GUÍA PARA EVALUADORES

PROCESO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

convenio MTSS-DINAE y CETP-UTU

MTSS Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

DINAE Dirección Nacional de Empleo

UTU Consejo de Educación Técnico-Profesional

La presente guía se encuentra orientada a las personas que implementarán la etapa de evaluación 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 evaluador de competencia, como aquel que debe recopilar las evidencias sobre el desempeño profesional de una persona con el fin de formar un juicio sobre su desempeño en relación a un estándar o norma /perfil acordado.

¿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.

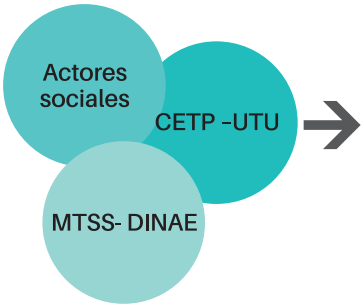
¿Quién puede ingresar al proceso de certificación?

- Una persona trabajadora que quiere voluntariamente certificar sus competencias laborales y posea experiencia de al menos tres años en el perfil profesional.

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

El Comité de Certificación



Coordinador técnico que actúa en nombre del 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
■ Contar con trabajadores más calificados. ■ Mejorar su productividad y competitividad ■ Señales sobre calidad en sus equipo de trabajo ■ Mecanismo para conocer y detectar brechas de formación	■ Mejorar sus condiciones de empleabilidad ■ Profesionalizar su función ■ Orientar mejor su trayectoria formativa ■ Reconocimiento y satisfacción personal ■ Valoración de sus saberes	■ Mejorar la calidad y pertinencia de las políticas públicas vinculadas a la formación y el empleo ■ Reducir las asimetrías de información que impactan en la movilidad laboral y empleabilidad de las personas ■ Acercar e integrar la oferta de formación profesional a un sistema de competencias laborales

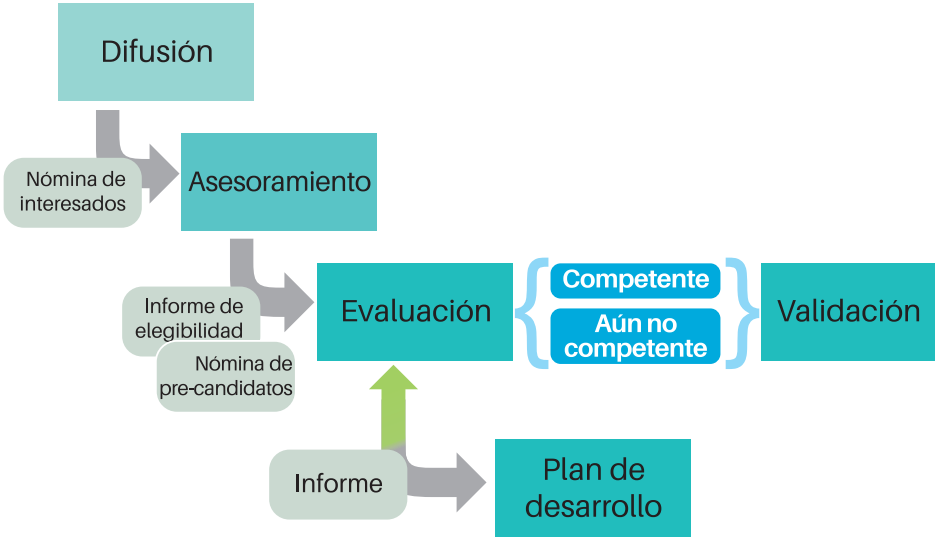
Etapas del proceso de certificación

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:

Proceso de Certificación

Resultados esperados:

Reconocimientos de las competencias laborales de un trabajador con independencia de como las adquirió.

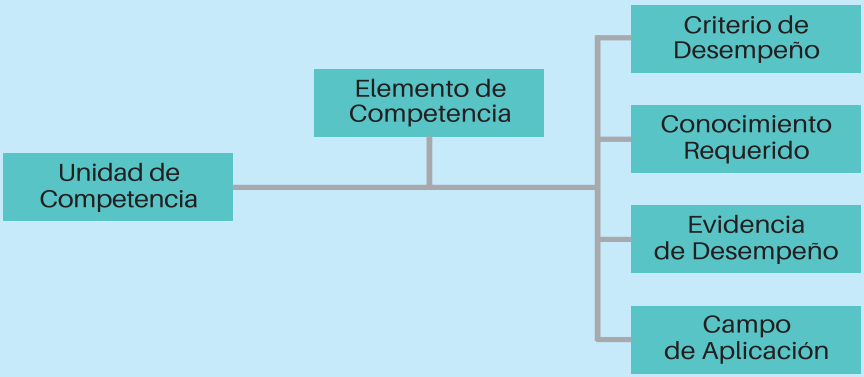


La evaluación de competencias es un proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño profesional de una persona con el fin de formar un juicio sobre su desempeño en relación a un estándar o norma /perfil acordado

- Es un proceso no un momento
- Permite que las personas tengan un rol activo en el proceso y se comparen con el estándar y no entre quienes son los candidatos a evaluar.

Los ***instrumentos de evaluación se diseñan a partir de la información que aportan los perfiles profesionales*** 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:

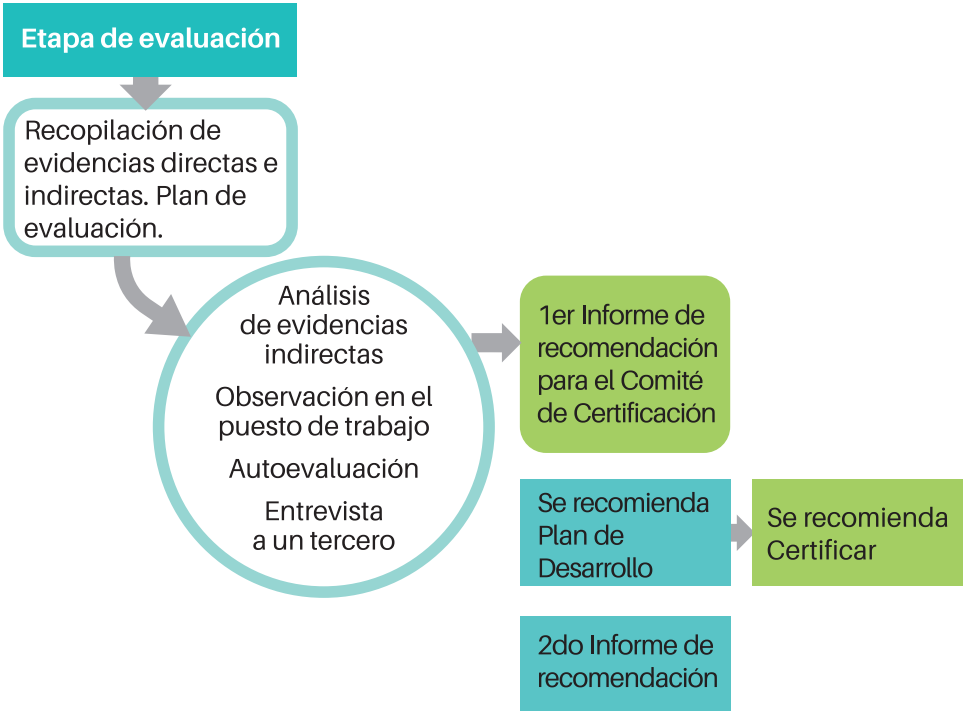
Estructura de la unidad de competencia (DINAE, 2013)



Para lograr evaluar todos los elementos de competencia y lograr una evaluación integral de las mismas y que permita al evaluador emitir un juicio informado sobre las evidencias de desempeño de los candidatos, ***el evaluador deberá llevar adelante 5 instancias de evaluación.***

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

La etapa de Evaluación en el proceso de certificación



La etapa de evaluación corresponde al período durante el cual la persona, junto al Evaluador, recolecta, genera, desarrolla y demuestra las evidencias de su desempeño. Debe tener una duración estimada de 3 a 5 meses, incluidos la participación de la persona en un plan de desarrollo que le permita cerrar sus brechas de competencia, en los casos que corresponda

Dicha etapa es llevada adelante por un Evaluador, habilitado por CETP-UTU y MTSS-DINAE.

El rol principal del evaluador es:

Recopilar, generar y evaluar las evidencias (indirectas y directas) del desempeño de la persona candidata y contrastarlas con el perfil profesional

Las evidencias son los medios a través de los cuales se pueden evaluar los desempeños profesionales, lo que implica evaluar el grado de desarrollo de las competen-cias

DIRECTAS
Son instancias de evaluación en las cuales el Evaluador interactúa directamente con el candidato. Dichas instancias son:
- autoevaluación del trabajador
- Observación del trabajador en su lugar de trabajo
- Prueba de conocimientos

INDIRECTAS
Son instancias de evaluación en las cuales el Evaluador analiza las competencias que posee a través de documentos, tales como:

- informes, cartas de recomendación, currículum, certificados, cursos, etc.
- Brindan información adicional sobre el desempeño de la persona

Este rol se implementa por medio de:

- 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. Se deben establecer tiempos, acordar los espacios y facilitar el proceso.
- Recopilar las evidencias, directas e indirectas, generadas por el candidato durante la evaluación e integrarlas en el portafolio de evidencias.

- Acompañar y asesorar a cada candidato en la elaboración del portafolio de evidencias.
- Derivar al candidato a un plan de desarrollo de competencias (cierre de brechas de competencias) o recomendar su certificación.
- Emitir un Juicio de Competencia conforme a las evidencias recopiladas
- Para dar cuenta de su juicio (si se recomienda la certificación directa o si debe realizar un plan de desarrollo) deberá elaborar un Informe de Recomendaciones al Comité de 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.
- Asegurar que la persona candidata se sienta en un ambiente confortable en relación al proceso de evaluación.
- Respetar los acuerdos a los que llegaron y resolver problemas que puedan surgir siempre con mirada constructiva.
- Realizar al menos 2 observaciones directas en el puesto de trabajo (o simulaciones) a cada candidato
- Realizar una prueba de conocimientos (grupal).
- Realizar una autoevaluación para cada candidato
- Evaluar las evidencias indirectas de cada candidato.

Al finalizar el primer proceso de evaluación, el Evaluador deberá elaborar un Informe de Recomendaciones al Comité de Certificación, en el cual se debe definir si es necesario fortalecer alguna competencia, para lo cual el evaluador derivará al candidato a un Plan de Desarrollo. Si no es necesario fortalecer competencias, el evaluador recomendará la certificación directamente.

Se deriva al candidato a un Plan de Desarrollo, cuando es necesario que éste participe de una capacitación o tutorías asociados a aquellas competencias que es necesario que desarrolle para certificar la totalidad del perfil o parte del mismo.

Aquellos candidatos que hayan sido derivados a un plan de desarrollo serán evaluados en una segunda oportunidad. En esta instancia, el Evaluador es responsable del seguimiento y promoción del Plan de desarrollo que realice cada candidato. 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 asociadas al 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.

Para llevara delante todo el proceso de evaluación es importante que el evaluador esté familiarizado con el/ los instrumentos que va a utilizar, x ejemplo leerlos y aplicarlos antes de ir a realizar una observación en terreno.

A su vez es muy importante el apoyo a lo largo de todo el proceso para mantener la motivación del candidato.

Frente a cualquier duda o consulta, el evaluador podrá ponerse en contacto con el Coordinador técnico.

Recopilación de evidencias y portafolio

Todas las Evidencias serán incluidas y organizadas en un Portafolio de Evidencias que es responsabilidad del Evaluador. Este Portafolio es una carpeta en la cual se archivan las Evidencias que demuestran el desempeño profesional del candidato. Este Portafolio es el que será analizado para decidir si la persona posee las competencias profesionales necesarias para su certificación.

- Concluido el proceso, el candidato se quedará con su Portafolio

Ejemplos de Evidencias que el candidato debe recopilar y agregar al Portafolio

- Diplomas y Certificados
- Fotografías / Videos

- Cartas de Recomendación
- Curriculum Vitae
- Testimonio de pares, clientes o superiores
- Registros de producción
- Informes de desempeño
- Cursos de capacitación
- Autoevaluación
- Evaluación de terceros
- Observación del Evaluador en el Trabajo
- Prueba de conocimiento
- Plan de desarrollo
- Otros: .....

LAS EVIDENCIAS DEBEN cumplir con algunas características mínimas y que sean 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.

Instancias de generación de evidencias para la evaluación

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.

La implementación de la observación directa implica que el evaluador coordine con el lugar y acuerde el momento oportuno para realizar la observación. Sin que se interfiera en el establecimiento pero también considerando la unidad que se va a evaluar, por ejemplo si es necesario que estén presentes comensales en el salón en el caso del perfil profesional de mozo.

Se realizará simulación de trabajo, solo en los casos que no haya posibilidad real de que el trabajador lo realice en su lugar de trabajo.

Los instrumentos de evaluación y análisis de la evidencias

Análisis de evidencias indirectas

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

¿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.

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

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 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".

Análisis de Evidencia DIRECTA

1.1 Autoevaluación 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 uniformar criterios y facilitar las respuestas, es recomendable que 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)	

- **¿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".

1.2 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 aspec-

tos 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 situación 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.		
2.		
3.		
Conocimientos Requeridos	**Se observa (si/no)**	**Justificaciones**
Leer y escribir.		
Observaciones		
Firma Evaluador		
Fecha		

1.3 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.
- **¿Cómo se aplica?:** el evaluador debe aplicar este instrumento en la instancia final de evaluación y en una situación grupal. Debe verificar, indagando con el candidato, que tenga la capacidad de responder sólo por escrito o con apoyo..
- **¿Cómo se califica?:** Se consigna con '1' las respuestas correctas y con un '0' las aun no correctas.

Pauta de Retroalimentación

La retroalimentación es clave durante todo el proceso pues permite al candidato mejorar su desempeño gracias a la recomendación de un externo y al conocimiento progresivo del perfil profesional.

Es importante que se realice con tranquilidad para que sea una instancia de aprendizaje y mejoramiento.

Pauta de retroalimentación

Evaluador		Candidato	
Evaluador		Cedula	
Perfil Profesional		Firma Candidato	
Fecha			

Fecha	En relación a:	
	* Evidencia Entregada	
	* Acción de Evaluación	
	* Plan de Desarrollo	
	* u Otra (especifica)	

Describa cualquier detalle del contexto de retroalimentación

(Obligatoria y escrita por parte del Coordinador o el Evaluador) Síntesis de Retroalimentación al Candidato

(Opcional, escrita por el Candidato) Síntesis de Comentario del Candidato relacionados a la Retroalimentación

Ponderación de los instrumentos de evaluación

Cada instancia de evaluación presenta 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.

Cabe señalar que si el candidato es derivado a un plan de desarrollo deberá tomar acciones que le ayuden a cerrar sus brechas, al finalizar esta fase el responsable de llevar adelante ese plan con el candidato deberá emitir 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 al Coordinador Técnico, pueden realizar una nueva observación en el lugar de trabajo y/o simulación.

Esta etapa concluye con un informe de recomendaciones de certificación (perfil completo o unidades de competencias) para el Comité de Certificación y los Portafolios de Evidencias completos por cada persona candidata