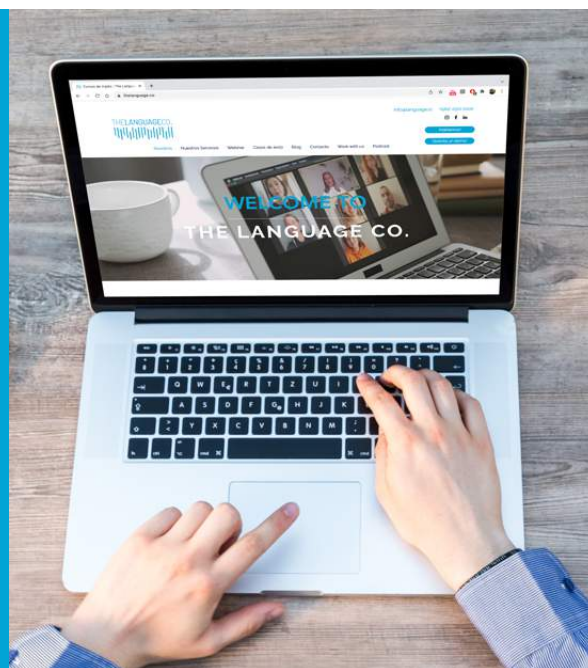


Para crecer hay que seguir capacitando

El Estado de la Capacitación
Corporativa en Chile



Contenido

1

Introducción

Welcome to the world of training



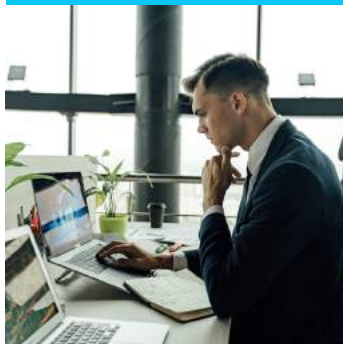
2

Capacitación en Chile durante la pandemia

Nuevas formas de capacitar

3

¿Qué es la franquicia Sence?



4

Franquicia Sence

¿Qué tipos de capacitación se pueden financiar?



5

Buscando una capacitación exitosa

¿Cómo mido los resultados?

6

Modelo Kirkpatrick

¿Cómo lo puedo usar en mi empresa?



7

Medir para avanzar

¿Cómo saber el ROI de una actividad de capacitación?



8

Tendencias para el 2022

Seguir creciendo es seguir aprendiendo



9

¿Cómo puedo certificar las competencias de mis colaboradores?

THELANGUAGECO.



Carta de Bienvenida

Ilia González, Directora Ejecutiva Red de RRHH.

Nuestro principal objetivo como Red de Recursos Humanos es entregar valor a la comunidad, compartiendo conocimientos, experiencia y buenas prácticas en gestión de personas.

The Language Co ha sido un aliado esencial en este proyecto, promoviendo el aprendizaje continuo a través de sus diferentes becas y programas gratuitos, impactando hasta la fecha a más de **400 profesionales**.

Este Ebook es una nueva oportunidad de promover el valor del conocimiento y aprendizaje continuo, entregando herramientas que permiten comprender los cambios que se han generado en materia de capacitaciones durante la pandemia, además de las franquicias e instrumentos que ofrece SENCE a las organizaciones para capacitar a sus colaboradores, la implementación de estos programas y su posterior medición para determinar el impacto y retorno que pueden generar este tipo de iniciativas.

Hoy más que nunca la comunicación ha tomado un rol esencial dentro de los equipos y organizaciones, y en el mundo actual, el inglés es una herramienta indispensable.

Aprender este idioma tiene un gran impacto en el desarrollo y crecimiento de los profesionales pero también puede ser un factor clave para la expansión y consolidación de cualquier proyecto.

Como bien se menciona en este texto, el aprendizaje continuo, upskilling, bienestar organizacional, diversidad e inclusión son tendencias que tendrán un gran crecimiento durante los próximos años. Es por esto que, desde la Red de Recursos Humanos, te invitamos a informarte y aprovechar las herramientas que se plantean a continuación, ya que estas pueden marcar una gran diferencia, tanto para tu organización como para tu equipo de trabajo y colaboradores.

Se cerraron las fronteras y se abrieron las pantallas, hoy las posibilidades son infinitas y queremos que nuestros profesionales alcancen cada día mejores posiciones y cargos globales.

Por eso nuestro propósito es seguir perfeccionando y desarrollando a la gente, porque no hay mejor estrategia que apostar por las personas.



EL MUNDO DE LA CAPACITACIÓN ESTÁ EN TRANSFORMACIÓN Y DEBEMOS PREPARARNOS

POR NATALIA LIDIJOVER, GERENTA OTIC DE SOFOFA CAPITAL HUMANO.

Desde hace varios años ya, el mercado laboral chileno vive un profundo proceso de transformación, reflejo de los vertiginosos cambios que el mundo y el país están experimentando en diversos ámbitos, encabezados por la transformación tecnológica. Esto ha enfrentado a todo el sistema nacional de capacitación a desafíos urgentes, para la mayoría de los cuales no estábamos preparados.

PRIMERO

La Cuarta Revolución Industrial y la Economía Digital nos exigen contar, como país, con un capital humano con nuevas habilidades digitales, para desarrollar los trabajos que hoy son requeridos y los que nacerán en el futuro. Esto demanda del mundo público y privado esfuerzos para reconvertir a buena parte de ese capital humano y ofrecerle así reales posibilidades de empleabilidad futura.

SEGUNDO

La pandemia del Covid de 2020 y 2021 y la consecuente crisis económica, obligaron a todo el sistema nacional de capacitación a adaptarse **-aceleradamente y sobre la marcha-** a nuevas modalidades de trabajo y, por cierto, de formación de los trabajadores.

Muchas políticas de SENCE o del Ministerio del Trabajo que regulan el uso de la Franquicia Tributaria debieron adaptarse a nuevas modalidades para crear, impartir y fiscalizar cursos de capacitación vía online.

TERCERO

Y como resultado de todo lo anterior, ha quedado en evidencia que las entidades formadoras deben ajustar su oferta de capacitaciones a las temáticas y modelos que las empresas y los trabajadores realmente necesitan hoy.

¿Qué es la franquicia Sence?

Beneficios para las empresas que las puedes ocupar

La Franquicia Tributaria **SENCE** (**Servicio Nacional de Capacitación y Empleo**) es un beneficio tributario entregado a las empresas de primera categoría, el cual les permite destinar recursos para capacitar a sus trabajadores (y eventualmente externos, según algunas disposiciones) mediante cursos dictados por **OTEC** (**Organismos Técnicos Ejecutores de Capacitación**). Dichos cursos se encuentran codificados y autorizados por SENCE, permitiendo que los fondos invertidos por las empresas sean aptos para ser rebajado de impuestos en la Operación Renta siguiente al periodo de ejecución de la inversión.

El monto máximo que una empresa podrá destinar a capacitación estará acorde con la planilla de remuneraciones imponibles pagadas dentro de un año por la empresa y se divide en tramos de la siguiente manera, de acuerdo a las remuneraciones anuales:

Estos son los montos máximos que una empresa podrá destinar a capacitación, de acuerdo a sus remuneraciones anuales:

01 | + 35 UTM - 45 UTM / 7 UTM
(\$1.905.470 - \$2.449.890 / \$381.094)

02 | + 45 UTM - 900 UTM / 9 UTM
(\$2.449.890 - \$48.997.800 / \$489.978)

03 | + 900 UTM / 1% Plantilla Anual

**Toda inversión superior a los tramos permitidos serán considerados como gasto directo empresa y no estarán sujetos a rebaja de impuestos.*

¿Cómo usar este beneficio tributario?

Las empresas pueden utilizar estos recursos en diferentes acciones de capacitación, estos son unos ejemplos:

Financiamiento de cursos de capacitación codificados en SENCE para trabajadores de la empresa o grupos de personas importantes para la organización (Contratistas, Grupos de interés, ex trabajadores y eventuales trabajadores).

Financiamiento de Carreras de Centro de Formación Técnica (CFT) que cuenten con codificación SENCE. El financiamiento máximo de estas carreras será de \$500.000 anuales por participante.

Financiamiento de costos involucrados en la ejecución de capacitación (gastos incurridos en traslados / viáticos para los participantes de la actividad, debidamente acreditados).

Financiamiento de estudios de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) para la empresa.

¿Qué tipos de capacitaciones se pueden financiar?

Al utilizar Franquicia Tributaria SENCE podemos realizar distintos tipos de capacitación diferenciándose, tanto por el tipo de ejecución del curso, como por la naturaleza del participante de la acción.

Respecto de la forma de ejecución podemos encontrar:



Actividades Presenciales:

Cursos de capacitación realizados de forma presencial a cierta cantidad de alumnos en la misma sala de clases, en horarios previamente establecidos. Esta modalidad permite un financiamiento con Franquicia Tributaria de \$5.000 cada hora, por participante.



Actividades E-Learning:

Cursos de Capacitación realizados mediante una plataforma tecnológica. Pueden ser Asincrónicos (No necesitan un horario de conexión predeterminado) o Sincrónicas (Con horario de conexión fijo). Esta modalidad permite el financiamiento con franquicia tributaria de \$2.000 o \$4.000 por hora, dependiendo de cómo fue codificado el curso en SENCE.



Actividades de Autoinstrucción:

Cursos de capacitación realizados mediante aprendizaje propio del participante, cuyo material de instrucción fue otorgado por un OTEC. El material puede ser mediante un formato Físico, como Manuales, o bien un dispositivo electrónico, como Tablet. Está modalidad permite un financiamiento con Franquicia Tributaria de \$2.000 o \$4.000 por hora, dependiendo de cómo fue codificado el curso en SENCE y el tipo de material de instrucción.



Actividades en CFT:

Cursos de capacitación impartidos por Centros de Formación Técnica cuyos cursos involucrados estén codificados ante SENCE. El beneficio máximo a obtener para esta forma de capacitación será de \$500.000 por participante, por año. La forma de aprobación de las capacitaciones, será solo para los CFT que cuenten con codificación Sence.

El valor hora máximo por participante para franquiciar los cursos y acciones de capacitación es fijado y comunicado anualmente por SENCE a través de una Resolución Exenta. En 2022 se realizó a través de la R.E. N°84, fechada el 10 de enero.

Respecto de la naturaleza de las personas a las cuales se puede capacitar:



Personas contratadas por la empresa:

Podrá ser capacitado todo aquel participante que tenga una relación contractual previa con la empresa al inicio de la capacitación y se podrá usar el beneficio de franquicia tributaria según el porcentaje de la renta bruta que percibió el mes anterior al inicio del curso.

01 | Hasta 25 UTM / 100% (\$1.361.050)

02 | + 25 UTM - 50 UTM / 50% (\$1.361.050 - \$2.722.100)

03 | + 50 UTM / 15% (\$2.722.100)

Contratistas:

Mediante la modalidad de Cuenta de Reparto se podrá entregar capacitaciones financiadas por una empresa, cuyos beneficiarios sean personas contratadas por una razón social diferente a ésta. Es decir, se puede otorgar un curso de capacitación a los contratistas o trabajadores de cualquier empresa cuya razón social sea diferente a la empresa que lo financia.

Personas Naturales:

Mediante la Modalidad de Pre-contrato se podrá capacitar a toda persona que no tenga una relación laboral con la empresa que financiará la acción de capacitación durante un periodo no mayor a 2 meses desde el inicio del curso. Se entiende, por esa misma razón, que al no tener relación contractual no tendrá una remuneración, por lo que su tramo de beneficio será del 100%.

Desvinculados:

Mediante la Modalidad de Post-contrato se podrá capacitar a cualquier trabajador que fuese desvinculado de la empresa, dentro de un periodo máximo de 5 meses desde la fecha de desvinculación. Para utilizar esta modalidad el participante no debió tener una renta bruta superior a 25 UTM en su último mes completo trabajado.



Columna de **Andrea Orellana**

“La urgente necesidad de transformación de nuestro sistema formativo: Una mirada a la calidad y al éxito de los programas de capacitación”

En Chile nos encontramos en deuda con el desarrollo de nuestro capital humano, principalmente desde la capacitación, uno de los pilares más relevantes para el desarrollo de personas y países. Así lo evidencia un estudio de la **OCDE** de 2015, donde se muestra que el capital humano y las habilidades de la población están directa y positivamente relacionados con el crecimiento del país. Reconocen que una educación y formación profesional, de técnicos y oficios, puede hacer una gran contribución a la competitividad económica y, asimismo, contribuir a aumentar las remuneraciones de un gran número de trabajadores y un mayor bienestar para todos.

Como ejemplo de buena práctica, en el mundo de la capacitación, en la empresa **www.contalento.cl** comenzamos a trabajar en un **Modelo de Aseguramiento de la Calidad** (MAC) que permita establecer criterios comunes y grados de madurez entre las instituciones de formación continua.

El modelo nace en un contexto donde las exigencias que hoy enfrenta la formación continua son diversas y globales, por esto cuando revisamos el impacto de los programas de capacitación que se otorgan definimos cuatro dimensiones de resultados. Con cada una de ellas se debe considerar el nivel de madurez y sus respectivos indicadores.

Estos pilares son:

- Impacto de la formación y del diseño del programa en el sector productivo.
- Empresa y territorio; impacto en los usuarios y sus trayectorias formativas laborales.
- Impacto y beneficios en la empleabilidad.
- Impacto en la articulación con otros sistemas formativos en todos sus ámbitos.

Buscando una capacitación exitosa

¿Cómo mido los resultados?

Como hemos visto, es una prioridad para el país avanzar en la calidad de la formación.

La pandemia aceleró la **transformación digital**, nos vimos enfrentados a un nuevo tipo de aprendizaje, a otras formas de trabajar y a nuevas competencias laborales para desarrollar. Es evidente que todos los ciudadanos en el país necesitamos adquirir competencias que potencien nuestras habilidades y promuevan una mejor incorporación al mercado laboral. Por esto es tan relevante una mayor calidad de la formación continua, para generar mayor productividad y respuestas oportunas a las necesidades para el trabajo de sectores productivos, mejorando el desarrollo nacional y aumentando el bienestar de todos.

Modelo Kirkpatrick

¿Cómo lo puedo usar en mi empresa?

El **modelo** de evaluación **Kirkpatrick** fue creado con el objetivo de medir el impacto en los programas de formación tradicional. Su método está formado por cuatro niveles donde todos son importantes y uno no puede existir sin el otro: **Respuesta, aprendizaje, desempeño y resultados**.



Te dejamos algunas sugerencias para persuadir a tus jefaturas para que tu presupuesto de capacitación sea aprobado.

1. Comprende y sé capaz de implementar la evaluación con la formación de cuatro niveles, que representan una secuencia coherente de crecimiento.
2. Mide la **REACCIÓN** (o satisfacción del cliente) utilizando una plantilla de reacción bien diseñada, y posiblemente un grupo focalizado.
3. Evalúa el **APRENDIZAJE**, (conocimiento, habilidades y actitudes), midiendo el aumento de conocimientos y los cambios de actitud, con una prueba de rendimiento para evaluar el aumento de las habilidades.
4. Evalúa el **COMPORTAMIENTO**, la aplicación del aprendizaje al desempeño laboral. Los niveles 1 y 2 están bajo el control directo del departamento de capacitación, pero los niveles 3 y 4 requieren la participación de la administración. Esto se puede lograr mediante encuestas y/o entrevistas, no solamente con el estudiante, sino también con el jefe del estudiante y posiblemente con sus subordinados directos.
5. Es fundamental medir el comportamiento, o si no, los **RESULTADOS** no se podrán vincular al programa de capacitación y podrán ser reivindicados por otros agentes de cambio.

Modelo KirkPatrick

¿Cómo lo puedo usar en mi empresa?

El desafío consiste en demostrar con evidencias que los resultados proceden realmente del programa de capacitación y no de otras fuentes.



La recomendación es construir un método de trabajo con pruebas que te permitan justificar tu presupuesto **llevando a cabo evaluaciones en los cuatro niveles**.

Don Kirkpatrick, PhD es profesor emérito en la Universidad de Wisconsin y presidente honorario de Kirkpatrick Partners.

Don es el creador de *Kirkpatrick Four Levels (los Cuatro Niveles de Kirkpatrick)*, la herramienta de evaluación de capacitación líder en el mundo. Don es el autor de *Improving Employee Performance Through Appraisal and Coaching*.

Medir para avanzar

¿Cómo saber el ROI de una actividad de capacitación?



Mónica Bravo

Chief People Officer at PRECISION Chile, Perú y Ecuador

En el contexto de la capacitación, ¿Qué es el ROI y por qué es tan importante medirlo?

El ROI es un indicador de la rentabilidad de las capacitaciones. En las empresas y en las capacitaciones es un poco difícil medirlo. Por ejemplo, si estamos capacitando en ventas, el indicador de aumento después de un curso de capacitación, podría estar afectado, por otros indicadores, como el aumento de la demanda, por una mayor escasez, que la competencia tenga menos productos, etc... Por lo tanto siempre es difícil medir el ROI de una capacitación porque está afectada por varios factores. Sin embargo, es necesario hacerlo en cada proceso de capacitación para saber los resultados y avances logrados.

¿Qué elementos debemos considerar para lograr una medición apropiada del ROI?

Mira, lo primero es relevante contar con una persona en el área de Recursos Humanos que sea especialista en análisis de data, hoy día uno ve cómo las grandes organizaciones en Estados Unidos: Airbnb, o Google, están empecinadas en aquello, en tener personas en Recursos Humanos con esa habilidad. Lo segundo, es identificar bien cuáles son los indicadores que uno quiere medir al realizar un programa de capacitación, por ejemplo cuando uno hace una capacitación de ventas, es más fácil medir, ya que si tuvo o no impacto en el presupuesto del área, es evidente el resultado.

¿Cómo puedo medir los resultados? Y ¿Existe más de alguna forma de hacerlo?

Absolutamente sí. Existen varios mecanismos para hacer evaluaciones de capacitación, pero yo apostaría por empezar a medir lo más básico e ir un poco más allá de los típicos indicadores que se ocupan, en el fondo, horas de capacitación, la cobertura SENCE, número de participantes, esas son las que uno ve siempre en las memorias de las organizaciones. Pero no evaluamos los indicadores como la empleabilidad que le entrega a un colaborador, el adquirir nuevos conocimientos, que eso es más complejo. La idea es que el impacto de estos indicadores sean claves para el negocio, y ahí, puede ser muy diferente, dependiendo de la industria, una industria como la manufactura, puede ser más relevante el tema de la asistencia en los costos, la calidad, las tablas producidas; en el caso del retail, pueden ser las ventas, el servicio al cliente, que son indicadores que son muy, muy usados a lo largo de esa industria, por lo tanto siempre es importante mirar hacia el interior de la compañía y saber cuáles son los indicadores en los que uno quiere mover la aguja.

¿Qué métodos para medir el ROI recomendarías?

La recomendación tiene que ver con la estrategia de la organización, revisar cuáles son los grandes indicadores que tiene el negocio, e identificar a los cuales tú sí quieres apuntar, y a ellos elegir un programa de capacitación.

¿Cuáles son los costos que debemos considerar en el cálculo del ROI? ¿Es sólo el costo del curso o hay otros costos asociados?

Hay otros costos. El primero que se me viene a la cabeza, son las horas extras, si bien la ley indica que no hay pagos de horas extras, pero dentro de las organizaciones muchos han negociado que, si las capacitaciones es fuera del horario de trabajo, se les paga esas horas extras que las personas están estudiando, ese podría ser un costo directo.

¿Existe alguna variación importante en la forma de medir el ROI dependiendo del área de la empresa que recibe la capacitación?

Sí, sin duda, hay áreas que son más fáciles de medir y que tienen indicadores más claros y evidentes como: ventas o producción. Esas son áreas que tienen indicadores, y que, toda la compañía los maneja, al revés y al derecho; hay otras áreas, por ejemplo, finanzas o pagos por ejemplo, que si bien tienen indicadores, son indicadores menos core del negocio, esos indicadores son siempre más difíciles de pesquisar, y probablemente esas áreas tienen que hacer un esfuerzo adicional por tener sistemas de data, manejo de la data, o a una persona que se dedique a administrarla y que sean nada más que datos fidedignos.

CONOCE LOS CONCEPTOS CLAVE SOBRE CAPACITACIONES CORPORATIVAS QUE LLEVARÁN A TU EMPRESA A OBTENER LOS MEJORES RESULTADOS EN 2022 Y EL FUTURO.

El **e-learning corporativo** es una parte cada vez más importante de la realidad de las organizaciones modernas. Según los datos divulgados por la Asociación Brasileña de Capacitación y Desarrollo, en 2021 las empresas deberían invertir un 20% más en **capacitación y desarrollo** (C&D) que el año anterior.

Muchas organizaciones apoyan esta idea y consideran que la capacitación corporativa es una parte fundamental de las inversiones y la estrategia de crecimiento de las empresas. El **Foro Económico Mundial** proyecta que, para 2025, se ofrecerán capacitaciones en las empresas a más del 70 % de los empleados, un crecimiento en sintonía con la tendencia de la educación en línea.

Las capacitaciones en línea aportan diversos beneficios, como **la visibilidad de métricas y resultados**, una mayor escalabilidad para el proyecto y reducción de costos, pero también es importante asegurarse de que esas iniciativas respeten los conceptos esenciales que continuarán guiando las capacitaciones corporativas en 2022.



CAPACITACIONES CORPORATIVAS PARA 2022: CONCEPTOS ESENCIALES

LIFELONG LEARNING

Aprendizaje a lo largo de toda la vida. La noción de **aprendizaje a lo largo de toda la vida** surgió de la visión de tres organismos internacionales (la UNESCO, el Consejo Europeo y la OCDE) a comienzos de la década de 1970, con el objetivo de reformular las metodologías educativas en Europa.

Este proceso impulsa el desarrollo personal y profesional de forma voluntaria, proactiva y permanente, por medio de experiencias de aprendizaje.

Se trata de no dejar de aprender a lo largo de la vida, de una educación continua, para satisfacer la necesidad constante de que las personas estudien y avancen en su desarrollo profesional. Haciendo hincapié en el aprendizaje continuo, el concepto de aprendizaje a lo largo de toda la vida plantea **cuatro pilares fundamentales:**

- **Aprender a conocer**
- **A convivir**
- **A hacer**
- **A ser**

EMPLOYEE CENTRIC - *El empleado en el centro*

Este concepto consiste en un cambio de posicionamiento: enfocar la organización, ante todo, en sus empleados.

La empresa que pone al **empleado como protagonista** crea un entorno de trabajo donde se brindan oportunidades e incentivos a sus profesionales, y así demuestra que cuida a sus colaboradores, se preocupa por ellos, los valora y los respeta.

El énfasis en el empleado termina reflejándose en la forma en la que la marca se relaciona con sus consumidores. Después de todo, los trabajadores son los mejores embajadores de una marca y al mismo tiempo, clientes internos de la empresa.

UPSKILLING Y RESKILLING

Busca fomentar el desarrollo profesional en áreas o habilidades de las que las personas ya tienen cierto dominio. Se necesita aprender de manera continua y fortalecer los nuevos conocimientos.

El **reskilling** se da cuando un profesional apunta a desarrollar nuevas habilidades para desempeñar otras funciones o recapitarse. Este concepto es importante para que el profesional pueda estar al tanto de los cambios tecnológicos y, por ende, del mercado laboral.

HIPER-PERSONALIZATION - *Un servicio de atención altamente direccionado, envolvente y único para el cliente.*

Este concepto personaliza ampliamente la experiencia de enseñanza para cada individuo. En el ámbito de C&D, se aplica a **plataformas que ofrecen un aprendizaje** basado en los objetivos e intereses de cada alumno y personalizan su programa de capacitación utilizando inteligencia artificial.

Así, la plataforma también pueda brindarle **contenidos relevantes** que **aseguren el involucramiento de los empleados** durante todo el programa.

WELLBEING - *El bienestar de las personas es más importante que nunca.*

Como cada vez más gente siente que ha disminuido su bienestar mental, es fundamental desterrar ideas equivocadas en torno a la salud mental y crear un entorno seguro de apoyo.

Las capacitaciones corporativas sobre salud mental deben enseñarles a los empleados las condiciones laborales comunes y educarlos para que puedan reconocer las señales de problemas de salud mental en sus colegas y en sí mismos, como el estrés, el agotamiento, la ansiedad y la depresión.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Un estudio de McKinsey sobre la diversidad reveló que las empresas cuyos equipos de **ejecutivos tienen perfiles más variados son más rentables**. Las empresas con más **diversidad de género** en la muestra tienen 21% más probabilidades de presentar resultados superiores al promedio del mercado que aquellas con menos diversidad del grupo. En el caso de la diversidad cultural y étnica, la cifra asciende a 33 %.

Esto es fácil de entender: distintas personas viven distintas realidades, y la combinación entre personas con **experiencias y culturas diversas** ayuda a mejorar la empresa al aportar nuevas ideas y perspectivas.



Loreto Méndez

Jefa de Relaciones Institucionales de Chile Valora

¿Cómo puedo certificar las competencias de mis colaboradores?

El sistema de evaluación y certificación de competencias laborales de ChileValora, contribuye al reconocimiento de las competencias laborales de las personas. Con la obtención de la certificación, el trabajador puede demostrar ante el mercado y/o un posible empleado, que cumplen con el estándar exigido para llevar a cabo su ocupación.

Este año, nuestra área de estudios dio a conocer una encuesta que buscó recoger la percepción de los empleadores que han efectuado procesos de evaluación y certificación de competencias. Sus resultados nos permitieron conocer que un porcentaje importante de ellos ha observado beneficios, tanto para la empresa como para los trabajadores. Entre los aspectos positivos destacan: la percepción de que los perfiles resultan útiles para identificar las habilidades que requiere un trabajador en su puesto de trabajo y también que sirven de ayuda para identificar un mejor plan de capacitación para los trabajadores (96% y 95%, respectivamente).

Esto último es relevante, considerando que el 87% de las empresas entrevistadas llevó a cabo un proceso de capacitación previo o posterior a la evaluación para la certificación. A nivel de la empresa, se percibe que la certificación: permite disponer de criterios objetivos al reclutar y seleccionar (93%), promover el desarrollo de la carrera laboral de los trabajadores (96%), validar estándares de seguridad y calidad (95%), mejorar la motivación de los trabajadores (95%) reconocer a los trabajadores con mayor trayectoria (93%) y detectar brechas de desempeño (93%). A nivel de los trabajadores, la certificación permite: ver potenciales candidatos a ascensos (90%), genera un mejor clima laboral (89%) y compromiso con la empresa (89%), disminuye los accidentes (89%), la rotación (82%) y, en menor medida, el ausentismo laboral (76%).

¿Cuál o cuáles serían las mejores prácticas para realizar un buen proceso de certificación dentro de una empresa?

En primer lugar, es importante señalar que la evaluación de competencias es un proceso voluntario, por lo que la primera recomendación es motivar a los trabajadores y trabajadoras a evaluar y certificar sus competencias señalando las ventajas que ésta puede traer, como la profesionalización de su oficio, el desarrollo formativo laboral, mayor empleabilidad y movilidad laboral, entre otros.

En segundo lugar y dado que la evaluación de competencias incluye un informe de brechas, es importante que la certificación y la capacitación conversen, de manera tal que la primera permita rentabilizar la inversión en capacitación apuntando a la formación en aquellos aspectos que se han detectado más débiles.

Para iniciar un proceso se debe revisar el Catálogo de Perfiles Ocupacionales disponible en el sitio www.chilevalora.cl, con el fin de encontrar él o los perfiles en que se pueden certificar los trabajadores y trabajadoras, además se debe buscar un Centro acreditado por ChileValora para evaluar los perfiles seleccionados.

En los últimos dos años, ¿Qué porcentaje de certificaciones ha sido financiada vía Franquicia Tributaria?

Desde el 2019, el uso de la Franquicia Tributaria para la certificación de competencias mostró un alza pasando del 19% del total de los procesos ejecutados durante el 2018 al 24% el 2019 y 23% el 2020. En lo que va del 2021 el uso de la Franquicia Tributaria constituye un 11% del financiamiento del total de los procesos ejecutados, considerando las dificultades propias que hemos debido enfrentar al tener que esperar, en muchos casos, el fin de los confinamientos para poder realizar los procesos.

Las cifras que manejamos respecto al uso de diversos mecanismos de financiamiento para la certificación de competencias muestran que, así como aumenta el uso de Franquicia Tributaria, disminuye el uso de recursos propios de las empresas, lo que nos permite concluir que los empleadores han internalizado la opción que ofrece este incentivo tributario que busca contribuir a la productividad de las empresas y al desarrollo formativo y laboral de los trabajadores y trabajadoras. Es por esto que en los últimos años hemos hecho especial énfasis en que las empresas sepan que la Franquicia Tributaria también puede ser utilizada en la certificación de competencias.

Chile Valora es parte de un sistema de formación permanente, que aporta herramientas y mecanismos para seguir avanzando. Lo que hacemos es identificar esas demandas de capital humano, lograr levantar y dialogar entre empresarios, trabajadores y el sector público, dando señales al mundo de la formación y la capacitación sobre las competencias, destrezas y habilidades que el mundo laboral hoy necesita.

chile  alora

THELANGUAGECO.

