



# GUÍA PARA ASESORES

## PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

convenio MTSS-DINAE y CETP-UTU

**MTSS**

Ministerio  
de Trabajo y  
Seguridad  
Social

**DINAE**  
Dirección Nacional  
de Empleo



## Guía para Asesores

La presente guía se encuentra orientada a las personas que implementarán la etapa de asesoramiento en las experiencias demostrativas de certificación de competencias laborales, a realizarse en el marco del convenio entre la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo de Educación Técnico Profesional - UTU.

En el diseño del proceso de certificación de competencias laborales para desarrollar las experiencias demostrativas en este año, se ha consensuado el rol fundamental del Centro Público de Empleo (CePE), vinculado al **Asesoramiento/Orientación** de las personas interesadas en participar del proceso de certificación de competencias. En el contexto de los procesos de certificación de perfiles profesionales y unidades de competencia laborales, el asesor/a 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.

### **Qué es la certificación de competencias laborales?**

Es el reconocimiento público y formal de la capacidad laboral demostrada por las personas trabajadoras, efectuado en base a la evaluación de sus competencias asociadas a un perfil profesional. Busca reconocer los conocimientos, habilidades y actitudes de los mismos independientemente de la forma en como los hayan adquirido.

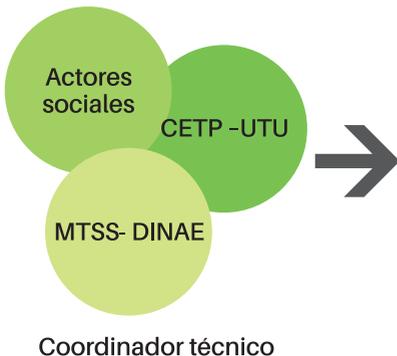
## Actores que participan del proceso de certificación

- Un Comité de Certificación que realiza el seguimiento del proceso y lo avala
- El Centro Público de Empleo que asesorará al trabajador sobre las características de la certificación
- MTSS-DINAE y CETP-UTU que coordinan todo el proceso.
- Un/a Evaluador que recopilará evidencias para evaluar la competencias del participante
- La Empresa que se compromete a apoyar a la persona en el proceso

## ¿Quién puede ingresar al proceso de certificación?

- Una persona trabajadora que quiere voluntariamente certificar sus competencias laborales.

### El Comité de Certificación



- Valida y monitorea todo el proceso.
- Reconoce formalmente los conocimientos, habilidades y destrezas que tienen las personas para desempeñar bien un trabajo.
- Pronuncia un dictamen frente a la recomendación del evaluador de certificar, o aun no certificar, las competencias de un candidato/a.
- Emite, firma y entrega los certificados Certificado del Perfil Profesional o Certificado de Competencia Laboral)

# ¿Qué beneficios tiene la certificación para el Estado, empresas y trabajadores?

EMPRESA	TRABAJADOR	ESTADO
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Contar con trabajadores más calificados.</li><li>■ Mejorar su productividad y competitividad</li><li>■ Señales sobre calidad en sus equipo de trabajo</li><li>■ Mecanismo para conocer y detectar brechas de formación</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Mejorar sus condiciones de empleabilidad</li><li>■ Profesionalizar su función</li><li>■ Orientar mejor su trayectoria formativa</li><li>■ Reconocimiento y satisfacción personal</li><li>■ Valoración de sus saberes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Mejorar la calidad y pertinencia de las políticas públicas vinculadas a la formación y el empleo</li><li>■ Reducir las asimetrías de información que impactan en la movilidad laboral y empleabilidad de las personas</li><li>■ Acercar e integrar la oferta de formación profesional a un sistema de competencias laborales</li></ul>

## Etapas del proceso de certificación

### Etapas del Proceso de Certificación



# La etapa de Asesoramiento

La etapa de asesoramiento es realizada por un/a funcionario/a del Centro Público de Empleo, en el marco de los servicios de Orientación laboral y formación profesional.

La orientación laboral en el CePE y en este proceso en particular está definida como:

*“un proceso de acompañamiento en la identificación y desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable para tomar decisiones y facilitar la promoción y mejora profesional así como el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo”*

El asesoramiento es llevado adelante por un orientador, a continuación describimos el rol del asesor-orientador y las funciones más importantes.

## Rol de facilitador

Función principal  
Informar, orientar y asesorar a las personas interesadas en el proceso de certificación

Orientar a la persona para que:

- Reconozca sus competencias y prepare las evidencias necesarias
- Comprenda el proceso de certificación, sus etapas y sus beneficios
- Pueda auto reflexionar sobre si presenta o no el perfil para transitar por el proceso de certificación.
- Logre recopilar las evidencias necesarias para iniciar el proceso.

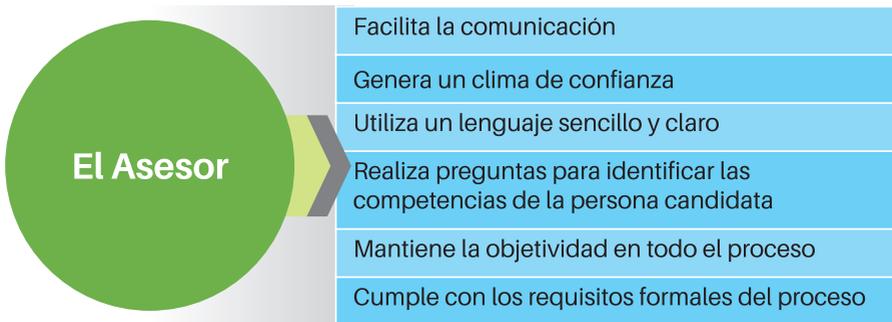
## Entrevista a las personas interesadas

- Registra las personas interesadas en Vía Trabajo
- Verifica el cumplimiento de los requisitos asociados al perfil
- Elabora el informe de elegibilidad (a continuación hay una guía para la elaboración)
- Elabora el acuerdo de participación y convoca a la persona candidata para la firma de éste y hace entrega del manual del candidato/a.
- Deriva a la persona candidata a la etapa de evaluación
- Convoca a las personas candidatas a la reunión inicial con el evaluador
- Entrega al evaluador/a antecedentes aportados por la persona.
- Recomienda otras acciones a las personas que no tienen el perfil para iniciar el proceso
- Orientar a la persona a otros servicios del CePE

# ¿Qué es necesario tener en cuenta para realizar el asesoramiento?

Asegúrese que:

- el candidato comprenda el proceso y los beneficios
- que le quede claro cuáles son las evidencias esenciales para inscribirse y donde conseguirlas
- si en la primera instancia el candidato manifiesta no cumplir con los requisitos, profundice para asegurar que realmente no los cumple
- la experiencia del candidato en trabajos informales (changas, trabajo en negro) puede tomarse en cuenta si existe evidencia. Por ejemplo se puede solicitar la carta de un cliente. Lo que no se podrá es generar acuerdo de trabajo con la empresa que no tenga a sus trabajadores con todas las formalidades necesarias (registro en BPS y MTSS)



**El /la asesor será quien defina si la persona continua o no el proceso, para ello es importante considerar todos los elementos.**

El asesor deberá elaborar el Informe de elegibilidad



Debe sintetizar los elementos que el/la asesor/a tomó en cuenta para que la persona continúe o no en el proceso de certificación.

### Guía para realizar el Informe de elegibilidad

1. Describa brevemente los motivos e intereses de la persona candidata para participar del proceso.
2. Considerando los plazos y acuerdos consignados durante la etapa de asesoramiento. ¿Cómo evaluaría el desempeño de la persona?
3. Las preguntas y el intercambio con la persona ¿reflejan por parte de ésta entendimiento y comprensión del proceso?
4. ¿Cumple con los años de experiencia exigidos?
5. ¿Presentó las evidencias solicitadas para comprobar su trayectoria laboral y educativa?
6. Recomendación:
  - Continúa en el proceso - derivación al proceso de certificación
  - No continúa en el proceso - derivación a otro servicio del CePE

# La persona candidata:



# Flujo del proceso desde el punto de vista de la persona

## Proceso Certificación: flujo del candidato

