuevo usuario del sistema, debido a que pasa a ser parte de la nueva oferta de capital humano hacia las empresas, que pueden agilizar los procesos de reclutamiento respectivos a través del SNCCL. También se puede mencionar el mejoramiento de aprendizaje continuo.

Efectos intermedios: se pueden traducir como las consecuencias de los efectos iniciales, es decir que no se encuentra tan cercano a los componentes, más bien requieren de un mayor tiempo para que se puedan percibir, como por ejemplo el aumento en el nivel de ingreso de quien se certificó, o el aumento en la movilidad laboral, o bien un aumento en el reconocimiento por parte de la jefatura, o mejora en el clima laboral.

Efectos finales: estos se encuentran más alejados de los componentes y requieren de más tiempo para que ocurran, se logran percibir al largo plazo y también podrían ser efectos que no están definidos en los objetivos de la certificación laboral. Como ejemplo se puede entender como efecto final, un aumento en el nivel de la calidad de vida de

quien se certifica, también un aumento en el desarrollo humano o una mejora en la equidad de las oportunidades laborales.

CAPITULO IV

DISEÑO METODOLÓGICO

Evaluar cambios en la situación laboral de los trabajadores portuarios que se certificaron a través del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, a dos años de haber participado del proceso.

Objetivos específicos

- Analizar el impacto de la certificación en sus situaciones laborales
- Determinar los perfiles certificados durante el año 2014 en el puerto de Valparaíso.
- Identificar las percepciones de las personas certificadas, respecto de la influencia a su situación actual
- Determinar variación que ha tenido la situación laboral de las personas que se certificaron durante el año 2014.

TIPO DE ESTUDIO

El lineamiento principal por el cual avanza esta investigación, encuentra su fin en la obtención de mayor información que contribuya a medir el grado de impacto que han tenido las certificaciones en trabajadores portuarios que son usuarios del sistema, desde la perspectiva de temas relacionados con movilidad laboral, satisfacción con el trabajo y empleabilidad.

El enfoque de esta investigación será cuantitativo, debido a la necesidad de recolectar datos numéricos, ya que busco describir el fenómeno de manera delimitada y concreta, con esto el tema de estudio y su posterior análisis se llevara a cabo a través de procedimientos estadísticos. Con este método se generalizan los resultados obtenidos a partir de la muestra (Hernández Sampieri, 2006). Para ello se construiré un cuestionario que aportara información que luego ponderare para generalizar conclusiones.

UNIVERSO Y MUESTRA

Para el desarrollo de esta investigación hice uso de una base de datos facilitada por la empresa Verifica Competencias, que es la única empresa encargada de prestar servicios de evaluación y certificación en el área de transporte marítimo portuario en Chile. Luego de efectuar una limpieza que se tradujo en:

- Seleccionar las personas evaluadas y certificadas durante el año 2014 en Valparaíso.
- Organizar la información respecto de los perfiles certificados.

Universo: El número total de trabajadores evaluados y certificados durante el año 2014 en el puerto de Valparaíso fue de 92 personas.

Muestra: La muestra seleccionada es no probabilística, debido al tamaño de nuestro universo, es por ello que la elección depende de causas relacionadas con características de la investigación, “elegir entre una muestra probabilística o una no probabilista depende de los objetivos del estudio, del esquema de investigación y de la contribución que se piensa hacer de ella” (Hernandez, 2006). El procedimiento de identificación del muestreo no está constituido en base a formulas, sino que el tamaño de la muestra se construyo en

base a las 92 personas de nuestro universo, que posterior a eliminar los registros inconsistentes de la base de datos, como también constatar la permanencia de los números telefónicos de las personas se pudo efectuar la encuesta a 56 personas como muestra.

DISEÑO DE INSTRUMENTO

Para establecer un instrumento que valide el objeto de estudio y que contribuya a evaluar los cambios en el entorno laboral de los trabajadores portuarios certificados, es esencial que el diseño de este, se constituya en base al marco conceptual de la investigación, tomando como referencia principal la certificación de competencias laborales, para luego vincular sus objetivos con los efectos intermedios y finales esperados. Así la construcción de los indicadores tendrá puesto el foco en los cambios de la situación laboral de los certificados.

MODELO DE INSTRUMENTO

A continuación se presenta el modelo de encuesta aplicada a los trabajadores portuarios que se certificaron durante el año 2014 a través del sistema nacional de certificación de competencias laborales.

DEFINICION OPERACIONAL

De acuerdo a nuestro marco conceptual y teórico se obtuvieron las siguientes dimensiones para evaluar la situación laboral de los trabajadores portuarios que fueron certificados.

Dimensión de variación efectiva en la situación laboral: Aquí se abordan los cambios concretos y efectivos de la situación laboral de los trabajadores que se certificaron. Las subdimensiones de este apartado tienen relación con conceptos como ocupación, accidentabilidad, jornada laboral y responsabilidad laboral. Es decir que con esta información se obtendrán datos referidos a la estabilidad en el trabajo, la variación de este y cómo influye la certificación en el desarrollo de la labor.

Dimensión percepción del efecto de la certificación: En esta dimensión se especifican las percepciones que tienen los trabajadores certificados, respecto de la influencia de la certificación en la situación laboral. Los conceptos de las subdimensiones tienen relación con satisfacción en el trabajo, clima laboral, empleabilidad, remuneraciones, evaluación general del sistema de certificación.

A continuación se presenta el cuadro N°2 que especifica las dimensiones y subdimensiones para la construcción de los indicadores, luego se asocian estos a las preguntas de la encuesta que se encuentra en los anexos de esta investigación.

Dimensión	Subdimensión	Definición	Indicador	N° de pregunta
Variación Efectiva en la situación laboral	Situación Ocupacional	Situación actual del trabajador certificado,	Situación ocupacional	1 , 2 y 3
	Accidentabilidad	Si el trabajador certificado ha sufrido algún accidente laboral dentro de la ocupación certificada.	Disminución de accidentes en el trabajo	4
	Jornada laboral	Si la jornada laboral tuvo alguna variación después de la certificación	Respeto de la jornada laboral	5
	Responsabilidad laboral	Analizar si el trabajador tuvo que asumir nuevas responsabilidades por efecto de la certificación	Nuevas Responsabilidades laborales	6 y 7
Percepción del efecto de la certificación	Satisfacción en el trabajo	La mejora o empeoramiento de la satisfacción en el trabajo, posterior a la certificación del trabajador	Aumento de la satisfacción en el trabajo	8
		Aumento o	Mayor	13

Percepción del efecto de la certificación	Empleabilidad	disminución en la posibilidad de encontrar trabajo posterior a la certificación.	Posibilidad de encontrar trabajo	
	Remuneraciones	Mejora o empeoramiento de las remuneraciones de los certificados.	Aumento en la remuneración	14
	Evaluación general del SNSCL	Percepción general de la certificación y el SNSCL.	Contribución de la certificación laboral	9, 10, 15 y 16
	Clima laboral	Mejora o empeoramiento del clima laboral posterior a la certificación.	Mayor reconocimiento de la jefatura	11 y 12

Cuadro N°2 Elaboración propia en base a la revisión de la bibliografía

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Para llevar a cabo la evaluación de un grupo de personas es necesario caracterizar a la muestra que está siendo objeto de estudio, de acuerdo a los objetivos de la encuesta se analizarán algunas características de la muestra.

Perfiles ocupacionales certificados

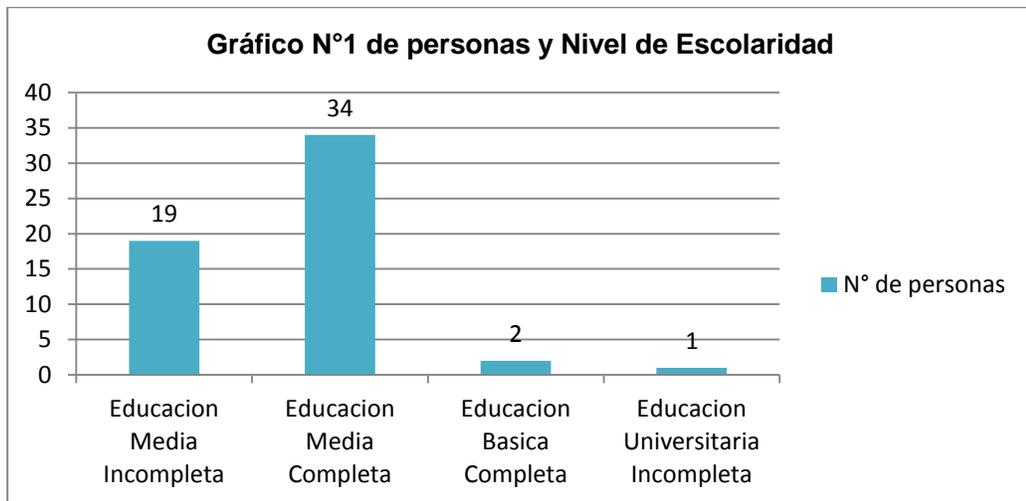
Los Perfiles Ocupacionales para el área Marítimo Portuario se encuentran enmarcados en el Sistema dentro del Sector Transporte y Logística, y luego en el subsector de Transporte Marítimo. Existen 23 Perfiles acreditados para este Subsector de los cuales 11 fueron certificados durante el año 2014 en Valparaíso.

NOMBRE DE PERFILES CERTIFICADOS	CANTIDAD DE TRABAJADORES CERTIFICADOS
Movilizador	4
Supervisor Portuario	11
Operador Grúa Pórtico	16
Capataz portuario	4
Internador	4
Stackin Control	7
control transito	2
Pañolero	1
Operador grúa Portacontenedores	2
Operador Grúa Horquilla	5
Total	56

Cuadro N°3 Elaboración propia, en base a información recolectada a través de la base de datos

Nivel de Escolaridad:

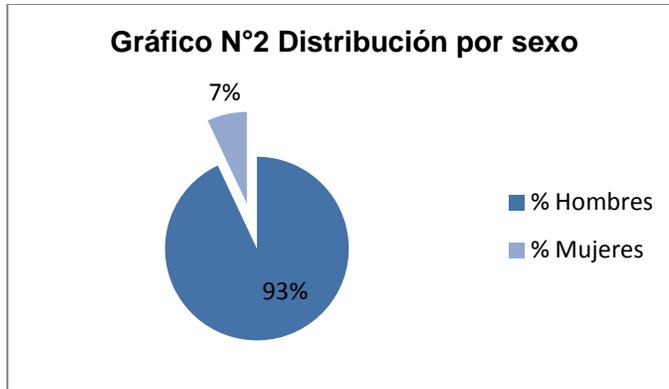
De acuerdo a los datos entregados respecto al nivel educativo de las personas de la muestra, se puede señalar que el 34% de los trabajadores encuestados han cursado sus estudios de educación media de manera incompleta, el 3% ha cursado solo la educación básica y el 2% ha cursado una carrera en la educación superior de manera incompleta. El 61% de las personas que participan en esta encuesta cuenta con Educación media completa.



Fuente: Elaboración propia, en base a información recolectada a través de la base de datos.

Distribución por sexo

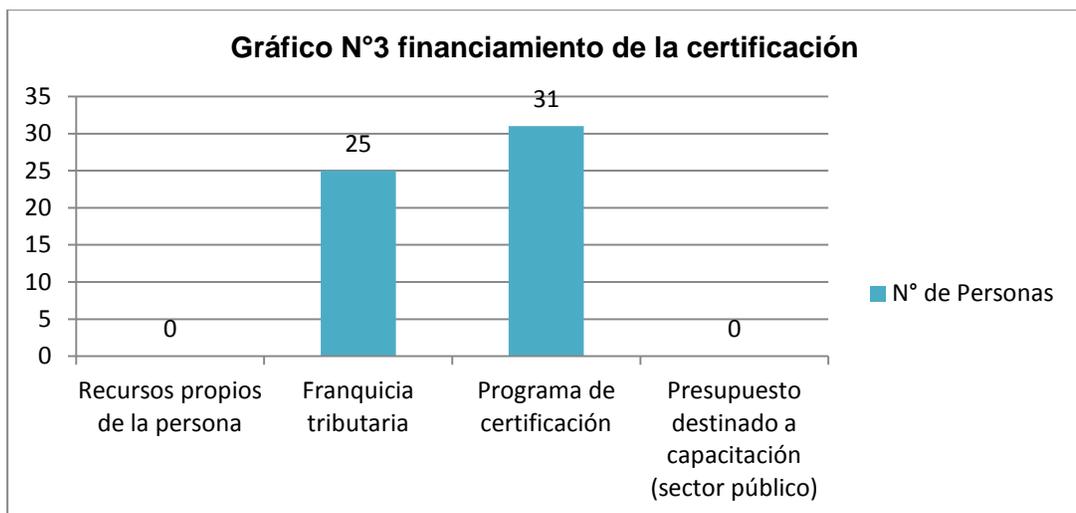
Dentro del subsector de Transporte Marítimo existe un bajo porcentaje de mujeres que se certifican, pero esto no se debe a la poca participación del género, sino que a la existencia de un menor número de ellas en esta área específica, en donde el número de hombres es el que prevalece. La muestra está compuesta por el 7% de Mujeres y 93% de hombres. El número de certificaciones del género femenino se encontraba mayoritariamente en el perfil Operador Grúa pórtico.



Fuente: Elaboración propia, en base a información recolectada a través de la base de datos.

Financiamiento del proceso de evaluación y certificación

De acuerdo al art°26 de ley 20267 se establecen 4 formas de financiamiento para el proceso de certificación, dentro de las cuales fueron utilizadas solo 2 en los resultados que arroja la muestra. De esta manera el 55% de las evaluaciones y certificaciones fueron financiadas a través de programas de certificación y el 45% a través de Franquicia tributaria. En torno a estos datos es posible determinar que los trabajadores no utilizaron recursos propios para financiar el proceso.



Fuente: Elaboración propia, en base a información recolectada a través de la base de datos.

Lugar de la Evaluación y Certificación

Los datos de la muestra determinaron que 52 personas desarrollaron los procesos para ser competente en el Terminal Pacífico Sur (TPS), lo que equivale al 93%, mientras que el 7% lo hizo en el Terminal Cerros de Valparaíso (TCVAL).



Fuente: Elaboración propia, en base a información recolectada a través de la base de datos.

CAPITULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Antecedentes del capítulo

En este capítulo se analizarán los resultados de la encuesta, a partir de la información que nos otorgaron las respuestas del sondeo. La forma en la que se llevara a cabo el análisis, será a través de las preguntas realizadas caso a caso, con el propósito de presentar los resultados que se obtuvieron, para luego efectuar las interpretaciones que procedan en función de las variables que se miden.

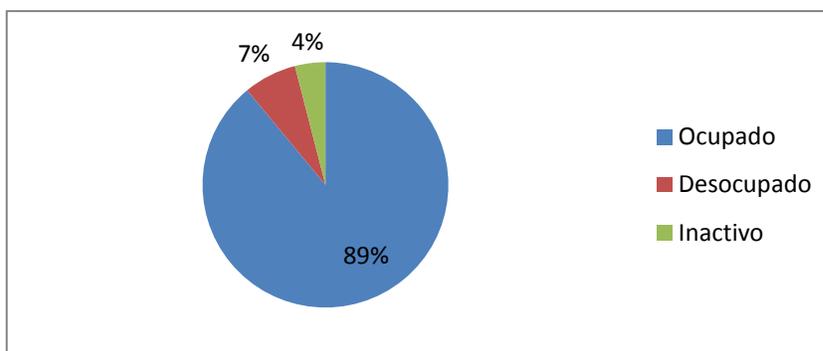
A continuación se presentan los resultados obtenidos en la encuesta desarrollada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014. El orden en que se

llevará a cabo el análisis de las respuestas tendrá la misma disposición en que se hizo la encuesta, debido a que la construcción de esta se dividió en las dos dimensiones que se especificaron anteriormente en el estudio: Variación Efectiva en la situación laboral y Percepción del efecto de la certificación.

VARIACION EFECTIVA DE LA SITUACION LABORAL

Gráfico N°5 ¿Cuál es su situación actual en el plano laboral?

Muestra Total: 56 Personas

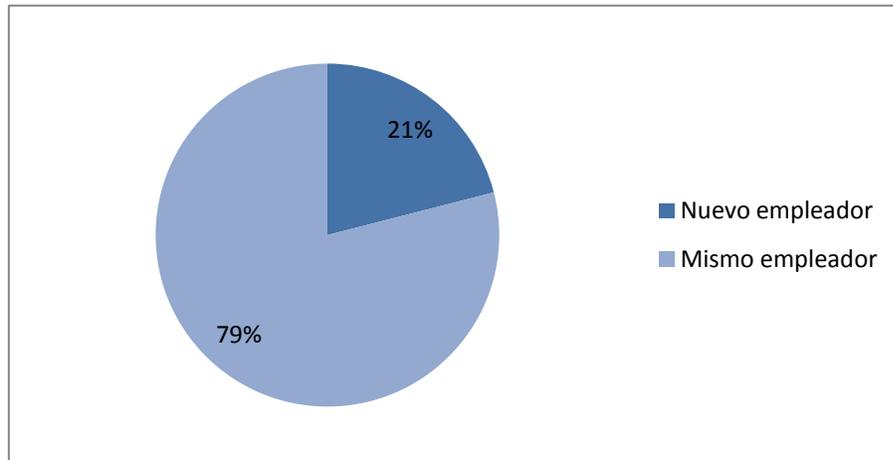


Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

89% de los encuestados se encontraba trabajando al momento de hacerle la encuesta, mientras que el 7% de las personas se encuentra sin trabajo y buscando uno. 4% de los trabajadores están inactivos.

Gráfico N°6 ¿Aun trabaja para el mismo empleador que tenía al momento de certificarse?

Solo ocupados, número de casos: 50 Personas

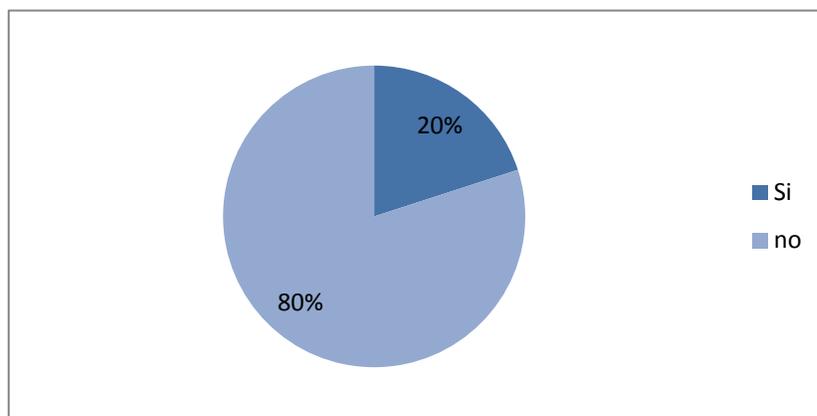


Fuente Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

Esta pregunta fue hecha para aquellas personas que están con empleo activo, de ellas el 79% continua trabajando para el mismo empleador que tenían al momento de certificarse, mientras que el 21% afirma estar trabajando para un nuevo empleador.

Gráfico N°7 ¿Su nuevo empleador le pidió el certificado al momento de contratarlo?

Solo quienes cuentan con un nuevo empleador, número de casos: 10 Personas.

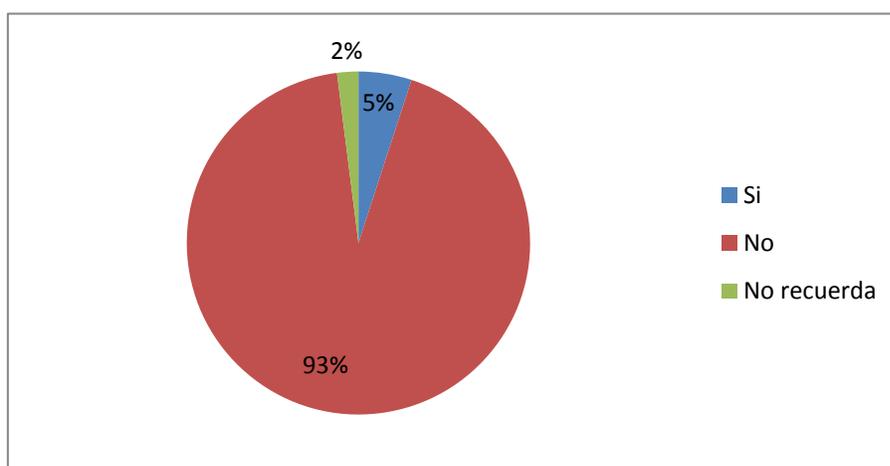


Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

De acuerdo a la cantidad de personas que cuentan con un nuevo empleador, el 80% asegura que no recibió una petición del certificado por parte de este. Mientras que el 20% respondió que si le hicieron la solicitud.

Gráfico N°8 ¿Ha sufrido algún accidente laboral posterior a la certificación, en la ocupación respectiva?

Muestra total: 56 Personas

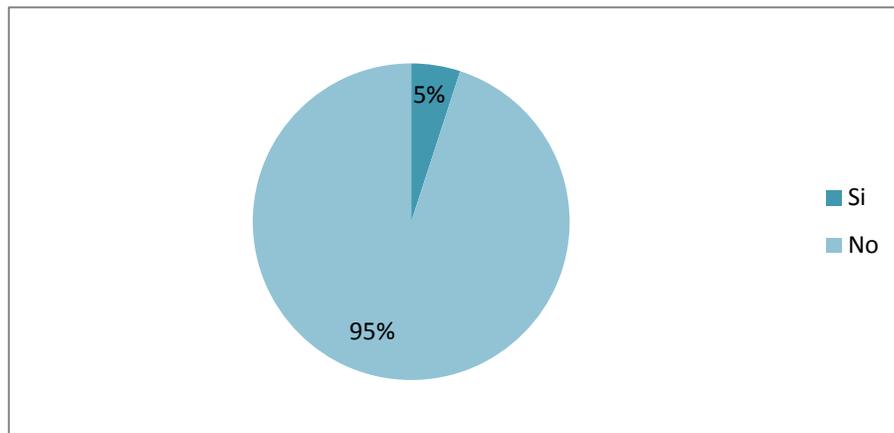


Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

En este gráfico se presentan los porcentajes de las personas que han sufrido algún tipo de accidente laboral, llevando a cabo las tareas del perfil en que se ha certificado el trabajador anteriormente. Del total de los encuestados el 5% afirma haber sufrido un accidente en el trabajo, 93% no ha sufrido un accidente en la ocupación certificada, mientras que el 2% no recuerda haber sufrido un accidente.

Gráfico N°9 ¿Hubo algún cambio en la jornada laboral posterior a la certificación?

Solo quienes cuentan con el mismo empleador, número de casos: 39 personas

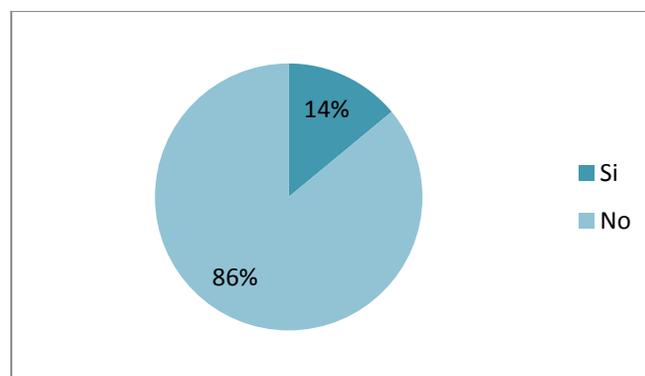


Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

Solo el 5% de personas que continúan trabajando con el mismo empleador, afirman que hubo un cambio en su jornada laboral, entendiendo jornada laboral como los horarios que se deben cumplir en los respectivos trabajos. Mientras que el 95% afirma que no se produjo ninguna alteración.

Gráfico N°10 Luego de haber certificado sus competencias ¿tuvo que asumir nuevas responsabilidades en el desempeño de su trabajo?

Muestra total: 56 Personas



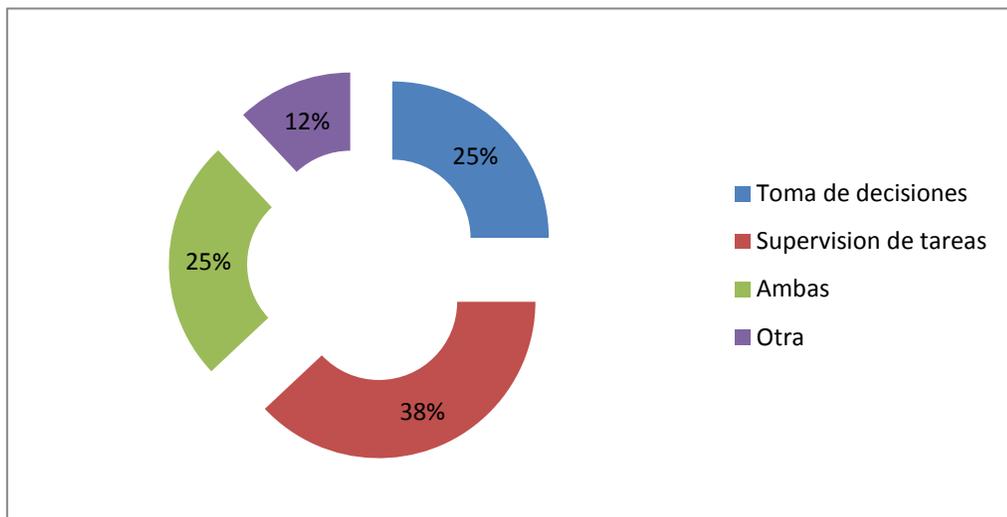
Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

Como indica el grafico N° el 86% de las personas señala que no tuvo que asumir ninguna responsabilidad nueva, posterior a la certificación. El 14% de la muestra total, afirma que efectivamente tuvieron que asumir nuevas responsabilidades que se especifican en la siguiente pregunta de la encuesta.

Gráfico N°11 ¿Qué tipos de responsabilidades?

Solo quienes tuvieron que asumir nuevas responsabilidades

Número de casos: 8 personas



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

En el grafico N° se especificaron algunas responsabilidades y se llevo a cabo esta pregunta solo a quienes tuvieron que asumir nuevas obligaciones, de las cuales el 38% corresponde a Supervisión de tareas, mientras que las nuevas responsabilidades referidas a la toma de decisiones alcanzo un 25%. Un 25% También alcanzaron aquellas personas que tuvieron que cumplir las 2 obligaciones anteriores a la vez y un 12% señalo otra responsabilidad.

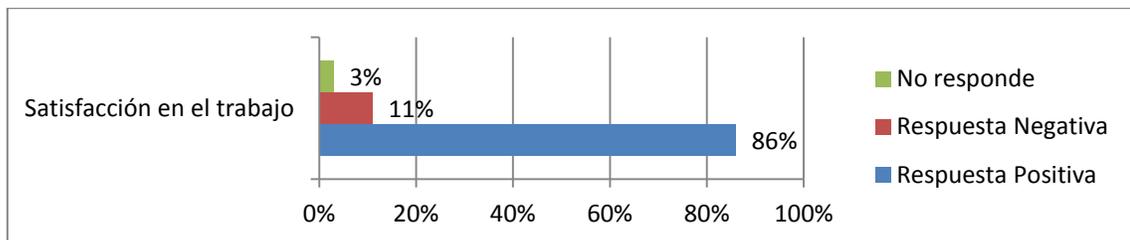
Percepción del efecto de la certificación

En las preguntas de percepción los encuestados tuvieron que responder a un número de afirmaciones con las alternativas: Muy de acuerdo - de acuerdo - en desacuerdo - muy en desacuerdo.

Con el fin de conseguir un análisis más interpretativo y a la vez que busque generar un mayor entendimiento, las alternativas muy de acuerdo y de acuerdo serán clasificadas como respuestas positivas, mientras que en desacuerdo y muy en desacuerdo serán respuestas negativas.

Gráfico N°12 “Satisfacción en el trabajo”

Muestra total de personas: 56 personas

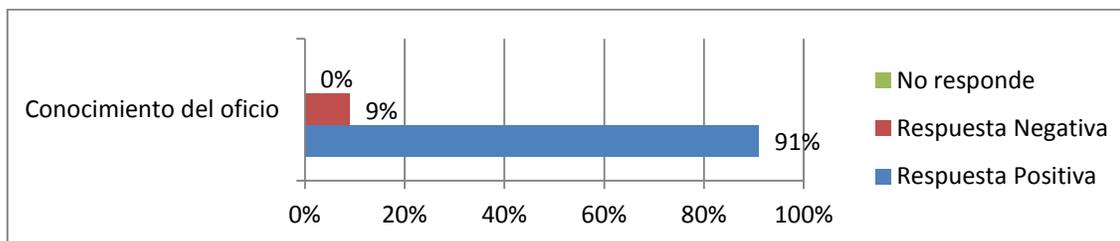


Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

En este gráfico se puede apreciar que la cifra de personas que cree estar más satisfechos en el trabajo, producto de la certificación, es de un 86%. Mientras que el 11% percibe que no está más satisfecho como resultado de la certificación. Tan solo el 3% no responde a la pregunta

Gráfico N°13 “Contribución de la certificación en el conocimiento de oficio”

Muestra total de personas: 56 personas

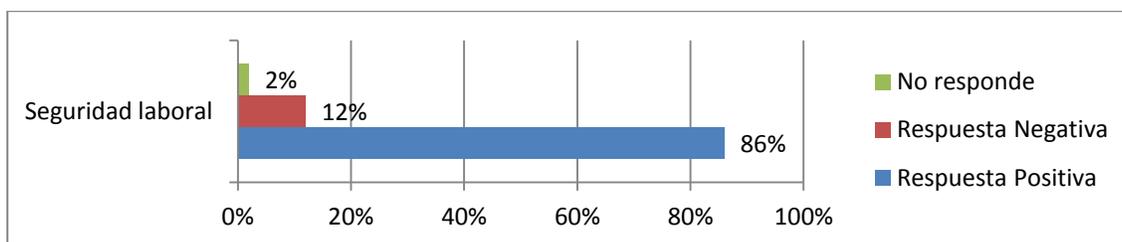


Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

Del total de encuestados el 9% cree que la certificación no contribuye en el conocimiento del oficio, mientras que en 91% percibe a la certificación como un aporte para conocer el oficio.

Gráfico N°14 “Seguridad en el desempeño de la labor certificada”

Muestra total de personas: 56 personas

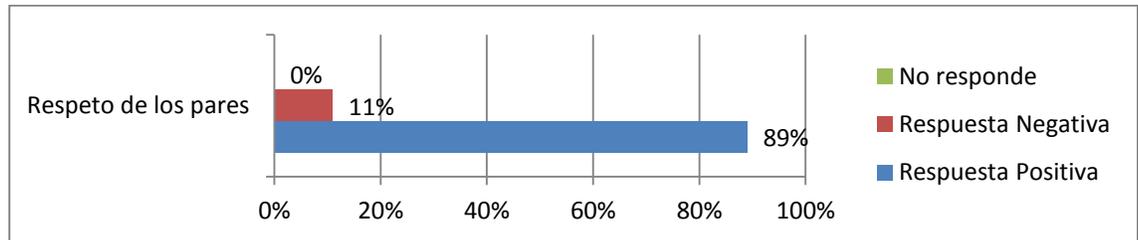


Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

De acuerdo a las respuestas entregadas, el 86% considera que la certificación les otorga mayor seguridad en el momento de desempeñar la labor, un 12% cree que no contribuye a aumentar la seguridad en la ejecución de la labor certificada. Un 2% no responde a la pregunta.

Gráfico N°15 “Respeto de los pares”

Muestra total de personas: 56 personas

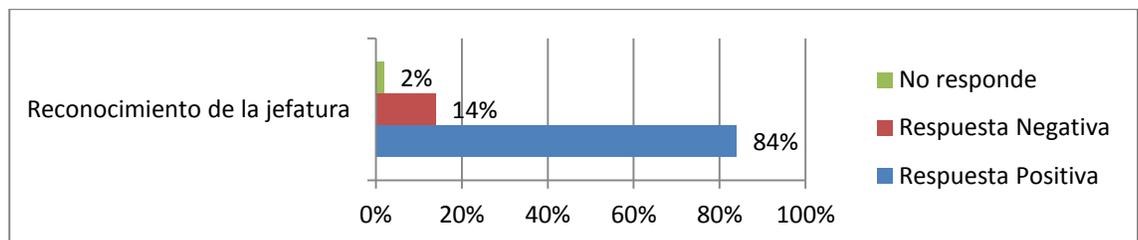


Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

En este gráfico podemos apreciar que un 89% de los encuestados considera que después de haber sido certificados, aumento el respeto por parte de los compañeros de trabajo, por otra parte un 11% está en desacuerdo con esto.

Gráfico N°16 “Reconocimiento por parte de la jefatura”

Muestra total de personas: 56 personas

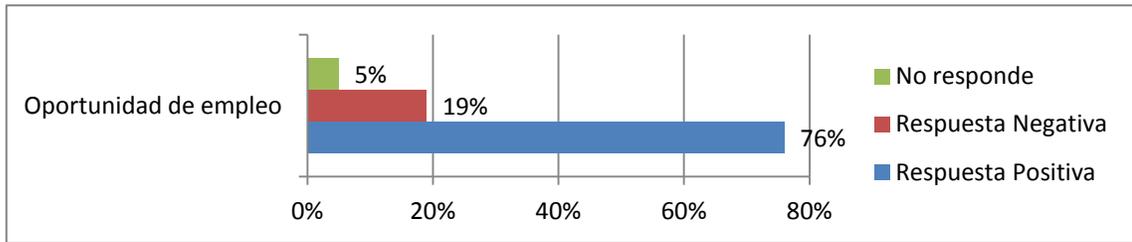


Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

Del total de encuestados, un 84% considera que existe un mayor reconocimiento por parte de la jefatura después de haber sido certificados, mientras que un 14% percibe una respuesta negativa o en desacuerdo. Solo un 2% no responde.

Gráfico N°17 “Oportunidad para encontrar empleo”

Muestra total de personas: 56 personas

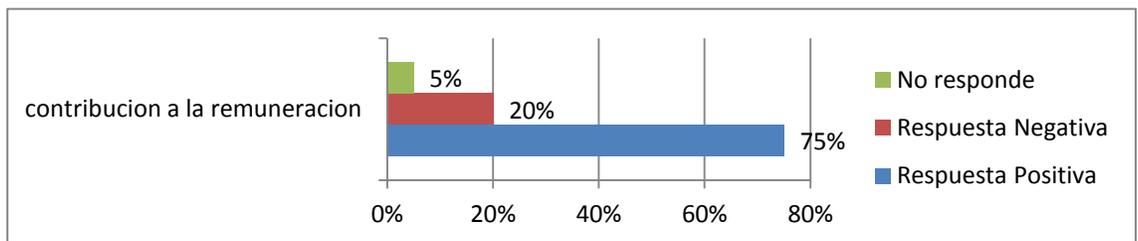


Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

Del porcentaje total de encuestados un 76% considera que la certificación contribuye a generar mayores oportunidades de trabajo, el 19% cree que la certificación no aporta en el aumento de posibilidades de encontrar empleo, tan solo un 5% no responde o no sabe.

Gráfico N°17 “Aumento en la remuneración”

Muestra total de personas: 56 personas

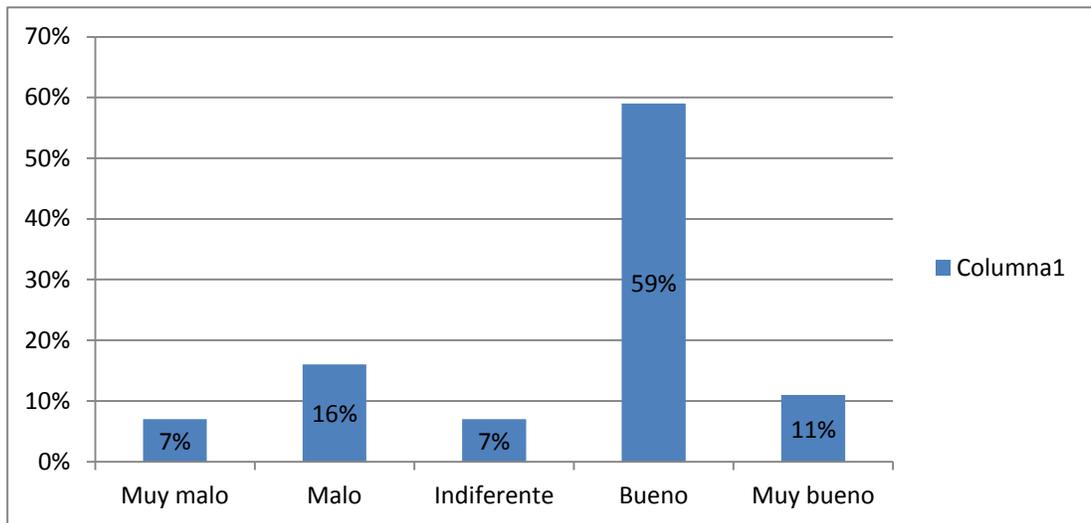


Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

De los trabajadores portuarios que participaron en la encuesta, un 75% considera que la certificación aporta en el aumento de la remuneración, mientras que un 20% cree que no aporta en la mejora de la salario. Un 5% no sabe o no responde.

Gráfico N°18 “Percepción General del SNCCL”

Muestra total de personas: 56 personas

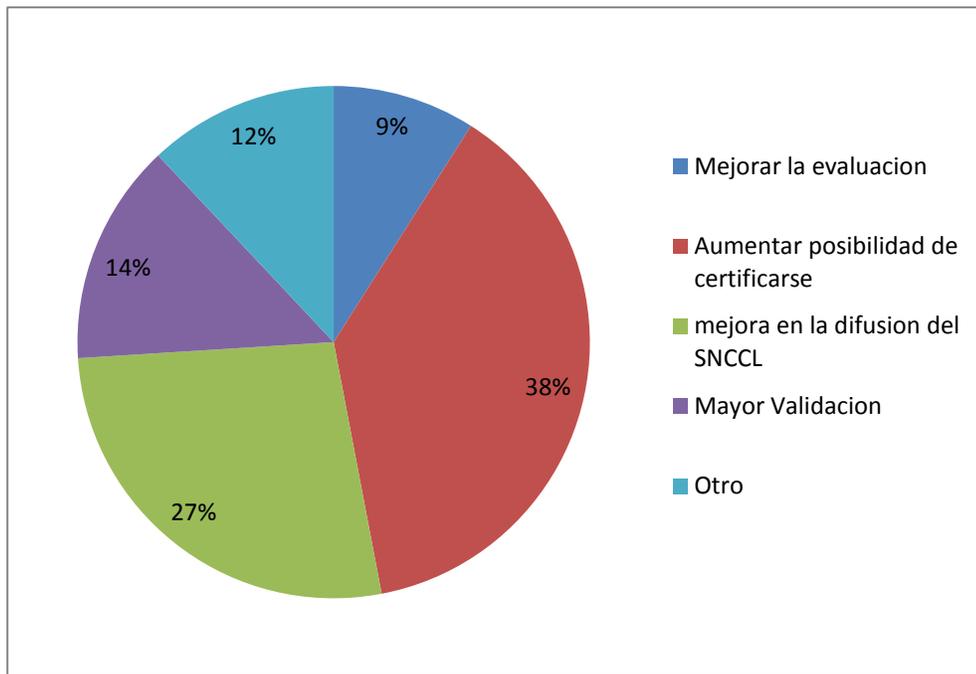


Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

El 59% de los encuestados considera que el Sistema Nacional de competencias laborales es bueno, y sumado al 11% de la opción muy bueno, se puede obtener un 70% como respuesta positiva hacia la percepción del sistema en general. Respecto de las respuestas negativas podemos sumar un 23% entre malo y muy malo. Mientras que al 7% le es indiferente y lo evalúa de manera neutral.

Gráfico N°19 “Sugerencias para el desarrollo del SNCCL”

Muestra total de personas: 56 personas



Fuente: Elaboración propia, en base a encuesta realizada a trabajadores portuarios certificados durante el 2014.

Un mayor número de personas cree que se deben aumentar las posibilidades para certificarse, alcanzando un 38% en las sugerencias propuestas, mientras que la mejora en la difusión se alza como la segunda preferencia con un 27%, lo que demuestra el alto interés por contar con mayor información del sistema, un dato no menor es la preferencia que busca una mayor validación de la certificación por parte de los participantes del sistema, alcanzando una cifra del 14% de las sugerencias.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Las conclusiones y propuestas que se presentan a continuación están desglosadas en cinco apartados, en mi primer lugar se concluye en base a la caracterización de la muestra y posteriormente se abordaran las dos dimensiones que se establecieron para en la encuesta; variación efectiva del trabajador una vez certificado y por otra parte la percepción que tienen los trabajadores respecto al aporte de la certificación en su situación laboral. Finalmente se entregara una conclusión general junto a una propuesta.

Respecto a la caracterización de la muestra:

Un dato que llama la atención es el bajo porcentaje de mujeres que se certificaron durante el año 2014 en el puerto Valparaíso, alcanzando un 7% de la muestra, pero esto no se debe al poco interés del género femenino por la certificación, sino que al menor número de mujeres que trabajan en los perfiles del área de transporte marítimo portuario.

En cuanto al financiamiento de las certificaciones que se realizaron durante el año 2014, ninguna de las personas de la muestra utilizo dinero propio para certificarse. El 55% de las certificaciones fueron financiadas a través de programas de certificación con recursos contemplados en el fondo nacional de capacitación establecido en el artículo 44 de la ley 19518. Si analizamos los métodos utilizados para financiar las certificaciones expuestas, podemos concluir que en ninguno de los casos el financiamiento concurre directamente del empleador, debido a que el 45% restante es financiado a través de franquicia tributaria.

En general el nivel de escolaridad se ubica mayoritariamente entre la educación media completa con un 61% y educación media incompleta con un 34%. En esta caracterización es posible determinar que se cumple uno de los objetivos del sistema, referido a lograr mayor equidad y oportunidades en la formación del capital humano. Existe un gran número de personas que no han finalizado aun sus estudios de enseñanza media y esta certificación contribuye a aumentar las oportunidades en la formación.

Respecto a la dimensión de Variación efectiva del trabajador certificado

Tomando como referencia la subdimensión de la situación laboral de los trabajadores, se puede señalar que un 79% de las personas que se encuentran ocupadas, aun trabajan para el mismo empleador que tenían al momento de ser certificadas, lo que representa una cifra positiva en términos de estabilidad laboral. Una de las preguntas de este apartado llama la atención al percatarnos que tan solo al 20% de las personas que tienen un nuevo empleador, les solicitaron el certificado al momento de ser contratados en su nuevo empleo, lo que demuestra poca importancia hacia el certificado por parte de los nuevos empleadores, esto supone poco compromiso en cuanto a validación de la certificación como instrumento laboral.

En la evaluación de los cambios efectivos de la situación laboral, se pudo constatar que existe un bajo porcentaje de accidentes después de la certificación, un 93% no ha sufrido accidentes, una vez certificado en el perfil ocupacional respectivo. Existe un alto porcentaje de personas que señala que no hubieron cambios en la jornada laboral una vez que cuentan con el título, esta cifra alcanza el 95%, lo que demuestra por una parte el respeto de la jornada laboral, y por otra nos informa que tampoco hubieron reducciones en las horas trabajadas.

El número de personas que asumió nuevas responsabilidades después de la certificación es bajo y alcanza un 14% del total de la muestra, en ellas se concentra un mayor número de personas que señala a la supervisión de tareas, como nueva responsabilidad asumida una vez realizada la certificación. En este caso podemos concluir que la certificación no es motivo de un mayor cambio en las responsabilidades de los trabajadores.

Respecto a la dimensión de Percepción de los trabajadores sobre el aporte de la certificación

- La percepción que tienen los trabajadores, respecto de las posibilidades que aporta la certificación para encontrar un empleo es positiva ya que un 76% lo evalúa de esa manera, cifra similar a la que nos entrega la percepción del aumento de las remuneraciones una vez certificados, alcanzando un 76%. Es decir que se vislumbra un buen nivel de confianza en términos de que se cumplen ciertos objetivos propios de la certificación.
- Las personas que fueron objeto de este estudio, presentan rasgos generales una visión positiva de la certificación laboral, sumando los dos parámetros (Bueno y muy bueno) se alcanza una cifra de un 70% de trabajadores que percibe al sistema de manera positiva, lo que nos demuestra un alto valor por parte de los trabajadores que se certificaron. Por otra parte un alto porcentaje cree que contribuye en el conocimiento del oficio, llegando a un 91%, esto influye en el aporte de seguridad en el oficio.

- Uno de los elementos a medir en este estudio fue la variación que sufría el clima laboral una vez certificados los trabajadores, a través del estudio se pudo comprobar que existe una valoración positiva en este aspecto, un 89% considera que la certificación contribuye al respeto de los pares en el trabajo, además un 84% cree que la certificación aumenta el reconocimiento por parte de la jefatura.

CONCLUSIÓN GENERAL

de acuerdo a todas las variables estudiadas en el presente estudio, podemos concluir que La certificación laboral de los trabajadores portuarios de Valparaíso durante el año 2014 fue un aporte en cuanto a la generación de oportunidades y nivelación de la escolaridad, en este sentido se cumple con uno de los principales objetivos del sistema, ya que un gran número de los casos de este estudios solo contaba con la enseñanza media incompleta o completa en su defecto, es decir que el hecho de contar con una certificación en estos casos, es un real aporte para disminuir la brecha de oportunidades, pero para que ello suceda con mayor seguridad es necesario reafirmar el compromiso por parte de los participantes del sistema, debido a que la legitimación del mismo está influenciado por el valor que le dan sus usuarios. El punto anterior quedo en evidencia luego que la encuesta arrojara que solo un 20% de los nuevos empleadores solicitaba el certificado al momento de contratar a las personas. La situación laboral de los trabajadores no tuvo grandes cambios efectivos posterior a la certificación, solo un 14% de los encuestados tuvo que asumir nuevas responsabilidades una vez certificados. En donde se vislumbra un cumplimiento de los objetivos de la certificación esta vinculada a la estabilidad laboral de los trabajadores y quedo demostrado en el 79% de encuestados que aun trabajan para el mismo empleador, lo que representa una cifra positiva pensando que han pasado 2 años desde que se lleva a cabo l proceso de evaluación y certificación.

En general se aprecia una visión positiva de la certificación y su uso por parte de los encuestados, las respuestas que entregaron en la dimensión de percepción, dejaron en manifiesto que las personas creen que el sistema contribuye a mejorar aspectos como el clima laboral. También perciben a la certificación como una herramienta que permitiría eventualmente aumentar las remuneraciones como también las posibilidades de encontrar empleo. Es decir que el sistema se percibe como una herramienta de mejora en la situación laboral.

Como propuestas a los resultados que arrojó la investigación se puede señalar que:

- Se debe aumentar la difusión de información referidas al SNCCL, ya sea por parte de las empresas evaluadoras a través de un mayor número de visitas y charlas informativas en los lugares de trabajo, como también ChileValora podría ampliar sus canales de información respecto de los procesos a seguir para la certificación. En este punto se vislumbra un considerable número de personas que no sabe cómo funciona el sistema o bien no cuenta con la información necesaria para llevar a cabo los procesos de evaluación y certificación.
- Reafirmar el compromiso de los empleadores al momento de contratar trabajadores, solicitando las certificaciones correspondientes. Así el sistema cobraría un mayor sentido y valoración por parte de todos los participantes. Esto se puede conseguir a través de incentivos por parte del SNCCL

- Generar más instancias para la certificación, existe un alto porcentaje de personas que sugieren aumentar estas posibilidades, dado el contexto en que ninguna de las personas encuestadas pago personalmente para obtener la certificación, sería una buena alternativa aumentar las facilidades de pago, para que más personas tengan la posibilidad de ser parte del sistema.

Para dar por finalizado este capítulo, es necesario señalar que la certificación laboral es un instrumento que es valorado por parte de los trabajadores y es considerada como una buena instancia para aumentar las oportunidades de trabajo, nivelar el aprendizaje y mejorar el desarrollo de cada oficio propuesto. El SNCCL ha abierto un espacio para todas aquellas personas con ganas de desarrollarse en las labores que se encuentran por fuera de la educación formal.

BIBLIOGRAFIA

Boyatzis, R. (2002). *“El desarrollo de competencias sin valores es como el sexo sin amor”*. Madrid, España: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Obtenida de: <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231318274007.pdf>

Boyatzis, R. (1982). *“The competent manager: A model for effective performance”*. Nueva York: John Wiley & Sons.

Obtenida de: [https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=KmFR7BnLdCoC&oi=fnd&pg=PR11&dq=Boyatzis,+R.++\(1982\).+The+competent+manager:+A+model+for+effective+performance.+Nueva+York:+John+Wiley+%26+Sons.&ots=wu9IUpVoSE&sig=2qpg56LpMc6eswYKMe3WB1mby0Y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.cl/books?hl=es&lr=&id=KmFR7BnLdCoC&oi=fnd&pg=PR11&dq=Boyatzis,+R.++(1982).+The+competent+manager:+A+model+for+effective+performance.+Nueva+York:+John+Wiley+%26+Sons.&ots=wu9IUpVoSE&sig=2qpg56LpMc6eswYKMe3WB1mby0Y#v=onepage&q&f=false)

Código del trabajo, D.F.L. Núm. 1.- Santiago, 31 de julio de 2002

Obtenida de: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>

Consultores MG. (2014) *“Diseño del modelo de evaluación de impacto del sistema de certificación de competencias laborales CHILEVALORA”*

Obtenida de: www.chilevalora.cl/wp-content/uploads/2016/08/INFORME-FINAL-DISE%C3%91O-EVALUACION-IMPACTO-CERTIFICACION.pdf

Ley N° 20267. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 25 de junio del 2008

Obtenida de: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=272829>

Ley N° 19518. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 14 de octubre de 1997

Obtenida de: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=76201>

Levy-Leboyer, C. (1997). *“Gestión de las Competencias. Cómo Analizarlas, Cómo Evaluarlas, Cómo Desarrollarlas”*. Editorial Gestión 2000, 1ª edición en lengua castellana

McClelland, D. (1973). *“Testing for competence rather than intelligence”*. Massachusetts, Estados Unidos: American Psychologist.

Obtenida de: <https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>

Mertens, L. (1996). *“Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos”*. Montevideo : Cinterfor.

Obtenida de:https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf

Navarro.H (2006) *“Pauta metodológica de evaluación de impacto ex-ante y ex-post de programas sociales de lucha contra la pobreza”*. Santiago, Chile, CEPAL

Obtenida de:http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5489/S0501023_es.pdf

OCDE. (2013). *“Mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida, un enfoque estratégico de las políticas de competencias”*. Santillana, México.

Obtenida desde: <http://dx.doi.org/10.1787/9786070118265-es>

OIT. (2004). Recomendación *“Sobre el desarrollo de los recursos humanos”*, N°195

Obtenida de: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_evento/recomendacion.pdf

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22.aed.). Madrid, España

Obtenida de: <http://dle.rae.es/?id=A0fanvT|A0gTnnL>

Samperi, H. (2006). *Metodología de la investigación*.

Samperi, H. (2006). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill

Spencer, L. M. y Spencer, S. M. (1993). *“Competence at Work”*. New York: John Wiley & Sons.

Obtenida de:
<https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnp2JtbGlicmFyeXB1bmV8Z3g6MWZjMTg2ODNhMDQzOWRkYw>

www.Chilecalifica.cl

Obtenida de:
http://www.chilecalifica.cl/index3.php?id_contenido=19775&id_portal=1&id_seccion=4191

www.Chilevalora.cl

Obtenida en: www.chilevalora.cl/competencias-laborales/

www.Chilevalora.cl

Obtenida en: www.chilevalora.cl/buscador/index.php/PerfilCompetencia/index

ANEXOS

ENCUESTA TELEFONICA PARA EVALUAR LA SITUACION LABORAL Y SATISFACCION DE LOS TRABAJADORES PORTUARIOS QUE PARTICIPARON DEL PROCESO DE CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES A TRAVES DE CHILEVALORA

Bueno días /tardes, mi nombre es , ¿me comunico con (Nombre de encuestado)?
Estoy llamando para hacerle una pequeña encuesta respecto de su participación en el proceso de certificación laboral durante el año 2014 a través de CHILEVALORA, necesito conocer su situación laboral y su opinión respecto de la certificación. Las respuestas son completamente anónimas. ¿Me podría conceder un par de minutos?

1- ¿Cuál es su situación actual en el plano laboral?

- A) Ocupado
- B) Desocupado
- C) Inactivo

2- ¿Aun trabaja para el mismo empleador que tenia al momento de certificarse?

- A) Si
- B) No
- C) No responde

3- (Para los que cambiaron de empleo) ¿Su nuevo empleador le pidió el certificado al momento de contratarlo?

- A) Si
- B) No
- C) No responde

4- ¿Ha sufrido algún accidente laboral posterior a la certificación, en la ocupación respectiva?

- A) Si
- B) No
- C) No recuerda/ no responde

5- ¿Hubo algún cambio en la jornada laboral posterior a la certificación?

- A) Si
- B) No
- C) No recuerda/No responde

6- Luego de haber certificado sus competencias ¿tuvo que asumir nuevas responsabilidades en el desempeño de su trabajo?

- A) Si
- B) No
- C) No recuerda/ No responde

7- ¿Qué tipo de responsabilidades asumió?

- A) Toma de decisiones
- B) Supervisión de tareas
- C) Ambos tipos de responsabilidad

A continuación deberá responder a las siguientes afirmaciones con las alternativas. Muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo.

8) Estoy Satisfecho en el trabajo

9) La certificación me ayuda en el conocimiento de oficio

10) Me siento más seguro en el desempeño de la labor certificada

11) Me respetan mis compañeros de trabajo

12) Existe un mayor reconocimiento por parte de la jefatura

13) Con la certificación tengo mayor oportunidad de encontrar un empleo

14) La certificación contribuye al aumento de mi remuneración

15) Teniendo en cuenta una escala de 1 a 5, considerando que 1 es muy malo y 5 es muy bueno. A nivel global, y considerando todos los aspectos relacionados a la certificación laboral.

¿Qué nota le asigna al Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales?

16) Qué sugerencia o ajuste le haría al Sistema?

A) Mejorar el proceso de evaluación

B) Aumentar las posibilidades para certificarse

C) Mejorar la difusión de información referida al SNCCL

D) Aumento en la validación del sistema por parte de los participantes (trabajadores, empleadores, Chilevalora)

C) Otro

Muchas Gracias por su cooperación, que tenga un buen día