



## **Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales del IIT UdeC Universidad de Concepción**

Por Resolución Exenta N° 490, de 11 de Noviembre de 2016 y con forme a la Ley N° 20.267, la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales acredita a la "Universidad de Concepción", a través del Instituto de Investigaciones Tecnológicas IIT UdeC de la Facultad de Ingeniería, como Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

El Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales mediante su gestión, contribuye al mejoramiento de la productividad y competitividad del país, evaluando y certificando competencias laborales, basadas en conocimientos y técnicas en diversos campos de la Construcción, velando cumplir con estándares y normativas de calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social.

**Sector:** Construcción

**Subsector:** Instalaciones Eléctricas, de Gasfitería y Climatización.

**Perfiles:**

- a) Instalador Eléctrico Clase D
- b) Instalador de Gas Clase 3
- c) Inspector de Gas

**Consultas:**

Sra. Claudia Martí Aguilera

Fono: 41-2207185

[iit-capa@udec.cl](mailto:iit-capa@udec.cl)

## I. ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES?

El proceso de evaluación y certificación de competencias laborales permite el reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades y destrezas de una persona, independiente de cómo hayan sido adquiridas, por lo tanto esta Certificación permite la valorización y reconocimiento de la trayectoria laboral del trabajador, siendo un elemento que contribuye a la mejora de las condiciones de trabajo, en cuanto a las oportunidades laborales y empleabilidad.

La Certificación presenta beneficios, tanto para el trabajador como, para el empleador. Al trabajador le otorga un reconocimiento y respaldo formal de sus conocimientos, habilidades y destrezas laborales, mejorando su valorización en el mercado, permitiéndole aumentar sus posibilidades laborales. También es una oportunidad para avanzar en el camino de la formación permanente, al saber cuáles son las falencias que posee.

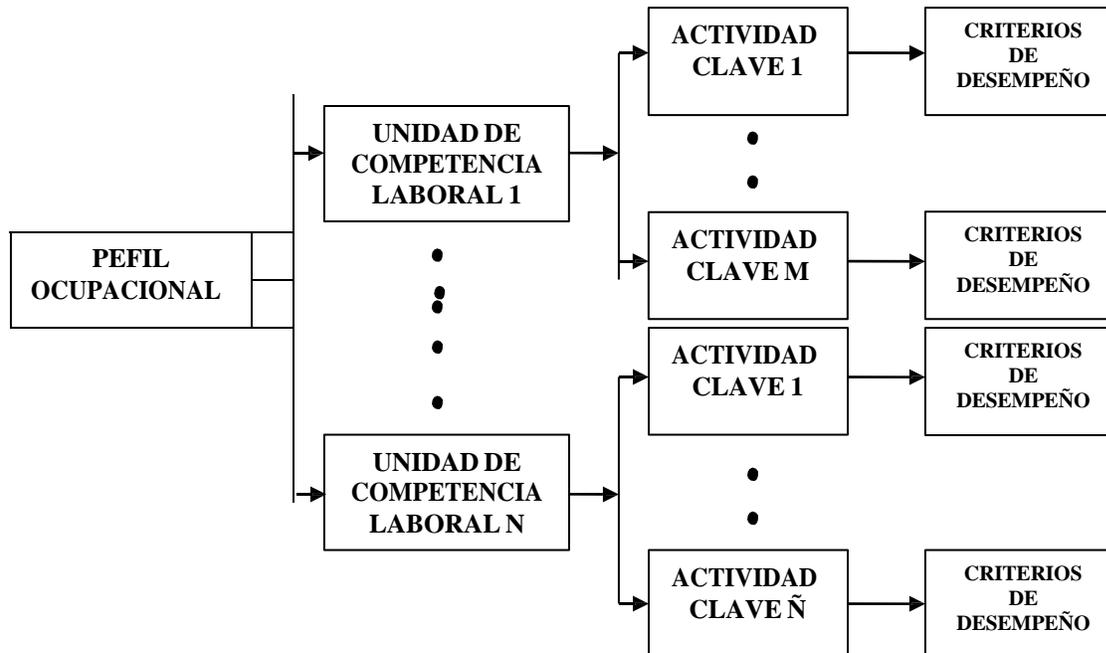
Para el empleador la Certificación es un elemento que le asegura, en un formato estándar las competencias laborales de sus trabajadores y reconocer la trayectoria de los mismos. Es una oportunidad para optimizar el equipo de trabajo y el capital humano, con el fin de mejorar la productividad y competitividad de su empresa. Además, le permite orientar sus capacitaciones basadas en el resultado de la evaluación de sus trabajadores, basada en competencias laborales.

## II. ¿QUÉ ES UN PERFIL OCUPACIONAL?

Se llama perfil ocupacional al conjunto de **Unidades de Competencias Laborales** (en adelante UCL), de una determinada área ocupacional u oficio. Las UCL permiten describir los conocimientos, habilidades y aptitudes que una persona debe tener para desempeñarse en una actividad laboral relacionada con el perfil, en un puesto determinado. A su vez, cada UCL se compone de **Actividades Clave**, las que establecen las distintas acciones que el trabajador debe desempeñar en el contexto laboral, las que se representan a través de los **Criterios de Desempeño** de ellas.

En consecuencia, el **Perfil Ocupacional**, compuesto por **UCLs**, y éstas a su vez compuestas por **Actividades Claves** detalladas en **Criterios de Desempeño**, conforman el patrón de referencia en base al cual se efectúa la evaluación de competencias laborales. Nuestro Centro realiza el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales a las personas que pueden demostrar, a través de evidencias, que poseen competencias en el Sector Construcción, específicamente en las áreas Gas y Electricidad, en base a los perfiles ocupacionales aprobados por ChileValora.

**MANUAL DEL CANDIDATO**



### III. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES: ETAPAS DEL PROCESO

Las etapas que conforman el proceso son las siguientes:

#### 1.- RECLUTAMIENTO:

- Recepción de información del candidato
- Entrega de información del candidato
- Inscripción

#### 2.- ELEGIBILIDAD:

- Charla informativa
- Entrevista
- Revisión de antecedentes
- Informe de elegibilidad

**MANUAL DEL CANDIDATO****3.- EVALUACIÓN:**

- Plan de trabajo
- Evaluación Teórica
- Observación en terreno o Simulación
- Evaluación Jefe Directo o análisis de caso
- Cierre de Portafolio

**4.- CERTIFICACIÓN:**

- Certificación
- Informe de Certificación o de Brechas

**1.- RECLUTAMIENTO:**

El objetivo de esta etapa es realizar la inscripción del candidato que está interesado en obtener una certificación en uno de los perfiles acreditados en el Centro. Con este propósito, el Centro debe disponer de medios para atender al candidato y resolver sus consultas. Estos medios pueden ser presenciales o vía telefónica, Portal Web o correo electrónico.

En esta instancia se debe informar al candidato que documentación es necesaria para su inscripción.

**1.- Documentación Personal:**

- Fotocopia de carné de identidad vigente, por ambos lados
- Currículum vitae

**2.- Evidencias indirectas en el área del perfil a certificar:**

- Certificados de formación.
- Certificados de capacitación.
- Constancias de experiencia laboral (contratos, boletas, finiquitos, cartas de recomendación)

Para concretar la inscripción, el candidato debe:

- Llenar la Ficha de Inscripción
- Completar y firmar la Declaración Jurada simple (inhabilidad Art. 17 Ley 20.267)
- Entregar la documentación personal.
- Entregar evidencias indirectas.

## MANUAL DEL CANDIDATO

**2.- ELEGIBILIDAD:**

El objetivo de esta etapa es determinar si el candidato cumple con las condiciones mínimas que le permitirían salvar con éxito la evaluación y certificación de Competencias Laborales, para el perfil ocupacional en el que quiere ser evaluado. Tales condiciones mínimas son establecidas según el perfil ocupacional aprobado por ChileValora, y deben quedar evidenciadas a través de la documentación laboral solicitada. Como parte del desarrollo de esta etapa el candidato debe recibir orientación específica del perfil y completar una entrevista inicial. El Centro debe realizar el chequeo de requisitos y condiciones, a fin de emitir un Informe de Elegibilidad, cuyo resultado será comunicado al candidato.

**En esta etapa el candidato:**

- Asistirá a reunión informativa donde se le hará entrega de: Manual del Candidato y copia del Perfil ocupacional correspondiente
- Firmará Carta de Compromiso de ingreso al proceso
- Realizará entrevista inicial

**En esta etapa el Centro:**

- Verificará requisitos, documentación personal y evidencias indirectas
- Aplicará entrevista a candidato
- Emitirá Informe de elegibilidad
- Informará al candidato el resultado de la etapa de elegibilidad.

**3.- EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES:**

Una vez que se ha informado al candidato el resultado de la etapa de Elegibilidad, el Candidato inicia la etapa **evaluación de competencias laborales**, en donde se le aplicarán diversos instrumentos de evaluación, cuyas fechas de aplicación acordará con el Evaluador y serán registrados en el **Plan de Trabajo**.

En esta etapa se aplicarán tres instrumentos de evaluación:

- Prueba de Conocimientos Específicos
- Evaluación del Jefe Directo o Análisis de caso
- Observación en terreno o simulación

La aplicación de uno u otro instrumento de evaluación, en los dos últimos casos, dependerá de si el candidato tiene Jefe directo o no lo tiene, y si tiene un trabajo en terreno, en el área del perfil evaluado. También se evaluarán las evidencias indirectas presentadas por el candidato.

**Evaluación de conocimientos:** Es una fuente de evidencia directa y consiste en una prueba escrita individual que pretende medir los conocimientos básicos y técnicos que posee el candidato, respecto al perfil ocupacional correspondiente.

**Evaluación del Jefe directo:** Es una fuente de evidencia directa y consiste en un cuestionario aplicado al Jefe o supervisor directo del candidato, para determinar el desempeño de este último en sus tareas laborales, relacionadas con el perfil correspondiente.

## MANUAL DEL CANDIDATO

**Análisis de Caso:** Es una fuente de evidencia directa alternativa a la evaluación del Jefe directo que permite evaluar las unidades de competencia laboral y/o perfil ocupacional que no han sido evaluadas a través del cuestionario de evaluación del Jefe o superior directo del candidato.

**Observación en Terreno:** Es la fuente de evidencia directa más relevante en el proceso de evaluación del candidato, se examina directamente en el puesto de trabajo el desempeño de éste durante la realización de las tareas y/o funciones en las que está siendo evaluado.

**Simulación:** Es una fuente de evidencia directa alternativa a las observaciones en terreno y debe realizarse en las condiciones más semejantes a las condiciones de trabajo.

**Evaluación de evidencias indirectas:** Corresponde a una evaluación de la documentación recopilada por el candidato, que dan cuenta de su experiencia respecto a las competencias laborales del perfil ocupacional en que está siendo evaluado.

Cada evaluación tiene una ponderación en porcentaje. Al finalizar la aplicación de instrumentos, sus calificaciones serán ponderadas, y el resultado de esta ponderación permitirá establecer si el candidato ha superado satisfactoriamente el proceso de evaluación. En base a este resultado se determina si el candidato es “Competente” o “Aún No Competente”

Ponderaciones:

- 20% Prueba de Conocimientos Específicos
- 10% Evaluación del Jefe Directo o Análisis de caso
- 60% Observación en terreno o simulación
- 10% Evidencias Indirectas

**Un Candidato será Competente:** Cumple con los requisitos y el puntaje obtenido en cada una de las UCLs es igual o superior a 3, en escala de 1 a 4.

**Un Candidato será Aún No Competente:** No ha logrado cumplir con los requisitos y/o el puntaje obtenido en una (o más) de las UCLs es inferior a 3, en escala de 1 a 4. Se le informan las brechas y se le recomienda capacitarse.

En esta etapa el candidato debe

- Tomar conocimiento del plan de evaluación
- Rendir cada uno de los instrumentos de evaluación. En caso de dificultad para rendir alguno de ellos informar al Centro a fin de revisar posibles opciones.
- Asistir a las instancias de evaluación cumpliendo con las fechas fijadas.

## **MANUAL DEL CANDIDATO**

El Centro debe:

- Elaborar e informar el plan de evaluación del candidato
- Coordinar evaluación del jefe directo
- Disponer del personal experto e infraestructura para la aplicación de los instrumentos de evaluación.

### **4.- CERTIFICACIÓN**

Todas las evidencias directas, históricas o documentales, se almacenan en un **Portafolio de Evidencias** que recopila las etapas desarrolladas y resultados obtenidos por el candidato.

Todos los portafolios, con el fin de asegurar la calidad del proceso de evaluación son sometidos a una auditoría externa al Centro.

El Comité de Certificación del Centro revisa el contenido del portafolio y determina si el candidato es “Competente” o “Aún no Competente”.

En el caso de ser “Competente” se le hará entrega de un Certificado que acredita su competencia en el perfil ocupacional correspondiente. El Centro informará al Candidato de la fecha y hora de entrega del Certificado y Diploma correspondientes

En el caso de resultar “Aún no Competente” debe ser informado y retroalimentado a fin de conocer aquellas brechas en las que requiere mejorar o capacitarse.

### **5.- ROL DEL CANDIDATO Y DEL EVALUADOR**

Se denomina “Candidato” a la persona que manifiesta explícitamente su interés en participar del proceso de evaluación y certificación de las competencias laborales que posee en un determinado perfil ocupacional, perteneciente al catálogo de ChileValora y acreditado en el Centro de evaluación y competencias laborales que lo acoge.

El “Evaluador” es una persona natural, habilitada por ChileValora, que a través del Centro y es quien aplica los instrumentos y criterios de evaluación, determinados por ChileValora.

El Candidato debe tener la disposición de participar en todas y cada una de las etapas de evaluación que se le requieran, aportando con toda la información que le permita al evaluador evaluarlo correctamente.

El evaluador, debe desarrollar las etapas de evaluación establecidas, procurando disponer de las evidencias necesarias que le permitan determinar la competencia o aún no competencia, en el perfil ocupacional correspondiente, del candidato evaluado. Todo ello con la máxima objetividad, independencia y transparencia.

Además, Debe retroalimentar al candidato en cada etapa de evaluación.

### **6.- CANALES DE APOYO**

El centro cuenta con el personal administrativo y técnico para responder todas las dudas e inquietudes del candidato, estas consultas se pueden hacer directamente en las oficinas del Centro o a través de su teléfono y correo electrónico.

**Dirección:** Edmundo Larenas 270 interior, Concepción  
**Horario:** 08:30 a 13:00 / 15:00 a 18:30 hrs.  
**Teléfono:** 41-2207185  
**E-mail:** iit-capa@udec.cl

## **MANUAL DEL CANDIDATO**

### **7.- PREGUNTAS FRECUENTES**

#### **1.- ¿Cuánto tiempo demora el proceso?**

El proceso de evaluación demora aproximadamente 2 meses hasta el cierre del portafolio. Una vez cerrado el portafolio existe un plazo máximo de 3 meses para citar al Candidato a la entrega de Certificado y Diploma

#### **2.- ¿Se requiere haber estudiado formalmente?**

No es requisito indispensable, por el contrario este sistema está orientado a reconocer los conocimientos, habilidades y actitudes obtenidos en la experiencia laboral.

#### **3.- ¿Qué pasa con la evaluación en terreno si el candidato está sin trabajo o no tiene obra al momento de la evaluación?**

Se aplica una Simulación, que consiste en semejar en un taller del Centro las condiciones laborales, para efectuar la evaluación práctica.

#### **4.- ¿Qué pasa con la evaluación del jefe directo si el candidato está sin trabajo o es independiente pero no tiene obra al momento de la evaluación?**

El Evaluador aplicará el instrumento de evaluación Análisis de caso.

#### **5.- Para el caso de perfiles asociados a Licencia SEC ¿El Centro entrega la Licencia habilitante?**

El Centro no entrega la Licencia, el Centro entrega el Certificado que indica la competencia del Candidato en el perfil en cuestión, documento con el cual el Candidato debe concurrir a la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) para solicitar su Licencia habilitante.

#### **6.- ¿Qué ocurre cuando resultado “Aún no Competente”?**

El Centro le entregará un informe indicándole en que Unidades de Competencia tiene brechas de conocimiento, habilidades y/o actitudes, para que las supere a través de capacitación.

No le impide presentarse al proceso nuevamente.