

“La Experiencia **CHILECALIFICA como Estrategia y Financiamiento de la Formación y Capacitación Profesional para Grupos Vulnerables”**

Elementos del Contexto

En respuesta a la convocatoria de la V Reunión de Organismos e Instituciones de Formación Técnica Profesional de América Latina y El Caribe, se presenta La Experiencia de Chilecalifica como estrategia y financiamiento de la formación y capacitación a grupos vulnerables”. Algunas cifras y descriptores del país:

- Chile, al Sur de América, tiene una Población de: 15.116.435 hab. (86,6% Urbana y 13,4 % Rural).
- La Fuerza de Trabajo es de 6.093.710 personas y una tasa de desocupación de 8,8%.
- El crecimiento de la economía es del orden de un 5,1% al año.

En un contexto de economía abierta al mundo como la chilena, la globalización de los mercados, el desarrollo tecnológico y los cambios en la organización de la producción, han creado un nuevo escenario en Chile y para el mercado laboral de nuestros países:

1. Alta movilidad laboral
2. Aumento de la velocidad de obsolescencia de habilidades
3. Aumento del trabajo independiente
4. Nuevas formas de contratación

Según estudios recientes, la mayoría de los trabajadores(as) chilenos(as) no tienen las competencias ni habilidades de base para desenvolverse adecuadamente en el mercado del trabajo actual . La situación es como sigue:

- El promedio de escolaridad de la fuerza de trabajo es de 8,8 años.
- El 52% de la población mayor de 15 años no ha completado sus estudios básicos y/o medios.
- Estamos lejos de los estándares de los países desarrollados respecto de las competencias básicas de comprensión de lectura y operaciones matemáticas simples (OCDE-pisa)

Nuestra respuesta:

- Instalar en la administración del Presidente Lagos, las bases del **Sistema de Formación Permanente**, conocido como **Chilecalifica**.
- Este opera mediante un convenio préstamo entre el Gobierno de Chile y el Banco Mundial y, se ejecuta a través de los Ministerios de Economía, Educación y, del Trabajo y Previsión Social.

Educación a lo largo de la vida y para todos los ciudadanos, más conocido como **Programa Chilecalifica**, es una estrategia asumida por los Gobiernos de la Concertación, para ampliar la cobertura y el tiempo de formación, además de una nueva concepción educativa más apropiado a la Sociedad del Conocimiento que vivimos. Necesariamente, llevará a una reorganización de la escuela y sus procesos formativos.

En este contexto y para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de las exigencias que emanan del ejercicio de la libertad de enseñanza, vigente en Chile, se promulgó recientemente el nuevo Marco Curricular con los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios para la Enseñanza Básica y Media de Adultos, que deben ser consistentes con la doble función que la Ley N° 18.962 asigna a estos niveles educativos, esto es:

Habilitar al alumno- jóvenes y adultos - tanto para continuar estudios en la Enseñanza Superior como para su incorporación a la vida del trabajo; disponiendo, además, de procedimientos que permiten adecuar su aplicación a las situaciones de excepción que puedan plantearse en el ámbito de la Enseñanza de Adultos.

La NUEVA estructura curricular, en consecuencia, deberá proporcionar una experiencia formativa relevante tanto para la formación de la persona y del ciudadano, como para la prosecución de estudios superiores y el desempeño en el ámbito laboral.

Lo antes dicho, constituye la base de la Formación Permanente, motor inspirador del Programa Chilecalifica y cuyo propósito es materializar la instalación de un sistema de educación continua a lo largo de la vida para todas las personas. Esto supone, un completo rediseño de la actual institucionalidad educacional, centrada en la escuela.

Si la Escuela fue pensada y creada para proporcionar una formación de preparación para el trabajo, la vida en comunidad y actuar como ciudadano político, **la educación continua a lo largo de la vida en cambio**, y la consecuente descentralización, y apertura a lo que la sociedad le demanda, más la creación de las pasarelas y las redes de apoyo, promete facilitar la adaptación de las personas y los medios formativos a los cambiantes contextos de información, conocimientos, de educación, laboral, tecnológico y cultural de la sociedad actual.

Desde esta perspectiva, se trata de concebir y proponer un nuevo modo de producir educación, más pertinente y flexible a la realidad del adulto y del joven, que no puede acceder o no puede continuar en el sistema regular de enseñanza.

Como lo expone J. J. Brunner, ex ministro de Educación de Chile y actual investigador en temas educativos:

“El nuevo concepto subyacente, va más allá de ofrecer una segunda o tercera oportunidad educativa a las personas que lo requieran, puesto que el concepto comprende la adquisición y el desarrollo de habilidades individuales y sociales de cualquier tipo y en cualquier contexto o situación: Por ejemplo, formales en escuelas, educacional vocacional, de nivel terciario o en instituciones de educación para adultos, instituciones informales, en el hogar, en el trabajo y la comunidad.

En un enfoque sistémico hace referencia a estándares de conocimiento y a destrezas adquiridas, independiente de su edad. Se orienta hacia el desarrollo personal, incluyendo el uso del tiempo fuera del trabajo (o el tiempo posterior al retiro del trabajo); el fortalecimiento de valores democráticos; el cultivo de la vida comunitaria; la mantención de la cohesión social y el estímulo a la innovación, la productividad y el crecimiento económico.”

Desde esta perspectiva, quienes aquí estamos, somos llamados a ser los primeros responsables de impulsar en nuestra región y el país, un **SISTEMA DE FORMACIÓN PERMANENTE** que abre nuevas y permanentes posibilidades, a mujeres y hombres adultos para desarrollar sus conocimientos y competencias laborales.

En definitiva, a partir de los criterios que este nuevo marco curricular ofrece, somos los responsables de provocar en nuestro país un cambio cultural de trascendencia, instalando en las personas la idea de la **EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTES A LO LARGO DE LA VIDA.**

Objetivos de Chilecalifica

INSTITUCIONALIDAD

- Sentar las bases para la instalación de un sistema nacional de certificación de competencias laborales
- Promover el desarrollo de servicios de capacitación por competencias laborales
- Hacer más transparente la operación del mercado de la capacitación, empoderando a la demanda, poniendo estándares a la oferta y generando información relevante

PERSONAS

- Ofrecer nuevas oportunidades para adquirir las competencias básicas y capacitarse.
- Mejorar la calidad y la pertinencia de las ofertas de formación técnica.
- Asegurar el acceso de las personas a oportunidades de aprendizaje continuo a lo largo de su vida.

Principales Focos del Programa:

Política

- Equidad
- Competitividad
- Empleabilidad

Estrategias

- Nuevas oportunidades de educación de adultos y de capacitación.
- Extender la formación técnica, articular la formación y mejorar su calidad y pertinencia.
- Sistema de formación y capacitación permanente.

Ejecución

- 13 Secretarías Ministeriales de Educación (SECREDUC)
- Oficinas regionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

SECRETARÍA MINISTERIAL DE EDUCACIÓN

1. Nivelación de Estudios Básicos y medios

Su principal propósito es ampliar las oportunidades de nivelación de estudios básicos y medios de adultos, con especial prioridad a los sectores socialmente más vulnerables, que han sido excluidos del sistema formal, a través de dos modalidades.

- Modalidad flexible de Nivelación de Estudios Básicos y Medios, con una cobertura para un primer año de 40 mil personas y 120 en todo el convenio.
- Evaluación y certificación de Estudios Básicos y Medios

2. Financiamiento Nivelación de Estudios Básicos y Medios

- Aporte del estado a la oferta, en el marco de modalidad educativa flexible
- Se estimula una formación de calidad
- Se licitan cupos por cada región del país
- Se anticipa hasta el 35% del total adjudicado
- Se paga por resultados
- La examinación se ejecuta por entidades independientes

¿Qué es el SENCE Chile?

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo es un organismo técnico del Estado, descentralizado y que se relaciona con el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Busca contribuir al incremento de la productividad nacional, impulsando la capacitación ocupacional, tanto en las empresas, como también en las personas de menores ingresos del país.

Líneas de acción Principales en el ámbito de Formación Profesional y Capacitación para Grupos vulnerables

A. Capacitación en Empresas vía Franquicia Tributaria:

Es un incentivo tributario que se ha convertido en el principal instrumento legal para promover el desarrollo de programas de capacitación al interior de las empresas.

Básicamente, esta franquicia permite a las empresas a hacer uso de un descuento o rebaja tributaria, u obtener la recuperación de la Inversión en Capacitación, al momento de presentar su declaración anual de impuestos a la renta.

El límite de Franquicia Tributaria que otorga el Estado a las empresas que se acogen a esta modalidad, tiene un tope máximo de 1 % de la Planilla de Remuneraciones Imponibles Anuales.

En el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas, cuyo 1 % de las remuneraciones imponibles sea inferior a US\$ 470, pueden descontar anualmente hasta esa suma, por concepto de capacitación.

B. Programas Sociales de Capacitación

El objetivo de estos Programas es mejorar la EMPLEABILIDAD de población desocupada, para que así pueda postular en mejores condiciones a un puesto de trabajo en el mercado laboral

1.- CAPACITACION EN EMPRESAS VIA SENCE- CARACTERIZACIÓN

- Más del 90% de los recursos anuales
- Objetivo: Elevar productividad del trabajo y mejorar la calidad de los empleos
-
- Financiamiento: Franquicia tributaria para capacitación
- Muchos compradores y muchos vendedores de capacitación
- Rige la demanda de las empresas. Libertad de las empresas para capacitar
- Funciona todo el año
- Financia preferentemente cursos de capacitación
- Cursos breves: duran horas
- Valor hora alumno oficial: \$ 3.800= U\$ 6.55

2.- PROGRAMAS SOCIALES- DESCRIPCIÓN

- Menos del 10% de los recursos anuales
- Objetivo: Mejorar la EMPLEABILIDAD de población desocupada
- Financiamiento: Presupuesto Corriente de Gobierno
- Un solo comprador (El Estado) y muchos vendedores de capacitación
- Rige la oferta del Estado a los beneficiarios. Libertad de las personas para capacitarse
- Funciona cuando hay licitaciones
- Financia cursos de capacitación y actividades de formación
- Cursos extensos: duran meses
- No hay valor oficial. Especie de banda de precios:
 - Cursos alto costo: \$ 2.400 = U\$ 4.13
 - Cursos costo intermedio : \$ 1.700 = U\$ 2.93
 - Cursos bajo costo: \$ 1.200 = U\$ 2.06

Líneas desarrolladas en Programas Sociales: Programa Nacional de Becas:

Público objetivo de las Becas

- Hombres entre 20 y 30 años de edad, preferentemente;
- Mujeres entre 20 y 45 años de edad, preferentemente;
- 8° Año de Enseñanza Básica como escolaridad mínima;
- Alta motivación por capacitarse (y luego trabajar);
- Responsabilidad parental asumida (otras personas dependen de él o de ella).

FORMA DE OPERAR

	FASE LECTIVA	FASE DE EXPERIENCIA LABORAL	SEGUIMIENTO
<p>Reclutamiento y Selección de los Postulantes a Capacitación</p> <p>Esto lo efectúa un Organismo especialmente contratado (CPC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en Oficio: duración hasta 500 horas cronológicas • Uso de Internet: 18 horas • Formación para el trabajo: 20 horas 	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica Laboral de acuerdo a un Plan de Aprendizaje acordado con la empresa. • Supervisión del Organismo Capacitador 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento post-egreso de los alumnos. • Informe a los 3 meses respecto a la situación laboral de los egresados.
	<p>Para quienes van a trabajar por cuenta propia se les entrega el mismo programa de capacitación más horas de Gestión de Negocios</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de un proyecto productivo. • Asistencia Técnica del Organismo Capacitador 	<p>Esto lo efectúa el Organismo Capacitador</p>
<p>Supervisión al CPC</p> <p>Inspección Ocular</p>	<p>Supervisiones al curso (2)</p>	<p>Supervisión en la empresa (muestra)</p>	<p>Informe de ejecución del curso.</p>

Beneficios que reciben los participantes

- Capacitación laboral totalmente gratuita
- Seguro de accidentes
- Credencial de Alumno y Práctica Laboral en una empresa
- Subsidio diario de locomoción por día asistido
- Infraestructura, maquinaria y equipamiento, según especialidad.
- Herramientas, materiales de trabajo y de apoyo al aprendizaje.
- Desarrollo de micro-emprendimiento para quienes trabajarán por cuenta propia.
- Subsidio de herramientas de **hasta \$ 200.000 (U\$ 345) por alumno**, en algunos casos, para quienes van a trabajar por cuenta propia.
- Certificado de participación.

Principales Productos

Formación y Certificación para el trabajo.

Propósito de este producto es contribuir al desarrollo de la formación técnica, generando condiciones para mejorar la calidad, pertinencia y extensión de la formación, así como la instalación de un sistema de certificación de competencias laborales, a través de los siguientes subproductos:

- Mejoramiento de la Formación Técnica.
- Mejoramiento de la Capacitación Laboral
- Sistema Nacional de Competencias Laborales

Información e Intermediación laboral

El programa reconoce como necesaria la creación de un sistema de Información Laboral enfocado tanto a la oferta educativa, de capacitación laboral y de conocimiento de las trayectorias formativas, como también el comportamiento del mercado laboral. Para ello se generará una plataforma informática que proveerá a los usuarios del programa de información relacionada con las operaciones de cada una de las líneas de acción

el desafío...

- Mantener la cobertura actual y mejorar la pertinencia de la capacitación.
- Instalar un sistema de reconocimiento, en el mercado, de las competencias laborales, independientemente de cómo hayan sido adquiridas.
- Orientar el uso de la capacitación para disminuir las brechas en competencias básicas de empleabilidad y para complementar el reconocimiento del aprendizaje a través de la experiencia laboral.
- Mejorar la capacidad de los trabajadores(as) de moverse en el actual mercado del trabajo, asegurando la portabilidad de sus competencias.
- Transparentar la operación del mercado de la capacitación para hacer más pertinentes las ofertas, especialmente en el segmento de la micro y pequeña empresa.
- Mejorar la eficiencia del proceso de intermediación laboral y articularlo con la oferta de capacitación para aquellas personas que tienen dificultades para insertarse laboralmente.

Muchas Gracias!!

FERNANDO ROULIEZ FLECK
Director Ejecutivo
Región Metropolitana
Programa **Chilecalifica**

Santiago, Junio de 2005-

Nota: Este trabajo contó con la colaboración y aporte del Psicólogo Sr.. Jaime Sáenz S., profesional del SENCE, en Santiago de Chile