

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Dirección Nacional de Empleo**

**Consejo de Educación Técnico Profesional
Universidad del Trabajo del Uruguay**

OIT/Cinterfor

PROCESO PARA LA CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES

**URUGUAY
2014**



Gabriela Rodríguez

Coordinadora Área Formación Profesional

DINAE/MTSS

Vera Salomón

Área Formación Profesional

DINAE/MTSS

Fernando Ubal

Coordinador Unidad de Capacitación y Acreditación de Saberes

CETP/UTU

Eduardo Porro

Área Pedagógica Unidad de Acreditación de Saberes

CETP/UTU

Marcela Arellano

Consultora

OIT/Cinterfor

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de las instituciones que elaboraron el presente documento. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el objetivo de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para señalar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Esta guía “Proceso para la Certificación de Competencias Laborales” se realizó en el marco del proyecto “Programa de Fortalecimiento Institucional de la DINAE – MTSS”, que la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en Uruguay lleva adelante junto a la Dirección Nacional de Empleo. La AECID no se responsabiliza de las opiniones expresadas en esta guía y puede no coincidir con su contenido.

PRESENTACIÓN

El presente documento se encuentra orientado a los responsables del diseño e implementación de las experiencias demostrativas de certificación de competencias laborales, a realizarse durante 2014 en el marco del Convenio firmado entre la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo de Educación Técnico Profesional, Universidad del Trabajo.

Presenta una descripción del mecanismo, las etapas y los roles del proceso para la certificación de trabajadores/as que se realizará en Uruguay; se entregan orientaciones metodológicas para el equipo de trabajo e indicaciones para el diseño de instrumentos de evaluación.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
ÍNDICE.....	5
INTRODUCCIÓN	7
1. EVALUACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES.....	9
ETAPAS DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN.....	18
Ponderación de los instrumentos de evaluación	26
3. ROLES Y FUNCIONES.....	31
Determinación de la competencia de un candidato.....	34
Ceremonia de Certificación.....	35
GLOSARIO DE TERMINOS RELEVANTES.....	36
ANEXOS.....	36

INTRODUCCIÓN

En el año 2011 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convocó a un proceso de Diálogo Nacional por el Empleo, que arrojó sendos acuerdos nacionales sobre una diversidad de temas vinculados a las políticas activas de empleo y formación profesional, con la participación de organizaciones de trabajadores y empresarios, instituciones educativas, sociedad civil organizada y una representación importante de organismos públicos. En este marco se convino la necesidad de avanzar en el diseño de un modelo de normalización y certificación de competencias laborales, así como promover la creación de un Sistema Nacional de Formación Profesional (SNFP).

Desde la concepción de la Educación como Derecho Humano fundamental de todas las personas y a lo largo de toda la vida, así como teniendo en cuenta que nos encontramos en un mundo cada vez más demandante de conocimiento en áreas tradicionales y no tradicionales se hace necesario, y se considera un derecho, reconocer los aprendizajes adquiridos en el transcurso de la vida, mediante el trabajo, la experiencia y la convivencia social.

En este marco, desde la Dirección Nacional de Empleo y el Consejo de Educación Técnico Profesional, se comenzaron a desarrollar avances en relación la certificación de competencias laborales. En el año 2013, se implementó una micro experiencia de certificación de competencias laborales, recogiendo la experiencia de ambas instituciones – en la elaboración de perfiles profesionales y diseño de módulos formativos por parte de DINA E - MTSS, y a partir de la experiencia acumulada en la acreditación de saberes por parte de CETP - UTU-, con el objetivo de ir avanzando en la conformación de un sistema o subsistema de certificación laboral en sintonía con los acuerdos alcanzados en el Diálogo Nacional por el Empleo.

Con la convicción de la necesidad de continuar avanzando en experiencias de certificación de competencias laborales a nivel nacional y a los efectos de formalizar los acuerdos de

trabajo generados entre ambas instituciones, el 20 de diciembre de 2013 se firmó un Acuerdo de Cooperación Técnica entre DINAE/MTSS y el CETP/UTU, cuyos objetivos son la implementación de experiencias de certificación ocupacional y competencias laborales para - en principio - dos sectores de actividad y la elaboración de una primera propuesta de certificación a nivel nacional a ser presentada al Sistema Nacional de Formación Profesional.

En este sentido y a efectos de seguir avanzando, se elabora el presente documento entre ambas instituciones, con asistencia técnica de OIT/Cinterfor, en el marco del Programa de Fortalecimiento de MTSS/DINAE con financiación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo – AECID-.

El presente documento describe el proceso de certificación de competencias laborales, tal como lo hemos diseñado para las experiencias demostrativas a implementarse en el presente año, sus fundamentos, etapas, los roles, así como los instrumentos necesarios para implementar el proceso. Será a su vez, junto a su revisión a la luz de las experiencias demostrativas una vez implementadas, un insumo fundamental para el diseño de modelo nacional.

1. EVALUACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIAS LABORALES

ANTECEDENTES

El proceso de cambio que experimenta actualmente el mundo del trabajo, genera nuevos modelos de organización para poder enfrentar los desafíos que el contexto socioeconómico origina. La globalización y el desarrollo tecnológico, demandan a las organizaciones una competitividad creciente y desarrollo permanente, basados en la productividad, calidad e innovación. En este marco, surge el enfoque de competencias laborales como una de las formas de contribuir a solucionar tales demandas, enfatizando la relación existente entre desarrollo socioeconómico, la capacidad de las personas para enfrentar y administrar el cambio, así como también la necesidad del aprendizaje a lo largo de toda la vida y de relacionar el sistema educativo con el productivo, considerando esta herramienta de gran utilidad para mejorar las condiciones y calidad de la formación, reconociendo la importancia no solo de la adquisición de conocimientos por parte de los trabajadores, sino también la capacidad de desempeñarse en el ámbito laboral.

Definición de competencias

(Documento Dialogo Nacional por el Empleo, acuerdos eje 3, Uruguay 2011).

Capacidad de articular, movilizar y colocar en acción conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el desarrollo de actividades profesionales y sociales exigidas por el tipo de trabajo y para convivir en sociedad de manera participativa, comprometida y transformadora y no sólo como competencia laboral.

En tal sentido, el enfoque de Competencias Laborales ha sido utilizado por empresas y países para lo siguiente:

- Identificar las habilidades, actitudes y conocimientos requeridos por las personas para emplearse y desarrollarse en el mundo del trabajo, contribuyendo a la productividad y competitividad de las empresas.
- Mejorar la calidad y pertinencia de la oferta de formación profesional y capacitación laboral, armonizándola con las necesidades de la demanda.

- Reconocer los aprendizajes y capacidades adquiridas por las personas en entornos de aprendizaje formal, informal y no-formal.
- Contribuir a la movilidad laboral intra e inter-empresas de aquellos trabajadores que certifican sus competencias.
- Aportar a la evaluación de impacto de políticas de formación y capacitación.
- Contribuir a la transparencia del mercado del trabajo aportando un lenguaje ocupacional que facilita el encuentro entre oferentes y demandantes de trabajo en los sistemas de intermediación laboral.
- Apoyar la gestión en empresas e instituciones a través del alineamiento de los distintos procesos y sistemas de recursos humanos con las competencias laborales clave.

Existe evidencia significativa sobre los beneficios de los enfoques de competencias en los ámbitos educativo y empresarial, y a nivel de políticas públicas de capacitación y empleo, se destaca como sus mayores virtudes promover un foco en resultados (expresados en términos de competencias reales y demostradas de las personas) más que en los procesos, a través de los cuales un trabajador adquiere habilidades, conocimientos y destrezas.

De la experiencia internacional se desprende la importancia de contar con señales sobre las competencias requeridas para mejorar el desempeño laboral en distintos campos. Desde 2004, OIT recomienda a sus países miembros *“implementar un mecanismo de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal y el reconocimiento de aprendizajes previos”*¹. Diversos arreglos institucionales han contribuido a consolidar los sistemas de certificación en América Latina en el contexto del diseño de sistemas de formación profesional que promuevan la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida como mecanismo de desarrollo de las personas, las empresas y los países.

La definición de competencias, organizadas en perfiles profesionales y módulos formativos en el caso de las experiencias demostrativas de Uruguay, es central para contar con evidencias de desempeño que permitan evaluar aprendizajes, diseñar programas e itinerarios formativos y reconocer formalmente conocimientos y capacidades adquiridos a lo largo de la vida, dentro y fuera de contextos educativos formales.

¹ OIT. *Empleo y desarrollo de competencias*. Compendio de convenios y recomendaciones de la OIT. San José, OIT; AECID; FOIL, 2013.

Los perfiles profesionales y módulos formativos sintetizan los acuerdos de los sectores productivos y se desarrollan, en el caso uruguayo, en procesos participativos tripartitos y/o cuatripartitos —donde están representados los actores sociales – empresarios y trabajadores -, y el estado a través tanto del Ministerio de Trabajo como de las entidades formativas. En ese espacio de diálogo, se elabora el perfil profesional y también se diseñan los módulos formativos referidos a cada unidad de competencia; esto con el objetivo de contribuir al desarrollo de diseños curriculares por competencias por parte de entidades de formación, así como organizar las acciones formativas y la evaluación necesarias en un proceso de certificación de competencias laborales. Es pertinente señalar que el diseño curricular basado en competencias laborales, es definido y elaborado por cada institución formativa, pero se desarrolla en base a los módulos formativos diseñados junto al perfil profesional.

El perfil profesional consensuado en un diálogo participativo y en base al uso de técnicas cuali-cuantitativas (análisis funcional con grupos de personas expertas del sector) es validado por instancias nacionales, lo que garantiza la validez y vigencia del perfil. Este insumo se constituye en un referente para procesos de evaluación, certificación y desarrollo de competencias como se describe en la siguiente figura:

PERFIL PROFESIONAL

(DINAE, 2013):

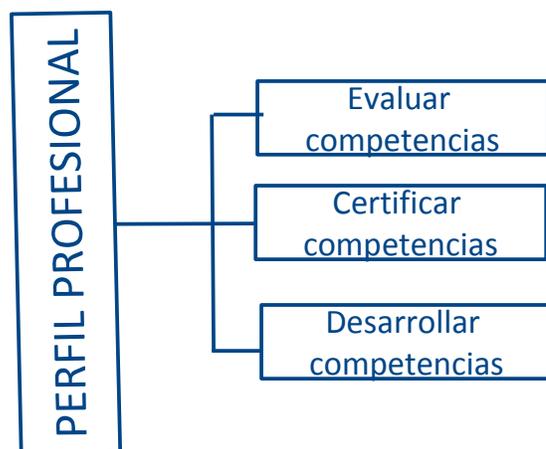
Documento que describe las competencias profesionales requeridas para actuar en un área profesional definida. Sintetiza las tareas que efectúan las personas en el medio laboral, de acuerdo a criterios de desempeño que expresan el nivel aceptable o de calidad esperado en su ejecución.

MÓDULO FORMATIVO

(DINAE, 2013):

Unidad de aprendizaje que permite estructurar los objetivos, contenidos y actividades de formación – capacitación, en torno a la práctica profesional de las capacidades que se pretende desarrollar, las cuales son inferidas a partir de los elementos de competencia.

Un perfil profesional validado tripartitamente permite reconocer las competencias de los trabajadores y apoyarlos en su desarrollo



- **CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES**

La certificación de competencias, es el reconocimiento público y formal de la capacidad laboral demostrada por un trabajador, efectuado en base a la evaluación de sus competencias en relación con una norma, estándar o perfil profesional elaborado. Busca reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores, independientemente de la forma en cómo los hayan adquirido.

- **QUÉ Y A QUIÉNES APORTA LA CERTIFICACIÓN**

La certificación reduce asimetrías de información pues informa al mercado de trabajo que el trabajador cuenta con las condiciones que ese mismo mercado exige; orienta las decisiones de política pública y facilita el desarrollo de las personas en un ámbito ocupacional.

Desde la perspectiva de los/las trabajadoras se observa que a estos les permite, entre otros:

- Visibilizar sus competencias laborales
- Conocer sus fortalezas y áreas de mejora en el desempeño laboral

- Mejorar sus condiciones de empleabilidad
- Aumentar su movilidad laboral
- Sentir reconocimiento y satisfacción personal
- Profesionalizar su función
- Orientar mejor una trayectoria formativa o de desarrollo de carrera

Desde la perspectiva de los/las empleadores/as se observa que a estos les permite, entre otros:

- Contar con trabajadores más calificados
- Mejorar su productividad y competitividad
- Disponer de un mecanismo para conocer y detectar brechas de formación en los trabajadores de su empresa
- Rentabilizar su inversión en capacitación/formación
- Mejorar la gestión de recursos humanos
- Mejorar clima laboral, retención y fidelidad
- Dar señales sobre la calidad de sus equipos de trabajo
- Cerrar el círculo virtuoso de calidad (productos-procesos-personas)

Desde la perspectiva del Estado se observa que permite, entre otros:

- Reconocer a través de un mecanismo validado las competencias laborales de los trabajadores con independencia de cómo fueron adquiridas, contribuyendo a la equidad y fortalecimiento de las políticas de educación y empleo.
- Contar con información generada y validada por las empresas para orientar la oferta de desarrollo de personas trabajadoras.
- Acercar e integrar la oferta de formación profesional a un sistema de competencias laborales y a las necesidades del mercado del trabajo.

- Mejorar la calidad, pertinencia y flexibilidad en la oferta de los programas de desarrollo de las personas que trabajan.
 - Reducir asimetrías de información que impactan en movilidad laboral y empleabilidad de las personas
-
- **EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN EN LAS EXPERIENCIAS DEMOSTRATIVAS DE URUGUAY**

Una vez que el **perfil profesional y los módulos formativos correspondientes** son validados por los actores sociales del sector, se pueden dar inicio al proceso de certificación de competencias. Las personas deben solicitar de manera **voluntaria** la certificación de sus competencias laborales, no siendo condición para ello, estar desempeñando la función pero si tener experiencia demostrable.

La **certificación de competencias** se refiere al reconocimiento formal y sistematizado de las competencias laborales demostradas por una persona en un proceso de **evaluación de competencias**. Esta evaluación debe ser realizada por una institución competente en la materia (o por personas habilitadas para ejercer la función), mediante la aplicación de instrumentos que permitan poner en evidencia las capacidades de una persona en una posición laboral determinada.

La **evaluación de competencias** se refiere al proceso mediante el cual una persona que se desempeña en una determinada posición laboral demuestra y evidencia sus capacidades, confrontándolas con la o las competencias asociadas a dicha posición y documentadas en un **perfil profesional** previamente definido.

Este proceso de evaluación consiste en la recopilación de diferentes **evidencias** que den cuenta de la competencia de una persona, aplicando instrumentos y recolectando productos logrados en la experiencia laboral. Este proceso es implementado por un **equipo de evaluación**, que resguarda la aplicación de instrumentos y métodos de recolección de evidencias de las personas. Las evidencias que se pueden recolectar en un proceso de evaluación se pueden clasificar en dos grandes categorías: las **evidencias directas**, que son generadas en el proceso de evaluación; y las **evidencias indirectas**, que son generadas en la trayectoria laboral de las personas.

Llamaremos **candidatos** a las personas que buscan evaluar y certificar competencias asociadas a un perfil profesional. Así, los candidatos deben recopilar sus evidencias de competencia de acuerdo al proceso de evaluación y certificación que han sido seleccionados y según lo determinado por un **Comité de Certificación**, quien es el responsable de velar por la validez y la confiabilidad del proceso. Este Comité estará integrado por representantes de CETP -UTU, DINA-E-MTSS y los actores sociales del sector – cámara o asociación empresarial y sindicato.

Durante todo el proceso certificación, se establecerá un monitoreo de calidad de responsabilidad de ambas entidades, que retroalimente la intervención y permita realizar ajustes que aporten a la consolidación de un sistema en régimen. En esta instancia se verifican que las evidencias recolectadas por el candidato cumplan con los criterios de validez/pertinencia, confiabilidad, actualidad/vigencia, autenticidad/veracidad y suficiencia. Además, se verifica que los evaluadores hayan ejercido su función de acuerdo a la metodología y procedimiento establecidos.

Las distintas evidencias recopiladas en el proceso se almacenarán en un **portafolio de evidencias**. Esto es, una carpeta o archivador que permite archivar los productos, testimonios y pruebas aportados por el candidato, quien será responsable del mismo, pero es revisada permanentemente por el evaluador.

El cierre del portafolio se realiza al final del proceso y serán el evaluador y el candidato los responsables de que se realice.

El proceso de Certificación se dirige a:

- *Trabajador/a con experiencia, preferentemente, de 3 años en el perfil profesional*
- *Trabajador/a con estudios formales y no formales y al menos 3 años de experiencia en el perfil profesional*
- *Trabajadores/as en actividad, desempleados y/o temporarios.*
- *Preferentemente, trabajadores/as sin reconocimiento formal de sus competencias.*

Un candidato es **competente**, o ha **certificado sus competencias** asociadas a un determinado perfil profesional, si el resultado del proceso de evaluación es igual o superior al mínimo determinado por el comité de certificación. Este dictamen es un reconocimiento formal de la competencia demostrada por un candidato en un proceso de evaluación. Así, el **certificado de competencia** es una constancia reconocida por el comité de certificación, de las competencias de una persona.

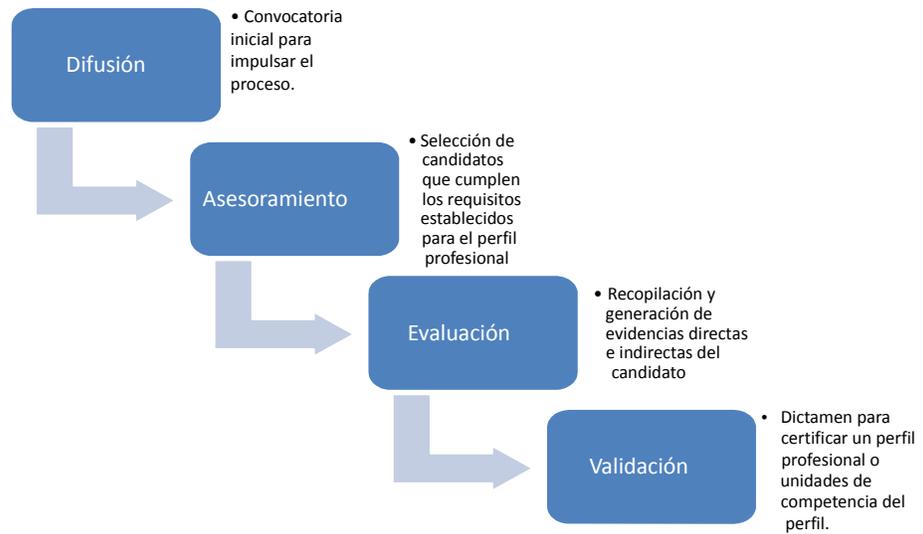
Durante la experiencia demostrativa que se estará implementando en Uruguay, los candidatos podrán acceder a la **Certificación del Perfil Profesional** así como a las competencias que éste tenga asociadas. Los candidatos que sean evaluados y, aún después de participar en una acción de desarrollo orientada a cerrar sus brechas de competencias, se entienda que aún no están en condiciones de demostrar todas las competencias del perfil profesional, podrán acceder a la **Certificación de unidades Competencias Laboral**.

Para asegurar y dar garantías de **imparcialidad a los interesados**, garantizando independencia frente a las personas o empresas que participan en el proceso, se conforma un Comité de Certificación integrado por DINAE, UTU y actores sociales del sector cuyo rol se explicará a continuación.

El proceso de certificación se compone de **cuatro etapas** e involucra a diversos actores del Sistema de Formación Profesional. El proceso se inicia con la difusión entre empleadores/trabajadores de los beneficios de contar con una certificación de competencias laborales asociadas a un perfil profesional y/o de poder evaluar su desempeño y desarrollar aquellas competencias donde se identifiquen áreas de mejora.

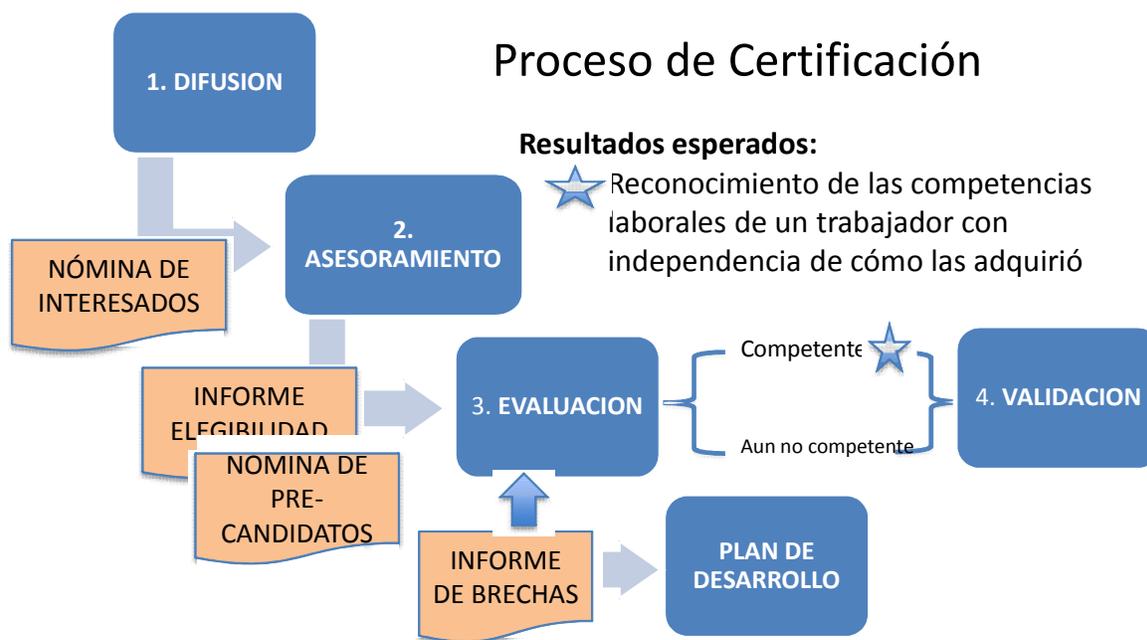
En la siguiente tabla se identifican las cuatro etapas que serán descritas en detalle en el siguiente numeral.

ETAPAS DEL PROCESO DE CERTIFICACION



ETAPAS DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN

Todas las personas que busquen certificar sus competencias laborales pasarán por 4 etapas secuenciales en un período no mayor a 7 meses en total. Las etapas son las siguientes:



ETAPA 1. DIFUSIÓN.

Corresponde al primer acercamiento a los potenciales candidatos a certificar sus competencias laborales en un perfil profesional determinado. Es una etapa clave para el éxito del proceso y permite que los actores conozcan los perfiles profesionales y asignen valor a la certificación.

LA ETAPA DE DIFUSION				
Propósito	Principales actividades	Responsables	Resultados	Duración estimada
-Divulgar los beneficios de la certificación en empresas, sindicatos, trabajadores/as y actores relevantes de una localidad.	-Reuniones y charlas informativas. -Acciones comunicacionales por medios (radio, televisión, , entre otros)	-Comité de Certificación a través del Coordinador Técnico.	-Compromiso inicial de empresas y/o trabajadores interesados -Derivación de interesados a etapa 2 al Centro Público de Empleo (CePE).	Un mes

Entre los principales beneficios que tienen los procesos de certificación de competencias laborales se encuentran:

- Disponer de reconocimiento social al desempeño laboral de personas trabajadoras con independencia de donde obtuvo la competencia,
- Favorecer la empleabilidad de las personas trabajadoras (movilidad laboral, inserción laboral)
- Orientar las políticas de gestión de recursos humanos de las empresas (facilitando procesos de selección y reclutamiento, retención y promoción, plan de desarrollo de carrera, evaluación de desempeño, planes de formación),
- Conectar a los trabajadores con procesos de formación continua y aprendizaje permanente.

ETAPA 2. ASESORAMIENTO.

En esta fase se busca determinar si la persona cuenta con las condiciones mínimas necesarias para comenzar el proceso de evaluación de sus competencias laborales. El objeto es identificar a quienes aún no son candidatos elegibles para ser evaluados, ya sea porque no están en condiciones de generar evidencias que permitan evaluar sus competencias o porque no cuentan con los requisitos establecidos en el perfil profesional, y recomendarles que: revisen los requisitos establecidos en el perfil profesional al que quieren postular, que identifiquen aquellos aspectos en los cuales debe mejorar su desempeño o evidencias antes de someterse a la evaluación y las adquieran a través del proceso más pertinente (ejemplos: auto aprendizaje, apoyo de un par o supervisor, capacitación, entre otros).

Un asesor, técnico o profesional de la localidad, brinda información sobre los desempeños asociados a un determinado perfil profesional y las características del proceso de certificación a empresas y trabajadores/as. Esta fase se desarrolla en entidades locales por ejemplo oficinas de empleo, entidades formativas, asociaciones empresariales o de trabajadores. En las primeras experiencias demostrativas en Uruguay este rol estará a cargo de los Centros Públicos de Empleo (CePE) (Ver ANEXO 2).

Una vez que la persona es seleccionada debe firmar una carta de compromiso con el proceso que iniciará. Es deseable que este documento sea avalado por su empleador quien a su vez se compromete a facilitar el acceso de los evaluadores y apoyar al trabajador/a en el desarrollo de las competencias del perfil profesional.

FASE ASESORAMIENTO. EJEMPLOS DE DOCUMENTOS QUE SE PUEDEN SOLICITAR A LOS PRE-CANDIDATOS

- ✓ Curriculum,
- ✓ Referencias laborales y/o Constancia de Trabajo de un empleador(es), de ex empleador(es) o de un cliente, historia laboral emitida por BPS
- ✓ Copia de la Cédula de Identidad,
- ✓ Licencias habilitantes cuando corresponda o se indique en el perfil profesional (licencia de conducir, carne de aptitud física, curso de manipulación de alimentos, entre otros)

LA ETAPA DE ASESORAMIENTO

Propósito	Principales actividades	Responsables	Resultados	Duración estimada
- Documentar evidencias de la experiencia de trabajo para verificar que tiene 3 años de experiencia en el perfil como trabajador dependiente, independiente o de temporada.	-Registro en plataforma VIATRABAJO. -Elaboración de la Ficha de Inscripción -Entrevista individual. -Revisión de antecedentes asociados al perfil profesional. -Elaboración del Informe de Elegibilidad para el Coordinador Técnico.	-CEPE a través de asesores.	-Informe de elegibilidad de los pre-candidatos. -Carpeta /sobre con los antecedentes de cada pre-candidato. -Derivación de candidatos a etapa 3 en UTU. -Derivación de quienes no cumplen requisitos, a orientación laboral.	Un mes

En esta fase se debe procurar que los interesados puedan recopilar los antecedentes solicitados y realizar gestiones con empleadores o antiguos empleadores que permitan constatar que la información es veraz.

Con todo y, dado la voluntariedad y confidencialidad del proceso si la persona precandidata no desea que se contacte a su empleador o se encuentra sin trabajo esto no debe ser un impedimento para continuar en el proceso.

La etapa de asesoramiento concluye con un grupo de trabajadores/as seleccionado como candidatos a certificación y derivado a CETP - UTU para iniciar la fase de evaluación.

ETAPA 3. EVALUACIÓN.

La etapa de evaluación corresponde al período durante el cual el candidato recolecta, genera, desarrolla y demuestra las evidencias de su desempeño. Debe tener una duración estimada de 3 a 5 meses, incluidos la participación del candidato en un plan de desarrollo que le permita cerrar sus brechas de competencia, en los casos que corresponda. *Cabe señalar que en el diseño del proceso para Uruguay se consensuó en generar las condiciones necesarias para que los candidatos puedan cerrar sus brechas y participar de un plan*

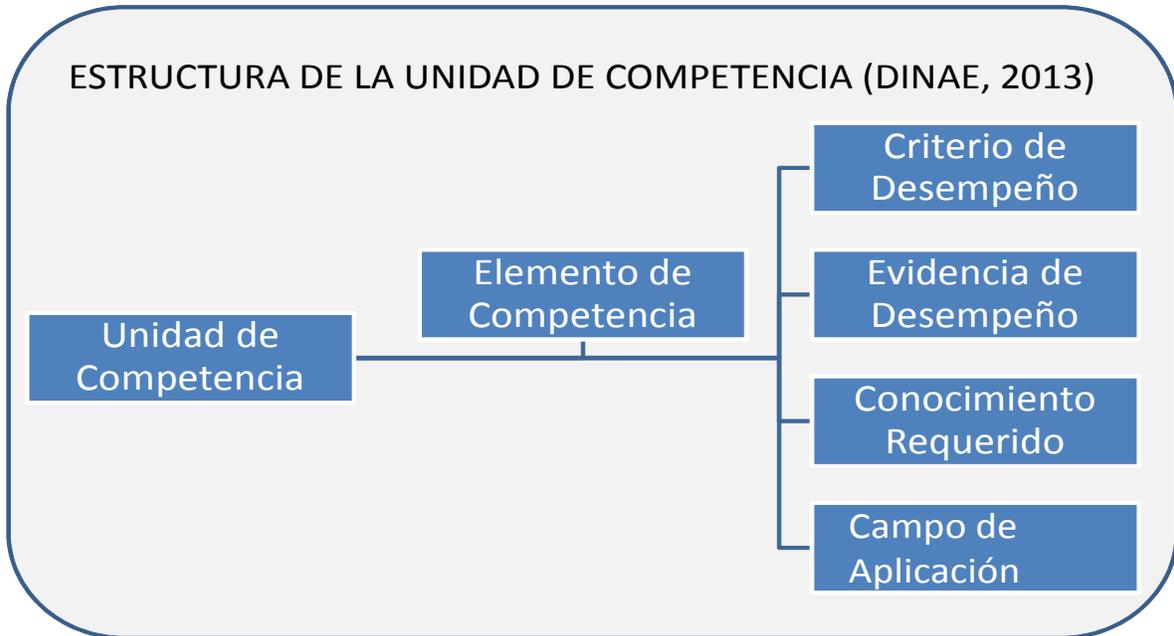
EVIDENCIA

Es un instrumento tangible que da cuenta, ante terceros, del desarrollo de una competencia como consecuencias de un desempeño.

de desarrollo, garantizando el derecho de participar de planes formativos o tutorías. Por tanto todo candidato participante tendrá a disposición la posibilidad de llevar adelante su plan de desarrollo, siendo orientado durante todo el proceso.

La fase de evaluación es realizada por evaluadores capacitados y habilitados por DINAE/MTSS y CETP/UTU. (Ver ANEXO 2).

La evaluación se diseña a partir de la información que aportan los perfiles profesionales y, que en el caso de Uruguay están compuestos por unidades de competencias laborales. Estas a su vez se desagregan en elementos de competencias, criterios de desempeño y campos de aplicación y conocimientos requeridos que describe 'qué' y 'cómo' debe desempeñar sus funciones el trabajador/a en relación a una determinada ocupación, de acuerdo al siguiente esquema:



Las orientaciones metodológicas que a continuación se presentan sintetizan aspectos básicos para el diseño e implementación del plan de evaluación pertinente al perfil profesional en el cual un candidato va a ser evaluado.

Para cubrir los diferentes elementos de las competencias laborales y lograr una evaluación integral de las mismas, la metodología de evaluación que se propone considera cuatro instancias evaluativas complementarias y que permiten al evaluador emitir un juicio informado sobre las evidencias de desempeño de los candidatos. Los instrumentos de evaluación deben ser diseñados para cada perfil y deben recoger solamente información respecto a las competencias que se están evaluando.

Las instancias evaluativas en las que cada candidato trabajará con su evaluador son las siguientes:

- Análisis de evidencias indirectas
- Autoevaluación del candidato
- Evaluación de un tercero
- Observación en situación de trabajo
- Prueba de conocimientos

En el diseño de cada una de estas instancias el evaluador se apoyará en los siguientes instrumentos:

Prueba de Conocimientos:

Evalúan los conocimientos y la capacidad del candidato para seleccionar por escrito la respuesta correcta entre varias opciones que se le suministran, además de la capacidad para desarrollar su propia respuesta en forma escrita, en función de los conocimientos y habilidades adquiridos. Se recomiendan preguntas/respuestas cerradas en un número que no exceda las 15 preguntas. Se debe contemplar que algunos trabajadores/as requerirán asistencia en pruebas de este tipo.

Observación Directa en la Situación de Trabajo

Permite al evaluador observar al trabajador en el contexto real de trabajo, realizar preguntas e indagar sobre los procesos y productos vinculados con la función. Permite evaluar las evidencias de desempeño, el campo de aplicación y las conductas asociadas a ese desempeño. Se recomienda apoyarse en una pauta de cotejo. La observación debe durar un máximo de 2 horas.

Simulación:

Propician aplicaciones de la teoría en un contexto estructurado (en ambiente simulado, taller, laboratorio). Permiten verificar capacidades o habilidades, comprensión de distintos puntos de vista, aplicación de conocimientos. Apropia para evidencias de proceso o de producto. Se recomienda apoyarse en una pauta de cotejo diseñada a partir de las evidencias de desempeño. El tiempo estimado no debe superar una hora cronológica.

Instancia Evaluativa	Qué evalúa
1.Autoevaluación	Elementos de la competencia y criterios de desempeño. Puede ser asistido en caso de dificultades de lecto-escritura.
2.Observación en el puesto de trabajo (en caso de no ser posible, se hará una simulación)	Elementos de la competencia, criterios de desempeño, conocimientos y habilidades a partir de la evidencias de desempeño y de los conocimientos requeridos. Se realiza dos a tres veces.
3.Evaluación de terceros (supervisor/jefe o jefa directos actuales o previos, pares)	Elementos de la competencia y criterios de desempeño.
4.Prueba de conocimientos	Conocimientos requeridos por el elemento de competencia.

La observación directa del desempeño en el puesto de trabajo es condición obligada. Sólo en casos justificados se podrá reemplazar por una simulación. La observación es el instrumento fundamental, y por tanto se deben realizar de dos a tres observaciones al trabajador **en una situación habitual de su trabajo.**

A estas instancias se suma el análisis de las evidencias indirectas aportadas por el/la candidata/o.

Las evidencias deben cumplir con algunas características mínimas y que son válidas tanto para las directas como para las indirectas:

- **Validez:** Relacionadas con el Perfil Profesional que se evaluará.
- **Confiabilidad:** Aporta información para distintos aspectos del perfil profesional.
- **Actualidad:** Se refiere al tiempo en que la evidencia se generó. Mientras más reciente la evidencia, tendrá un mayor grado de actualidad.
- **Autenticidad:** Esto tiene que ver también con el grado de participación que el candidato tuvo en la tarea, es decir, con cuánta propiedad puede decir que “lo hizo”.
- **Suficiencia:** Es el número de evidencias necesarias para demostrar la competencia.

Mientras mayor sea la cantidad de documentos que pueda presentar mejor, siempre y cuando se cumplan los criterios anteriores. Los documentos se registran en el Portafolio de Evidencias.

En el ANEXO 4 se presentan algunos ejemplos de formatos para usar en el proceso de evaluación.

- **Ponderación de los instrumentos de evaluación**

Las instancias evaluativas que forman esta etapa serán requisito para la evaluación de la competencia de los candidatos. Sin embargo, cada una tiene un valor diferente asignado según el tipo de evidencia que recopila y los elementos de competencia que evalúa.

Componente	Ponderación
Evaluación Evidencias Indirectas	20%
Autoevaluación	15%
Observación en terreno/simulación	40%
Evaluación de tercero	10%
Prueba de conocimientos	15%

Si no es posible la evaluación del tercero (empleador, anterior empleador, compañeros de trabajo) se distribuye la ponderación entre la prueba de conocimientos y la observación en terreno de manera equivalente. No obstante lo anterior, el comité de certificación podrá ajustar las ponderaciones y/o revisar los instrumentos según el perfil profesional.

Al finalizar la evaluación el candidato puede ser derivado a un plan de desarrollo o bien ser recomendado para certificación. Si el candidato es derivado a un plan de desarrollo deberá tomar acciones que le ayuden a cerrar sus brechas de competencias (autoformación, capacitación y/o tutorial). Al finalizar esta fase el responsable emitirá un **Informe de Cierre de Brechas**, que junto a las evidencias del proceso irán al Portafolio de Evidencias para una nueva revisión del evaluador. Si persisten dudas, el evaluador junto a un profesional técnico (ver anexo Coordinador Técnico), pueden realizar una nueva observación en el lugar de trabajo y/o simulación.

LA ETAPA DE EVALUACION

Propósito	Principales actividades	Responsables	Resultados	Duración estimada
-Recopilar evidencias directas del desempeño o de los candidatos	-Reunión informativa con grupo de candidatos. -Acuerdo del plan de evaluación de cada candidato.	-CETP- UTU a través de evaluadores habilitados.	-Plan de evaluación acordado. -Portafolio de Evidencias con registros de evidencias de desempeño directo e indirecto.	-3 a 5 meses. -15 horas de trabajo directo con candidatos (2 meses máximo).
	-Realizar autoevaluación en sesión grupal.		-Derivación de candidatos (Portafolios de	-2 meses estimados en plan de
	-Realizar al menos			

<p>2 observaciones directas (o simulaciones).</p> <p>-Realizar una prueba de conocimientos (grupal).</p> <p>-Evaluar evidencias indirectas.</p> <p>-Realizar retroalimentación del proceso a cada candidato.</p>	<p>Evidencias) a etapa desarrollo. 4 de validación.</p> <p>-Informe de Recomendaciones.</p>
--	---

Esta etapa concluye con un informe de recomendaciones de certificación y los Portafolios de Evidencias completos por cada candidato, para el Comité de Certificación sobre las competencias demostradas en un perfil profesional.

ETAPA 4. VALIDACION.

En esta etapa el Comité de Certificación a través de un coordinador técnico, revisa las recomendaciones del evaluador en torno a certificar a los/las trabajadores/ras en el conjunto de competencias del perfil profesional o sólo en aquellas competencias donde existe suficiente evidencia sobre su competencia.

La fase de validación debe tener una duración estimada de 2 semanas desde la recepción por parte del Comité de Certificación de los portafolios de evidencias de los candidatos.

En esta etapa, el Coordinador Técnico en representación del Comité realiza una revisión exhaustiva de los Portafolios verificando que estén todas las evidencias directas e indirectas. Esta revisión es formal y permite verificar la situación de cada Portafolio. Adicionalmente, se realiza una revisión muestral sobre un 20% de los Portafolios presentados por el evaluador, para verificar la calidad de las evidencias generadas por el candidato en el proceso de evaluación.

LA ETAPA DE VALIDACION				
Propósito	Principales actividades	Responsables	Resultados	Duración estimada
-Realizar el dictamen final sobre las competencias de los candidatos.	-Revisión exhaustiva y muestral de Portafolios de Evidencias. -Emitir Certificado de Competencias del Perfil Profesional o de las Unidades de Competencias. -Elaborar los Certificados de los Candidatos.	-Comité de Certificación con apoyo del Coordinador Técnico.	-Dictamen para cada candidato emitido. -Entrega de Certificaciones en Ceremonia final de cierre. -Nº trabajadores competentes en un perfil profesional (o en sus unidades de competencias)	-Dictamen en 2 semanas desde recepción del Portafolio. -Ceremonia en un plazo no mayor a dos meses desde el fin de la evaluación.

Informar
resultados del
proceso, a través
de Carta Escrita.

Esta etapa concluye con la Ceremonia de entrega de certificados en un evento público, que le asegure reconocimiento y valoración social al proceso completo.

3. ROLES Y FUNCIONES

En el marco de las experiencias demostrativas que se realizarán en Uruguay en 2014 y contribuyendo al desarrollo del Sistema Nacional de Formación Profesional, el proceso de evaluación y certificación de competencias será realizado por DINA E y UTU, en atención a las competencias técnicas y a la experiencia de ambas entidades en la formación de trabajadores.

- La certificación corresponde al proceso por medio del cual una instancia tripartita reconoce formalmente que una persona ha demostrado ser competente para desempeñar una ocupación determinada, con base en unidades de competencia de un perfil profesional validado.

Existirá un **Comité de Certificación**, compuesto por ambas entidades y los actores sociales del sector, cuyas funciones principales son:

- Reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y destrezas que tienen las personas para desempeñar bien un trabajo, independientemente de la forma en que lo hayan aprendido (en la práctica, en la escuela, en cursos de capacitación, entre otros).
 - Emitir un dictamen frente a la recomendación de la entidad evaluadora de certificar, o aun no certificar, las competencias de un candidato/a.
 - Dar valor social que la persona es competente para desempeñar una función determinada en conformidad a un perfil profesional validado.
 - Entregar a las personas, que acceden al proceso, un documento (Certificado del Perfil Profesional o Certificado de Competencia Laboral) reconocido a nivel nacional y con una vigencia acordada con los actores del sector.
- La evaluación de competencias es un proceso por el cual un evaluador habilitado aplica los instrumentos pertinentes para ponderar si un trabajador cumple con los requisitos establecidos en un perfil profesional. La evaluación se realiza, preferentemente, en situación de trabajo real.

En la **instancia de evaluación**, coordinada por CETP -UTU, se dispondrá de evaluadores capacitados y habilitados por CETP - UTU y DINAЕ -MTSS. Las tareas principales del evaluador son:

- Acordar, junto al candidato el Plan de Evaluación. Este Plan detalla la manera en que será evaluado el candidato, lo que da transparencia al proceso de evaluación,
- Recopilar las evidencias, directas e indirectas, generadas por el candidato durante la evaluación e integrarlas en el portafolio de evidencias,
- Emitir un Juicio de Competencia conforme a las evidencias recopiladas,
- Derivar al candidato a un proceso de desarrollo de competencias (cierre de brechas de competencias) o recomendar su certificación,
- Enviar el portafolio de evidencias al Comité de Certificación, quien dictamina el resultado de la evaluación,
- Retroalimentar al candidato con los resultados de su evaluación.

Existirá una **Comisión Interinstitucional de Seguimiento** conformado por CETP - UTU y DINAЕ - MTSS, que tendrá como cometido realizar monitoreo del proceso en general, de las distintas etapas de este plan piloto, así como evaluar y analizar la experiencia y los resultados de la misma, con miras de avanzar en el diseño de una política de Certificación a nivel nacional.

En el cuadro siguiente se sintetiza la estructura sobre la cual se organiza el proceso de certificación en Uruguay, para estas experiencias demostrativas:

ESTRUCTURA DE COORDINACION DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN



Las instancias de evaluación

El proceso de evaluación de competencias es un proceso de fortalecimiento del aprendizaje permanente o a lo largo de toda la vida de los trabajadores y al logro de mejores resultados de desempeño.

Será implementado a través de un **equipo de evaluación** compuesto por expertos técnicos del sector cuyos perfiles corresponda evaluar. El equipo debe contar con al menos un experto técnico por perfil, quien deberá velar por la evaluación de las personas que deseen certificarse en dicho perfil. Es decir, cada experto técnico será el responsable de hacer un seguimiento al proceso de recopilación de evidencias de los candidatos de cada perfil.

Se sugiere que se disponga de un **Manual de Evaluación**, que describirá e indicará las funciones y responsabilidades comprometidas para llevar a cabo el proceso de evaluación, así como los componentes e instrumentos asociados.

Los candidatos seleccionados en este proceso, deberán demostrar sus competencias en una **evaluación** donde junto a la revisión de las evidencias indirectas se aplicarán un conjunto de instrumentos de evaluación (por ejemplo autodiagnóstico, entrevista de un tercero, observación en el puesto de trabajo, prueba de conocimientos).

Si el candidato resulta competente en el perfil profesional que corresponda, a juicio del evaluador, se recomienda su certificación, lo cual define el Comité de Certificación.

Si el candidato resulta aún no competente, en una o más unidades de competencias del perfil, se le recomienda **participar en un plan de desarrollo**, lo cual es una garantía en los procesos de certificación de Uruguay. Este plan está compuesto por acciones formativas asociados a cada una de las competencias del perfil profesional y que se diseñan en base a los módulos formativos del perfil y del informe de brechas. El candidato sólo debe ejecutar el plan para cerrar las brechas de competencias identificadas en la evaluación.

Aquellos candidatos que hayan sido derivados a un plan de desarrollo serán evaluados en una segunda oportunidad. En esta instancia, el evaluador realizará una revisión de las evidencias generadas en el proceso de desarrollo. Si el candidato aún no logra demostrar todas las unidades de competencia laboral asociadas a un perfil profesional puede optar por el Certificado de Competencia Laboral. Esto también es una opción para aquellos candidatos que no asistan al plan de desarrollo pero que en la evaluación hayan sido capaces de demostrar algunas competencias.

El evaluador **debe recomendar** al candidato que realice un plan de desarrollo en alguna de las siguientes tres opciones (o combinación de las alternativas):

- ✓ Realizar una capacitación organizada en módulos formativos vinculados a cada unidad de competencia.
- ✓ Trabajar junto a un tutor un plan de desarrollo asociado a una o más unidades de competencia.
- ✓ Autoformarse en el propio puesto de trabajo, sólo, con el apoyo de un par o de un referente técnico de la empresa en algunos elementos de la competencia o criterios de desempeño.

Si en el proceso de evaluación el candidato requiere una segunda instancia evaluativa, después de un proceso formativo, será el mismo evaluador quien implemente el plan de evaluación.

Si como resultado de la evaluación y, de la revisión del portafolio de evidencias, el candidato cumple con el mínimo acordado por el Comité de Certificación, se le entrega su certificación en la o las competencias del perfil profesional que correspondan. La Ceremonia de cierre se realizará con todo el grupo de candidatos que hayan iniciado el proceso, con independencia de haberse realizado la evaluación en una o dos instancias.

- **Determinación de la competencia de un candidato**

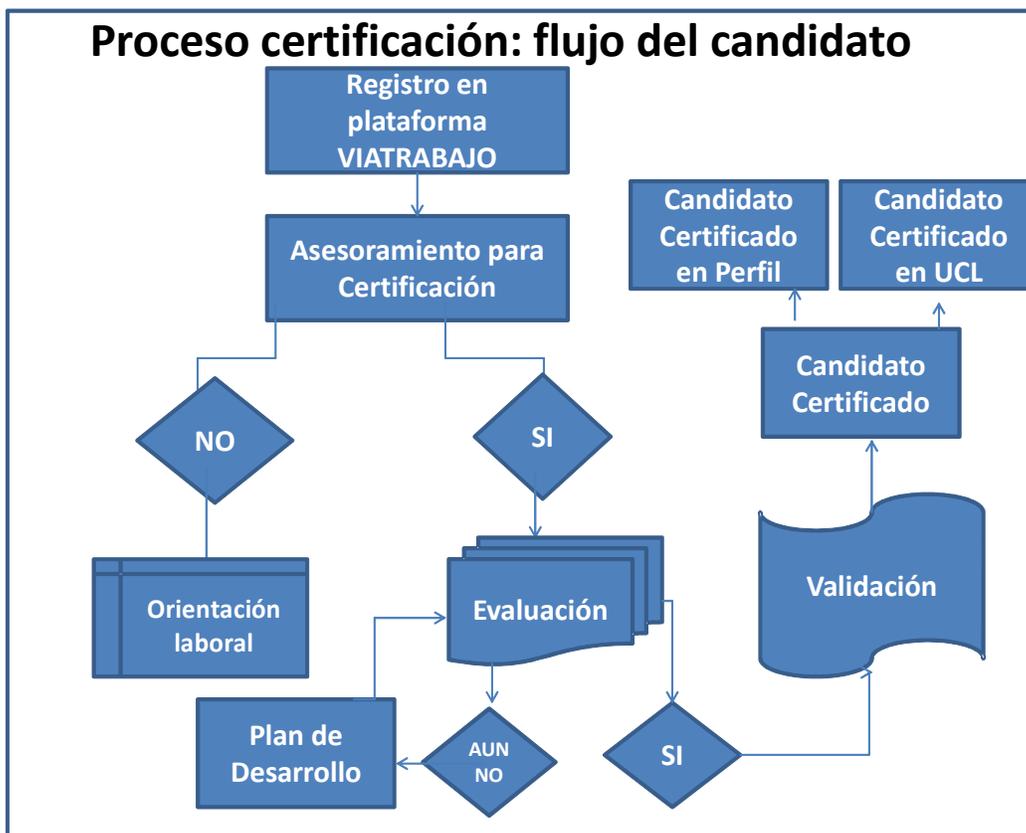
Se establecerá la competencia de una persona de acuerdo a un perfil profesional determinado, si aprueba satisfactoriamente al menos el 75% del proceso de evaluación. Si un candidato aprueba menos de un 75% del proceso de evaluación, se determinará como *aún no competente*. En este caso se le recomendará acciones que le habiliten o aporten al desarrollo de la competencia.

Esta recomendación corresponde al juicio del evaluador y a la recomendación que se realiza al Comité de Certificación. En esta última instancia se realiza una revisión de los portafolios de evidencias de todos los candidatos del proceso. Si el Comité no está de acuerdo con la recomendación del evaluador, podrá solicitar al candidato evidencias (directas o indirectas) complementarias.

- **Ceremonia de Certificación**

Es el hito final y clave del proceso, se realiza en grupos y con la presencia de actores relevantes, los candidatos y sus familias.

En la siguiente figura se visualiza el flujo del candidato en el proceso de certificación:



GLOSARIO DE TERMINOS RELEVANTES

ANALISIS FUNCIONAL: Se denomina Análisis Funcional al análisis de los procesos de producción de bienes y servicios que posibilita identificar las funciones que desempeñan las personas en las organizaciones productivas. Así mismo, dicho análisis permite desglosar estas funciones en un proceso que va de lo general a lo particular, hasta que se describen con suficiente detalle para constituir las “realizaciones profesionales”.

CAMPO DE APLICACIÓN: Refiere al lugar donde la persona se desempeña laboralmente, desarrollando las competencias profesionales.

CERTIFICACIÓN: proceso por medio del cual una instancia tripartita reconoce formalmente que una persona ha demostrado ser competente para desempeñar una ocupación determinada, con base en unidades de competencia de un perfil profesional validado y con independencia de sus estudios formales.

COMPETENCIA: Capacidad de articular, movilizar y colocar en acción conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el desarrollo de actividades profesionales y sociales exigidas por el tipo de trabajo y para convivir en sociedad de manera participativa, comprometida y transformadora y no sólo como competencia laboral.

COMPETENCIA PROFESIONAL: Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables que se aplican en el desempeño de una función productiva. Dicha competencia puede ser identificada, medida y evaluada.

CRITERIOS DE DESEMPEÑO: Los criterios de desempeño expresa las acciones o comportamientos esperados en las situaciones de trabajo de un campo ocupacional. El mismo describe las características de un desempeño exitoso, por lo tanto refiere a la calidad de los resultados.

ELEMENTO DE COMPETENCIA: son el conjunto de acciones y resultados que un trabajador/a debe lograr o demostrar en el desempeño de una ocupación específica. Por tanto, se refiere a una acción, un comportamiento o un resultado que el trabajador debe demostrar y es, entonces, una función realizada por un individuo.

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS: proceso por el cual un evaluador habilitado aplica los instrumentos pertinentes para ponderar si un trabajador cumple con los requisitos establecidos en un perfil profesional. La evaluación se realiza, preferentemente, en una situación de trabajo real.

MODULO FORMATIVO: Es la unidad de aprendizaje que permite estructurar los objetivos, contenidos y actividades de formación – capacitación, en torno a la práctica profesional de las capacidades que se pretende desarrollar, las cuales son inferidas a partir de los elementos de competencia.

PERFIL PROFESIONAL: Documento que describe las competencias profesionales requeridas para actuar en un área profesional definida. Sintetiza las tareas que efectúan las personas en el medio laboral, de acuerdo a criterios de desempeño que expresan el nivel aceptable o de calidad esperado en su ejecución. Se organiza en competencias o funciones fundamentales que tienen carácter más o menos permanente.

PLAN DE DESARROLLO: Corresponde al conjunto de acciones que contribuyen a que las personas en proceso de certificación de sus competencias puedan desarrollar aquellos aspectos del perfil profesional en los cuales aún no son competentes, de acuerdo al estándar acordado. Este plan puede ser realizado en la situación de trabajo o a través de acciones formativas en diversos ámbitos.

ANEXOS

CUADRO GENERAL DE ROLES Y FUNCIONES

ANEXO N°1. CUADRO GENERAL DE ROLES Y FUNCIONES			
Asesor (DINAE-CEPE)	Evaluator (UTU)	Comité de Certificación (Tripartito)	Coordinación Técnica (DINAE-UTU)
<ul style="list-style-type: none"> Recepciona a personas interesadas en el proceso. Ingresa a los interesados en VIATRABAJO. Verifica cumplimiento de los requisitos asociados al perfil profesional. Entrevista a los interesados. Elabora un informe de elegibilidad. Deriva a los pre-candidatos al proceso de evaluación. Recomienda otras acciones a las personas aún no elegibles para certificar sus 	<ul style="list-style-type: none"> Aplica los instrumentos de evaluación. Consolida el portafolio de evidencias de cada candidato. Revisa el 100% de portafolios de evidencias (comprueba la presencia y pertinencia de todos los documentos requeridos en el portafolio antes de ser enviados al organismo certificador). Emite un informe que establezca la recomendación obtenida por cada candidato en este proceso. Registra antecedentes sobre 	<ul style="list-style-type: none"> Recepciona informe de recomendaciones y los portafolios de evidencia enviados por el/los evaluador/es. Es responsable de la revisión del 100% de portafolio de evidencias (comprobar la presencia y pertinencia de todos los documentos requeridos en el Portafolio). Es responsable de ejecutar el proceso de aseguramiento de calidad a través de una revisión exhaustiva de al menos un 20% de los portafolios de evidencia. Registra la recomendación en Portafolio 	<ul style="list-style-type: none"> Coordina las distintas etapas del proceso. Ajusta procesos y procedimientos al sector. Entrega manuales e instrumentos a candidatos, asesores y evaluadores. Supervisa el proceso de construcción del portafolio de evidencias de tal forma de asegurar un correcto acopio de archivos, documentos y la actualización periódica de los contenidos del portafolio. Revisa el 100% de los

<p>competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> Entrega antecedentes aportados por el pre-candidato. 	<p>deserción de candidatos, registrando motivos, fecha, actividades cumplidas y cualquier antecedente relevante al respecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> Orienta a los candidatos en sus inquietudes. Deriva a los candidatos que aún presentan brechas en las competencias evaluadas a un plan de desarrollo y revisa las evidencias que se generan en esa instancia integrándolas en el portafolio. Envía informe de recomendaciones al Comité de Certificación, junto al 100% de los portafolios de evidencias de los 	<p>de evidencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> Comunica resultado en un plazo no mayor a 5 días hábiles desde la fecha de ingreso del Portafolio. Emite y firma Certificados de Competencia Laboral. Emite y firma Certificados de Perfil Profesional. Entrega los Certificados en una ceremonia pública que debe realizarse a un mes máximo de recibidos los portafolios. 	<p>portafolios de evidencias a solicitud del Comité de Certificación.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ejecuta el proceso de aseguramiento de calidad a través de una revisión exhaustiva de al menos un 20% de los portafolios de evidencia a solicitud del Comité de Certificación Supervisa y apoya al equipo de asesores y evaluadores manteniendo una relación directa durante todo el proceso asegurando una adecuada retroalimentación, que implique el cumplimiento de los estándares de calidad definidos. Supervisa la implementación
--	--	--	--

candidatos.

ión de
planes de
desarrollo,
cuando
corresponde

- Verifica la calidad del proceso de certificación desde la etapa de convocatoria hasta la validación del Portafolio del candidato.
-

**DESARROLLO DE CAPACIDADES EN EVALUADORES DE
COMPETENCIAS**

Desde la perspectiva de la formación para el trabajo, la evaluación "trata de observar y comprender el trabajo tal como se realiza en una situación concreta y colectiva, de evidenciar los diferentes tipos de capacidades que se ejecutan y de construirse sobre esta base instrumentos de comprensión y de mejoría de las propias prácticas de trabajo" (Bronckart; 2008).

La evaluación busca contribuir a la comprensión y mejoría de las propias prácticas de trabajo.

La evaluación por competencias busca comprometer, a quienes aprenden y quienes facilitan el aprendizaje, en la planificación, la realización de las acciones de aprendizaje y en la evaluación a través de estrategias como la coevaluación y la autoevaluación.

La evaluación por competencias requiere de un evaluador que someta a examen su propia práctica y que inscriba el propósito evaluativo en el horizonte de observación y autoobservación crítica y la mejora continua de las propias prácticas.

Los evaluadores de competencias laborales son personas cuyas responsabilidades se relacionan con la evaluación y retroalimentación del candidato en la generación de evidencias directas e indirectas de acuerdo a las competencias de perfiles profesionales previamente validados.

A continuación se describen sus competencias y se propone un plan formativo.

EVALUADOR DE COMPETENCIAS. DESCRIPCION DE SUS COMPETENCIAS.

FUNCION PRINCIPAL: Evaluar las competencias laborales con fines de certificación de acuerdo a perfiles profesionales validados

UNIDAD DE COMPETENCIAS	ELEMENTO DE COMPETENCIA
1. Preparar la ejecución de los procesos de evaluación de competencias laborales	1.1.Elaborar instrumentos de evaluación
	1.2. Informar las características del proceso de evaluación
	1.3. Verificar la pertinencia de la estrategia e instrumentos de evaluación
2. Ejecutar el proceso de evaluación de competencias laborales	2.1.Gestionar la aplicación de instrumentos de evaluación
	2.2.Aplicar los instrumentos de evaluación generando las evidencias definidas.
	2.3.Analizar los resultados del proceso de evaluación a través de la valorización de las evidencias generadas
3. 3. Concluir el proceso de evaluación de competencias laborales	3.1.Emitir juicio de las competencias e identificar las brechas cuando corresponda.
	3.2.Comunicar los resultados del procesos y las recomendaciones para la certificación y/o cierre de brechas según corresponda

FICHA: PLAN DE CAPACITACION PARA EVALUADORES

NOMBRE DEL CURSO	EVALUACION DE COMPETENCIAS	
PERFIL PROFESIONAL	EVALUADOR DE COMPETENCIAS	
COMPETENCIAS ASOCIADAS AL CURSO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparar la ejecución de los procesos de evaluación de competencias 2. Ejecutar el proceso de evaluación de Competencias 3. Concluir el proceso de evaluación de competencias 	
APRENDIZAJES ESPERADOS	Al finalizar la capacitación el participante será capaz de evaluar las competencias laborales de una persona con el propósito de certificarlas	
MÓDULOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. El proceso de evaluación 2. Herramientas de evaluación. 3. Elaboración y comunicación de resultados 	
PERFIL COORDINADOR DE TALLER	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico o Profesional con al menos 3 años de experiencia en evaluación de competencias con fines de certificación. Debe ser capaz de diseñar procesos evaluativos y sus herramientas e instrumentos, orientar la ejecución y comunicación de resultados del proceso. Puede ser un profesional académico o solamente especializado en el desarrollo de competencias laborales. 	
TOTAL HORAS: 30	30% HRS. TEÓRICAS	70% HRS. PRÁCTICAS
REQUISITOS DE ENTRADA DE LOS PARTICIPANTES (EVALUADORES)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contar con experiencia de trabajo verificable de al menos 5 años en el sector y/o contar con estudios formales en el área relacionada con el sector productivo y al menos 3 años de experiencia laboral en cualquier sector. ▪ Preferentemente familiarizado con el perfil 	

	<p>profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Disposición para organizar su trabajo en horarios flexibles. ▪ Disponibilidad para trabajar en capital e interior del país
OBJETIVO GENERAL DEL CURSO DE CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Este curso se orienta a promover conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para preparar, ejecutar y concluir procesos de evaluación de competencias.
CONTENIDOS PRINCIPALES	<ul style="list-style-type: none"> • Antecedentes institucionales • Las experiencias demostrativas en Uruguay • El rol del evaluador • Enfoque de competencias laborales • Desarrollo, evaluación, formación y certificación de competencias • Elaboración de perfiles profesionales y diseño de módulos formativos • El proceso de evaluación y certificación • Los instrumentos de evaluación: elaboración, registro, aplicación, interpretación • Generación de un Portafolio de Evidencias • Técnicas de recolección de información y análisis de evidencias • Detección y análisis de brechas • Retroalimentación de resultados

**DESARROLLO DE CAPACIDADES EN ASESORES PARA LA
EVALUACION DE COMPETENCIAS**

Denominaremos Asesores, a los técnicos y profesionales que se desempeñan en dependencias de los Centros Públicos de Empleo (en adelante CePE) y cuyo propósito en tanto orientadores es elaborar y gestionar el proyecto ocupacional (PO) de los sujetos, con el fin de mejorar la empleabilidad, la ciudadanía y la equidad de género².

En el desarrollo de esta función los orientadores debe ser capaces de:

1. Definir y caracterizar la situación de partida con relación a la empleabilidad, integrando particularidades de las personas y de su entorno social y productivo, con la finalidad de construir su PO.
2. Construir metas a alcanzar con el PO y diseñar estrategias viables, en función de las características y situación personal y de las características del contexto.
3. Planificar las actividades para el desarrollo del PO incorporando tiempos, otros recursos necesarios y modalidades de seguimiento y replanificación en función de los resultados.
4. Implementar el PO y monitorear las estrategias definidas en las etapas anteriores en relación con el contexto productivo y social para alcanzar los objetivos deseados o redefinirlos.

En el contexto de los procesos de certificación de perfiles profesionales y unidades de competencia laborales el asesor tendrá un rol clave en la selección de los participantes, es decir, de los candidatos que cumplen con los requisitos para ser evaluados en un determinado perfil con vistas a la certificación.

² OIT-Cinterfor/DINAE - SPE. Avance hacia la construcción de una política institucional sobre orientación laboral: *Diseño de estrategias de orientación laboral en la DINAE*. Documento de Trabajo elaborado en el marco del Programa de Fortalecimiento Institucional de la DINAE/MTSS. Montevideo, noviembre de 2011.

En esta tarea al asesor le corresponde:

UNIDAD DE COMPETENCIA	ELEMENTO DE COMPETENCIA
Seleccionar a personas candidatas a certificación, en atención a los requisitos establecidos en el perfil profesional y en el procedimiento establecido para ello.	<ul style="list-style-type: none">• Atender a personas interesadas en certificar sus competencias laborales; ingresando su información al sistema.• Diagnosticar habilidades y capacidades de las personas pre-candidatas para ser evaluados en el perfil profesional.• Seleccionar a los candidatos, derivándolos al evaluador de competencias que corresponda.• Orientar a las personas no seleccionadas en su PO según el procedimiento regular de CePE.

FICHA: PLAN DE CAPACITACION PARA ASESORES

Para el buen desempeño de los orientadores como asesores de las personas candidatas a certificar sus competencias laborales se les formará en los siguientes módulos

NOMBRE DEL CURSO	ASESORAMIENTO DE CANDIDATOS A CERTIFICACION LABORAL	
PERFIL PROFESIONAL	ORIENTADORES DE CePE (que cumplirán la tarea de ASESORES)	
COMPETENCIA ASOCIADA AL CURSO	4. Seleccionar a personas candidatas a certificación, en atención a los requisitos establecidos en el perfil profesional y en el procedimiento establecido para ello.	
MÓDULO	4. EL PROCESO DE CERTIFICACION LABORAL	
PERFIL DEL COORDINADOR DEL TALLER	<ul style="list-style-type: none"> • Profesional del ámbito de la formación profesional con al menos 3 años de experiencia. Debe conocer los procesos de certificación laboral y cada una de sus etapas, sus herramientas e instrumentos. 	
TOTAL HORAS 24	% HRS. TEÓRICAS 70	% HRS. PRÁCTICAS 30
REQUISITOS DE ENTRADA DE LOS PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesionales y técnicos que se desempeñan en los CePE ▪ Profesionales y técnicos que realizarán la tarea de asesorar a candidatos a certificación laboral. 	
OBJETIVO GENERAL DEL CURSO DE CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Este curso se orienta a promover conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para seleccionar a los candidatos de un proceso de certificación laboral según el perfil profesional que corresponda. 	
CONTENIDOS PRINCIPALES	<ul style="list-style-type: none"> • El Perfil Profesional • El proceso de certificación (etapas, roles, tareas) • Los instrumentos del proceso • El Portafolio de evidencias y la verificación de los requisitos de un perfil profesional • Orientación y derivación de personas candidatas. • Orientación y derivación de personas que aún no cumplen requisitos para ser evaluados en un perfil profesional. 	

INSTRUMENTOS DE EVALUACION DE COMPETENCIAS

Los instrumentos de evaluación deben ser diseñados para cada perfil y deben recoger solamente información respecto a las competencias que se están evaluando.

Las instancias evaluativas en las que cada candidato trabajará con su evaluador son cuatro y permiten generar evidencias directas, es decir, aquellas que se generan presencialmente entre el evaluador y el candidato. Son las siguientes:

- Autoevaluación del candidato
- Evaluación de un tercero
- Observación en situación de trabajo
- Prueba de conocimientos

Se complementan con el análisis de las evidencias indirectas aportadas por el candidato al proceso y que dan cuenta de su trayectoria en el perfil profesional.

Los instrumentos deben tener un encabezado que permita identificar al candidato, el perfil y las unidades de competencias evaluadas, al evaluador y las fechas.

A continuación se describen algunos ejemplos de los instrumentos que se pueden diseñar en cada instancia evaluativa, basados en los instrumentos desarrollados por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales ChileValora (www.chilevalora.cl):

Análisis de evidencia indirecta

Las evidencias indirectas son aquellas que se generan en forma secundaria a través de un tercero o por documentos que la persona acumula:

- ✓ Informes de desempeño
- ✓ Cartas de recomendación, CV
- ✓ Cursos acreditados, diplomas, certificaciones y licencias habilitantes.
- ✓ Fotografías, videos.
- ✓ Órdenes y solicitudes de trabajo.

- ✓ Premios, condecoraciones, medallas
 - ✓ Publicaciones (diarios, revistas, libros, etc)
 - ✓ Proyectos entregados
 - ✓ Testimonios de pares, clientes y superiores
-
- **¿Qué evalúan?:** antecedentes laborales, educativos, personales del postulante relacionados con el perfil en el que se está evaluando y provistos por terceros (personas naturales o jurídicas) sin la presencia del evaluador.
 - **¿Cuál es su alcance?:** permiten tener un juicio sobre la experiencia en el perfil profesional, las unidades de competencias y los conocimientos requeridos.
 - **¿Cómo se registran?:** se debe hacer una lista de los documentos a revisar que den cuenta de evidencias indirectas de las competencias del candidato. La lista debe incluir los antecedentes del candidato, del evaluador, el nombre del documento o evidencia, el aspecto a evaluar al que aporta, el emisor del documento, fecha de término de vigencia, si aplica, y la fecha de emisión.

¿Cómo se aplican?: sólo se deben considerar aquellas evidencias indirectas, aportadas por el candidato y que se refieran a la unidad de competencia que se está evaluando. No se deben considerar documentos desarrollados por el propio candidato, como por ejemplo el currículum vitae que no se complementen con un medio de verificación (referencias por ejemplo).

- **¿Cómo se califican?:** el evaluador debe concluir para cada aspecto evaluado, si en este instrumento, se observa la competencia en el candidato o aún no se observa. Si se observa la competencia, se consigna "1", si aún no se observa se digita "0".

Por ejemplo:

EJEMPLO. ANÁLISIS DE EVIDENCIA INDIRECTA

Nombre del candidato: Cédula del candidato: ID:
Evaluador: Fecha inscripción:
Sector: **Subsector:**
Perfil:
Código: Versión:

Unidades de competencia:						Versión
Código	Unidad Competencia Laboral					
Documento	Emisor	Fecha de emisión	Fecha de termino de vigencia	Aspecto a evaluar	Se observa (si / no)	Justificación

Pauta de Auto evaluación del candidato

- **¿Qué evalúan?:** permite conocer la percepción del postulante respecto a su desempeño laboral en el ámbito del perfil profesional en el que está siendo evaluado. Permite orientar el programa de trabajo y darle foco a la observación en el puesto de trabajo pues es la primera instancia evaluativa.
- **¿Cuál es su alcance?:** permite recoger información de elementos de competencias, criterios de desempeño y conocimientos requeridos.

¿Cómo se registran?: Para uniformizar criterios y facilitar las respuestas, es recomendable una prueba escrita con preguntas cerradas (selección múltiple, verdadero /falso, alternativas).

- Por ejemplo:

EJEMPLO. PAUTA DE AUTOEVALUACIÓN

Nombre del candidato: _____ Cédula del candidato: _____ ID: _____

Fecha: _____ Evaluador: _____

Dirección: _____

Descripción del lugar y situación de la aplicación de la auto evaluación: _____

Mecanismo de aplicación:

- Contesta candidato directamente sobre la pauta (candidato sabe leer y escribir)
- Evaluador hace entrevista y completa pauta (candidato sabe leer y escribir pero prefiere esta modalidad)
- Evaluador hace entrevista y completa pauta (candidato no sabe leer y escribir)

Sector: _____ Subsector: _____

Perfil: _____ Versión: _____

Unidad de

competencia:

Pregunta 1:

- a)
- b)
- c)
- d)

Comentarios del candidato: _____

Pregunta 2:

- a)
- b)
- c)
- d)

Comentarios del candidato: _____

Pregunta 3:

- a)
- b)
- c)
- d)

Comentarios del candidato: _____

Pregunta 4:

- a)
- b)
- c)

¿Cómo se aplica?: el evaluador debe aplicar este instrumento en una instancia de evaluación grupal con los candidatos en el mismo proceso pero debe verificar que el candidato pueda responder solo o con su ayuda.

- **¿Cómo se califica?:** el evaluador debe concluir para cada aspecto evaluado, si en este instrumento, se observa la competencia en el candidato o aún no se observa. Si se observa la competencia, se consigna “1”, si aún no se observa se digita “0”.

Evaluación de un tercero

- **¿Qué evalúa?:** conocer la percepción sobre el desempeño laboral del candidato desde el punto de vista de un tercero que se ha desempeñado junto a él/ella (jefe o supervisor directo, antiguos empleadores, compañeros de trabajo) y en base al conocimiento que tiene de éste y de su desempeño en el tiempo. Permite orientar el programa de trabajo y darle foco a la observación en situación de trabajo.
- **¿Cuál es su alcance?:** permite recoger información de elementos de competencias y criterios de desempeño.
- **¿Cómo se registra?:** Para uniformizar criterios y facilitar las respuestas, es aplicable la misma recomendación que para la pauta de autoevaluación, es decir, cuestionario escrito con preguntas cerradas.
- **¿Cómo se aplica?:** el evaluador debe aplicar este instrumento en una entrevista con el empleador o compañero de trabajo del candidato o lo puede completar el jefe o supervisor por sí mismo, pero en presencia del evaluador, para asegurarse de una buena interpretación de los aspectos a evaluar y de que se dé el tiempo necesario para contestar la evaluación a conciencia. Puede que no sea posible aplicar este instrumento a solicitud del candidato o por encontrarse cesante lo cual debe ser consignado desde el inicio en el plan de evaluación.
- **¿Cómo se califica?:** el evaluador debe concluir para cada aspecto evaluado, si en este instrumento, el candidato presenta evidencia de tener la competencia observada o no la presenta. Si la presenta, se consigna “1”, si no aporta evidencia se digita “0”.

Observación en situación de trabajo

- **¿Qué evalúa?:** permite verificar el desempeño del candidato durante el desarrollo de sus labores en un contexto real de trabajo.
- **¿Cuál es su alcance?:** permite evaluar los elementos de competencias, las evidencias de desempeño, el campo de aplicación y los conocimientos requeridos que se puedan inferir de la observación en situación de trabajo.
- **¿Cómo se registra?:** se recomienda el diseño de una pauta de cotejo basada en las evidencias de desempeño, donde se pueda registrar la siguiente información: antecedentes del candidato, antecedentes del evaluador, perfil que se está evaluando, fecha de las observaciones, lugar de la evaluación, descripción del contexto en que se hace la evaluación, equipos y herramientas utilizados, si se observa la evidencia de desempeño de cada elemento de competencia.
- **¿Cómo se aplica?:** se deben aplicar 2 a 3 observaciones en situación de trabajo. Cada observación debe tener una duración máxima de 2 horas. El evaluador debe asegurarse de poder recoger toda la evidencia necesaria para evaluar todos los aspectos objeto del instrumento. Para ello, se debe procurar observar al candidato en todas las actividades que describe el perfil. El evaluador debe registrar en el instrumento no solo si se ha observado el aspecto evaluado o no, sino también la evidencia observada que respalda esa conclusión, con un nivel de precisión tal que un tercero pueda llegar a su misma conclusión. De no ser posible se reemplaza por simulación.
- **¿Cómo se califica?:** el evaluador debe concluir para cada aspecto evaluado, si en este instrumento, se observa la competencia en el candidato o no se observa. Si se observa la competencia, se digita "1", si no se observa se digita "0".

OBSERVACIÓN EN SITUACION DE TRABAJO N° XX		
Nombre del candidato:	Cédula del candidato:	Observación
Fecha:	Evaluador:	Simulación
Dirección:		
Descripción del lugar y situación de la observación:		
Sector:		
Subsector:		
Perfil:	Versión:	
Unidad de competencia:		
Evidencia de desempeño	Se observa (si / no)	Justificaciones
1.	<input type="text"/>	
2.	<input type="text"/>	
3.	<input type="text"/>	
Conocimientos Requeridos	Se observa (si/no)	Justificaciones
Leer y escribir.	<input type="text"/>	
	<input type="text"/>	
Observaciones		
Firma Evaluador		
Fecha		

Prueba de conocimientos

- **¿Qué evalúa?:** permite emitir un juicio respecto a los conocimientos del postulante en relación al desempeño esperado en el perfil en el que se está evaluando.
- **¿Cuál es su alcance?** permite evaluar los conocimientos requeridos en las unidades de competencia y los elementos del perfil profesional.
- **¿Cómo se registra?:** Se recomienda el diseño de pruebas escritas con preguntas y respuestas estructuradas o semi estructuradas, por ejemplo: alternativas o selección múltiple. Se sugiere también utilizar análisis de casos elaborados con recursos didácticos acordes a la población objetivo de la evaluación.

Título: Proceso de certificación de perfiles profesionales

