

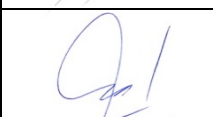
	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 1 de 16

PROCEDIMIENTO

PRE-GG-01

EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES

COPIA
CONTROLADA

Rev.	Descripción	Registro de Aprobación			
		Nombre	Cargo	Firma	Fecha
1	Preparó	Yaritza Carrasco G.	Auditor (a)		29-7-23
2	Reviso	Sebastián Peñaloza	Coordinador		29-7-23
3	Aprobó	Cristhian Báez P.	Responsable Centro		29-7-23



	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 2 de 16

TABLA DE CONTENIDOS

1. OBJETIVO
2. ALCANCE
3. DEFINICIONES
4. DIAGRAMA DE FLUJO
5. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES
6. REGISTROS ASOCIADOS
7. DOCUMENTOS ASOCIADOS
8. CONTROL DE CAMBIOS

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 3 de 16

1. OBJETIVO:


Establecer la metodología para evaluar las competencias laborales de candidatos, identificando todo lo necesario para ejecutar el proceso de evaluación, asegurando su consistencia, controlando la variabilidad, permitiendo conocer su trazabilidad y comparabilidad, facilitando el control y mejora continua del mismo. Así como garantizar condiciones equivalentes a los candidatos en los procesos de evaluación, independiente el sector, subsector y perfil con el que van a ser evaluados.

La metodología desarrollada atiende las directrices señaladas en la guía para la evaluación y certificación de competencias laborales R.E.106-2023 y a las Orientaciones para la elaboración de procedimientos e instrumentos de evaluación de competencias laborales D016-01-18.

2. ALCANCE:


El presente procedimiento se aplicará al momento de evaluar las competencias laborales de las personas que lo soliciten, conforme a los perfiles ocupacionales que Operamaq Empresa SpA mantenga acreditados.

PERFILES ACREDITAR			
Sector	Sub-Sector	Cod. Perfil	Nombre
Mineria Metalica	Mineria del Cobre	P-0400-8111-007-V03	Operador (a) de Excavadora
Mineria Metalica	Mineria del Cobre	P-0400-8342-001-V04	Operador (a) de Tractor Sobre Oruga
Mineria Metalica	Mineria del Cobre	P-0400-8342-007-V01	Operador (a) de Motoniveladora
Mineria Metalica	Mineria del Cobre	P-0400-8332-004-V01	Conductor (a) Transportista de Carga General en faena minera
Mineria Metalica	Mineria del Cobre	P-0400-8111-008-V03	Operador (a) de Camion Aljibe
Mineria Metalica	Mineria del Cobre	P-0400-8332-001-V04	Operador (a) de Cargador Frontal
Mineria Metalica	Mineria del Cobre	P-3320-7215-003-V01	Rigger en Alta
Mineria Metalica	Mineria del Cobre	P-0400-8331-001-V01	Conductor (a) Transportista de Personal en Faena Minera
Mineria Metalica	Mineria del Cobre	P-0400-8112-018-V03	Operador (a) de Equipos Moviles
Mineria Metalica	Mineria del Cobre	P-0400-8111-011-V02	Operador (a) Manipulador Telescopico
Construccion	Montaje Industrial	P-4312-8342-002-V01	Operador(a) Retroexcavadora
Construccion	Montaje Industrial	P-3320-7215-003-V01	Rigger en Alta
Construccion	Montaje Industrial	P-4390-8343-001-V01	Operador (a) Grua Horquilla
Construccion	Montaje Industrial	P-4390-8343-002-V01	Operador (a) Equipo Alza Hombre

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 4 de 16

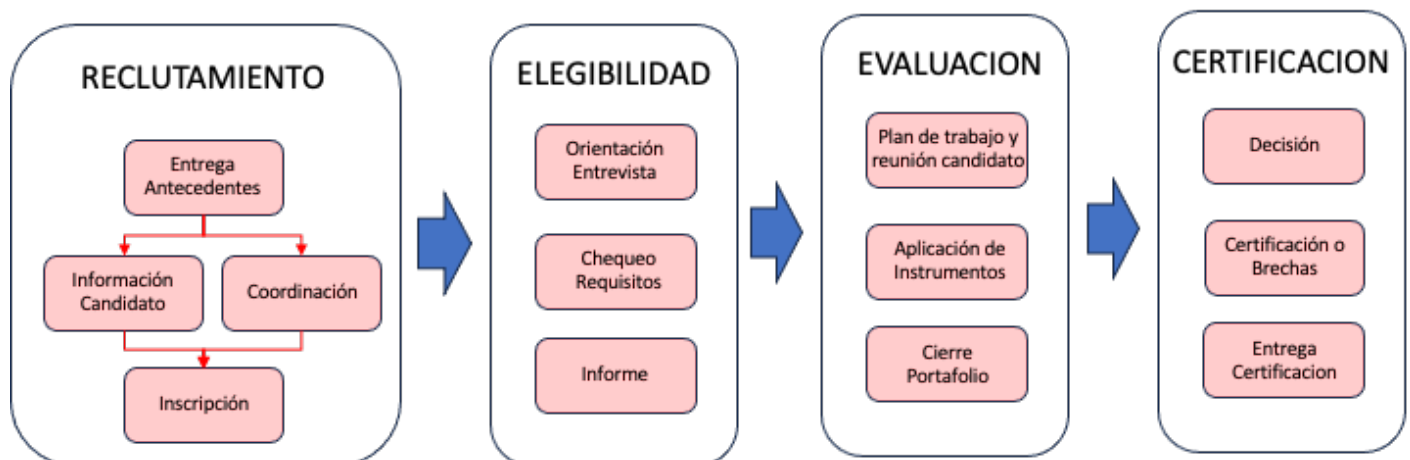
3. DEFINICIONES:

- Evaluación de Competencias Laborales:** Proceso de verificación del desempeño laboral de un postulante realizado en un centro de evaluación de competencia laboral previamente acreditado.
- Perfil Ocupacional:** Unidades de competencias laborales estandarizadas, en un determinado sector productivo o área ocupacional (oficio). Describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un candidato debe tener para desempeñarse en distintas situaciones de trabajo.
- Unidad de Competencia Laboral:** Estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un candidato debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo.
- Candidato:** Toda persona, hombre o mujer, que manifiesta su consentimiento voluntario para participar en un proceso de evaluación de las competencias laborales asociadas a un perfil ocupacional establecido por el sistema nacional de certificación de competencias laborales, para acceder a una certificación.
- Competencia Laboral:** Aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.
- Carpeta del candidato:** Antecedentes del candidato recopilados en el proceso previo a la aplicación de instrumentos de evaluación.
- Portafolio:** Antecedentes personales del candidato y evidencias directas e indirectas que muestran el nivel de desempeño de una persona respecto del perfil de competencias laborales frente al que es evaluado.
- Certificación de Competencia:** Reconocimiento formal, por una entidad independiente, de las competencias laborales demostradas por un individuo en el proceso de evaluación. (Ley N° 20.267).
- Evaluador:** Personas naturales, mayores de edad, reconocido por Chilevalora en el perfil a evaluar (sector o subsector) y que demuestren tener conocimientos, habilidades y destrezas para la ejecución de los procesos de evaluación de competencias laborales.

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 5 de 16

- **Instrumento de Evaluación:** Documento donde el evaluador va registrando la evidencia del desempeño, conocimientos del candidato.

DIAGRAMA PROCESO DE EVALUACION COMPETENCIAS LABORALES




5. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

5.1 ETAPA DE RECLUTAMIENTO

El objetivo de esta etapa, es realizar una inscripción informada del candidato interesado en certificar sus competencias laborales en alguno de los perfiles acreditados por el centro. El Centro dispondrá de medios difusión directa y clara para el informar al candidato interesado en evaluarse, a través de llamadas telefónica, portal web o correo electrónico.

1. Difusión:

El Centro difundirá y convocará al público objetivo definido, para dar a conocer la oferta de perfiles ocupacionales acreditados, disponibles para evaluar y certificar las competencias laborales, explicando en que consiste el proceso, los costos y mecanismos de financiamiento. Dicha difusión se efectuará a través de campañas publicitarias locales y redes sociales.

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 6 de 16

2. Información al candidato:

Todo candidato que manifieste su interés en el proceso, será atendido por el centro y se le brindará toda la información relativa al proceso de evaluación y certificación de competencias laborales de manera personalizada, indicándole toda la documentación necesaria para su inscripción.

En caso de no estar acreditados en el perfil solicitado, se deberá orientar al candidato sobre los otros centros de evaluación y certificación. De igual manera se orientará al postulante sobre otros perfiles posibles de certificar de acuerdo a sus competencias y necesidades.

El candidato debe ser capaz de aportar “Evidencias Directas e Indirectas o Históricas” que muestren su nivel de desempeño respecto del perfil de competencias laborales en el que se va a evaluar.

La documentación que debe presentar se detalla a continuación:

2.1. Antecedentes Personales:


- Fotocopia de Documento de identidad por ambos (Ciudadanos Chilenos: Carnet de Identidad / Ciudadanos extranjeros: Pasaporte o DNI más la visa de turista, trabajo u otra, temporal o definitiva)
- Curriculum Vitae.

2.2. Evidencias indirectas o históricas relacionadas al perfil ocupacional en el cual está solicitando ser certificado:

- Licencias Habilitantes
- Certificados de Formación
- Certificados de Capacitación
- Registros de experiencia laboral (contratos, boletas de honorarios, cartas de recomendación, finiquitos, evaluaciones de desempeño).

3. Coordinación contrapartes:

- Si el candidato o potencial candidato es representado por organizaciones laborales, empleador, gremios y/o sindicato, la información del proceso de evaluación se les hará entrega a ellos, no obstante y con el propósito de resguardar el principio de voluntariedad del sistema, se contactará personalmente al postulante para entregarle la información pertinente del proceso y del perfil al que van a postular.

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 7 de 16

- Durante esta misma coordinación con la contraparte, se debe asegurar la participación en el proceso del jefe directo de cada trabajador que se va a evaluar, así como el compromiso de colaboración de la empresa durante todo el proceso.

4. Inscripción del Candidato:

Para concretar la inscripción del Candidato, se debe:

- Llenar la “Ficha de Inscripción” (FORM-RCL-01)
- Completar y firmar “Compromisos y autorización de publicación”. (REG-RCL-01)
- Completar el formulario “Curriculum Vitae” (REG-RCL-02)

Se deberá asignar una “Identificación única” a cada proceso de evaluación, el que será un número correlativo, seguido por los dos últimos dígitos del año en curso.

En esta etapa a su vez se debe tener la “Ficha de Control de Antecedentes y Evidencias del Proceso de Evaluación” (FORM-RCL-03) y completar la “Pauta de Entrevista Inicial al Candidato” (FORM-ELEG-01).

Las secciones: Antecedentes Personales y antecedentes Laborales.

Nota: Si la persona no continua con el proceso, se debe indagar, analizar y registrar las posibles causas del desistimiento, con el propósito de retroalimentar los procesos y el sistema.


5.2 ETAPA DE ELEGIBILIDAD

El objetivo de esta etapa es determinar si el candidato cumple con las condiciones mínimas que exige el sistema para participar en el proceso de Evaluación y Certificación de sus Competencias Laborales, en el perfil ocupacional que desea ser evaluado. Dichas condiciones son establecidas según el perfil ocupacional aprobado por ChileValora, lo cual será responsabilidad del coordinador técnico del centro.

1. Orientación y entrevista:

El centro realizará una reunión explicativa (individual y/o grupal) con el o los candidatos, con el propósito de entregar información al candidato para que comprenda el alcance y las etapas del procesos de evaluación y certificación, el perfil ocupacional en el cual va a ser evaluado, reduciendo sus aprehensiones y dudas.

Operamaq Empresa SpA, entregará a cada candidato los siguientes documentos:

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 8 de 16

a) Copia en papel de las unidades de competencias laborales y/o perfil ocupacional en el que solicita ser evaluado y eventualmente certificado.

b) Manual del candidato. (MN-TEC-01)

Esta acción quedará debidamente registrada en el formulario “Compromiso y autorización de Publicación” (REG-RCL-01).

En esta misma instancia se debe aplicar una entrevista estructurada al candidato para determinar si tiene posibilidades de certificar en las unidades de competencia laboral y/o el perfil que ha elegido y asegurar que se adecuan a sus competencias. La evidencia de esta actividad, debe quedar registrada en “Pauta entrevista inicial del candidato” (FORM-ELEG-01).

El candidato es elegible si la frecuencia con que realiza o ha realizado las actividades claves de una unidad de competencia laboral es “siempre” o “a veces”.

2. Chequeo de requisitos:

El Coordinador Técnico debe corroborar y verificar que el candidato cumple con:


- Los requisitos establecidos en las unidades de competencia laboral y/o perfil ocupacional definido por el organismo sectorial de competencias laborales, es decir, cuenta antes con las licencias habilitantes que correspondan.
- Con las evidencias de desempeño necesarias y los resultados de la entrevista inicial y analizar la coherencia de la información y evidencias respecto de las unidades de competencia laboral y/o perfil a evaluar.

Para evidenciar esta actividad, se registrará en el formulario “Chequeo Requisitos para la Evaluación” (FORM-ELEG-02)

En esta etapa se puede considerar la opinión experta de un evaluador habilitado por ChileValora quien debe realizar el chequeo.

Además se realizará un chequeo en terreno de las condiciones técnicas disponibles, para ello se debe determinar si la empresa en que se desempeña el candidato cuenta con las condiciones mínimas necesarias para llevar a cabo el proceso de observación en terreno; de lo contrario, se deberá contar con la implementación que le permita realizar dicha observación.

El registro de dicho chequeo se realizará en el formulario “Check List Condiciones técnicas de evaluación” (FORM-ELEG-03).

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 9 de 16

El registro de esta actividad, debe contener, además del Check List, respaldo fotográfico o cualquier otro medio de verificación del cumplimiento de dichas condiciones.

Esta información se debe incluir en la carpeta de antecedentes del candidato.

3. Informe de Elegibilidad:

El Centro emitirá un juicio sobre la elegibilidad del candidato. Este juicio quedará formalizado en el “Informe de Elegibilidad” (FORM-ELEG-01), y se debe realizar para aquellos candidatos que resulten elegibles como para quienes no lo sean.

Dicho informe debe ser firmado por el coordinador técnico y el candidato.

En caso que no sea “Elegible”, Operamaq Empresa SpA orientará al candidato para que reúna los requisitos de elegibilidad faltantes, ya sean los relativos a evidencias de desempeño y/o a licencias habilitantes, en aquellos casos en que el perfil ocupacional así lo requiera.


Los resultados del proceso de elegibilidad serán comunicados formalmente al candidato vía “Carta Informe Resultados Elegibilidad” (REG-ELEG-01) y/o correo electrónico a los candidatos que resulten elegibles como a quienes no lo sean.

Al termino de esta etapa, el centro dispondrá una carpeta de antecedentes del candidato; La que tendrá una identificación única para permitir la trazabilidad del proceso, de los antecedentes del candidato y de su postulación.

Esta carpeta contendrá los siguientes antecedentes:

- Ficha de Inscripción (FORM-RCL-01)
- Compromisos y autorización de publicación. (REG-RCL-01)
- Currículun vitae (FORM-RCL-02)
- Ficha de control de antecedentes y evidencias del proceso de evaluación. (FORM-RCL-03)
- Pauta de entrevista inicial del candidato. (FORM-ELEG-01)
- Licencias habilitantes requeridas.
- Chequeo requisitos para la evaluación. (FORM-ELEG-02)
- Check List condiciones técnicas de evaluación. (FORM-ELEG-03)
- Informe de elegibilidad. (REG-ELEG-01)
- Carta informe resultados elegibilidad (REG-ELEG-02) y/o correo electrónico.

Esta etapa no debe superar los 15 días corridos, desde que el candidato se inscribe hasta que el centro emite el informe de elegibilidad.

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 10 de 16

Cabe señalar que con el propósito de asegurar una correcta aplicación tanto de los requisitos establecidos en el Perfil Ocupacional evaluado, como para verificar la existencia de los registros, esta etapa será auditada por el auditor del Centro.

5.3 ETAPA DE EVALUACIÓN

El objetivo de esta etapa es aplicar el set de instrumentos para determinar si el candidato cumple con los estándares de desempeño del perfil ocupacional o unidades de competencias laboral en el cual será evaluado para acceder a la certificación.

El evaluador de competencias laborales utilizará los siguientes Instrumentos:

- Prueba de Conocimientos (Ponderación 20%)
- Evaluación del jefe directo o análisis de casos como opción a la evaluación del Jefe Directo, previa solicitud fundada. (Ponderación 10%)
- Observaciones en Terreno o Simulación. (Ponderación 60%)
- Evidencias indirectas o Históricas (Ponderación 10%)

Para planificar el diseño y aplicación de los instrumentos se elaborará una “Matriz de Evaluación para el Diseño y Planificación de Instrumentos” (FORM-EVA-01).

En esta etapa se da apertura al “Portafolio de Evidencias” del candidato.

El Coordinador técnico por su parte deberá comunicar al auditor el inicio de este proceso, para que se realice una auditoría y con ello asegurar la calidad en terreno de la evaluación de competencias laborales que está realizando.


Las coordinaciones pertinentes con la empresa cuyos trabajadores están siendo evaluados para lograr un ingreso expedito del auditor, serán responsabilidad de gestión del Centro.

1. Plan de trabajo y reunión con candidato:

El proceso de evaluación de competencias comienza con la elaboración por parte del Coordinador de un “Plan de trabajo” (REG-EVA-02), que tiene como propósito guiar al evaluador y al candidato durante el proceso.

El evaluador se reunirá con el candidato, para presentar y explicar el plan de trabajo que se realizará durante el proceso de Evaluación. Así como consensuar y llegar a acuerdo sobre el “Plan de Evaluación y Reunión Inicial” (REG-EVA-01).

Dicha reunión de planificación quedará registrada en la “Ficha de Control de Antecedentes y evidencias del proceso de Evaluación” (FORM-RCL-03).

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 11 de 16

2. Aplicación de Set de Instrumentos

2.1. Evaluación al Jefe Directo

Tiene por objetivo conocer la percepción del jefe o supervisor directo con respecto al desempeño conductual del candidato sobre el perfil ocupacional o UCL en el que se está evaluando.

La evidencia de esta actividad se debe registrar en el “Evaluación Jefe Directo” (REG-EVA-01). Y deberá ser completado directamente por el encuestado en presencia del evaluador, cabe señalar que debe ser firmado por quién responde el cuestionario.

El puntaje de evaluación se calcula por unidad de competencia laboral evaluada. Se asignará puntaje de 1 a 4, siendo 1 el menor puntaje y 4 el mayor.

El evaluador deberá agrupar las preguntas sobre cada UCL evaluada, sumar los puntajes obtenidos y dividirlos por el número de preguntas de esa UCL.

El puntaje promedio tendrá un valor entre 1 y 4, ciñéndose a la “Rubrica de Evaluación 1” (FORM-EVA-06).

2.2. Análisis de Caso:


En el caso de aquellos candidatos que no se encuentren empleados, o bien soliciten ser evaluados por propia iniciativa, se deberá informar a ChileValora y solicitar la autorización para reemplazar la evaluación del jefe o superior por el “Análisis de Caso”. Por tanto este instrumento se desarrolla solo cuando las unidades de competencia laboral y/o perfil ocupacional no han podido ser evaluadas a través del cuestionario de evaluación del jefe o superior directo del candidato y ha sido previamente validado por ChileValora.

El diseño de los casos se realizará en el instrumento “Análisis de Caso” (REG-EVA-04) y debe ser firmado por el Candidato.

El puntaje final será el resultado de la suma de los puntajes de cada componente de la UCL evaluada, dividida por el número de componentes de esta y la asignación de puntajes para cada evidencia se ceñirá a lo indicado en la “Rubrica de Evaluación 2” (FORM-EVA-07).

2.3. Prueba de Conocimiento:

Este instrumento es una evidencia directa que se aplicará al candidato de manera escrita e individual, que busca emitir un juicio respecto al manejo de los conocimientos básicos y técnicos necesarios para cumplir con el perfil ocupacional en el que se está evaluando el postulante.

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 12 de 16

La formulación de las “Pruebas de Conocimientos”, se realizarán en el instrumento (FORM-EVA-02). Y se estructurarán con preguntas cerradas de selección múltiple para facilitar el registro de las respuestas y será validado por un juicio de experto antes de ser aplicado al candidato.

Se hace presente que el evaluador debe estar junto al candidato todo el tiempo en que se desarrolle la prueba y esta debe ser firmada por el Candidato.

Se elaborará una “Tabla de Relación entre unidades de competencia laboral, conocimientos y preguntas del instrumento de evaluación” para el perfil ocupacional y/o unidad de competencia laboral que se va a evaluar, para visualizar la relación entre las actividades clave, los criterios de desempeño, los conocimientos y conductas a evaluar y las preguntas del instrumento que darán cuenta de ello.

La evaluación se realizará asignando 1 punto a cada respuesta correcta y 0 puntos a las respuestas incorrectas y el puntaje del candidato se calculará por UCL evaluada, siendo el puntaje final la suma de los puntajes de cada componente de la UCL evaluada, multiplicada por el puntaje máximo (4) y dividido por la cantidad total de preguntas referidas a la UCL.

La asignación de puntaje se ceñirá a lo indicado en la “Rubrica de Evaluación 1” (FORM-EVA-06).

2.4. Observación en Terreno


Con el propósito de verificar el desempeño del candidato durante el desarrollo de sus labores habituales en el contexto real de trabajo se realizarán 1 observación en terreno, en diferentes días para permitir con ello la observación de las UCLs y de todas sus actividades claves y criterios de desempeño.

La observación se debe registrar en la “Pauta Observación en Terreno (REG-EVA-05) y debe ser firmada por el Evaluador y Candidato.

El puntaje del candidato, es el resultante de la suma de los puntajes de cada componente de la UCL evaluada, dividida por el número de componentes de esta. La asignación de puntaje debe aplicarse de acuerdo a lo señalado en la “Rubrica de Evaluación 1” (FORM-EVA-06).

2.5. Simulación:

En el caso de aquellos candidatos que no se encuentren empleados, o bien soliciten ser evaluados por propia iniciativa, se deberá informar a ChileValora y solicitar la autorización para reemplazar la observación en terreno por la “Simulación” de contextos laborales y se podrá utilizar infraestructura técnica del centro o bien de instituciones en convenios que cumplen con los requerimientos técnicos para ello. De esta forma se evalúa el desempeño del candidato cuando no es posible observarlo en el lugar donde realiza su trabajo.

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 13 de 16

El registro del ejercicio de simulación se debe realizar en la “Pauta Evaluación en condiciones de simulación” (REG-EVA-06) y debe ser firmado por el evaluador y candidato.

Se debe acompañar de los documentos que establecen las evidencias de simulación.

El puntaje del candidato se calcula por UCL evaluada, y el puntaje final es la suma de los puntajes de cada componente de la UCL evaluada, dividida por el número de componentes de esta. La asignación de puntaje aplicará de acuerdo a lo señalado en la “Rubrica de Evaluación 1” (FORM-EVA-06).

2.6. Analizar la evidencia indirecta o histórica:

El evaluador debe analizar la documentación recopilada por el candidato, con el objetivo de evaluar, los conocimientos, desempeños y conductas que el postulante ha tenido o puede demostrar en su trayectoria y experiencia laboral y educativa en relación con perfil ocupacional y las UCLs del en que se está evaluando.

Para ello una vez analizada la evidencia, el evaluador deberá asignarle un puntaje a cada componente de la UCL evaluada de acuerdo a la “Rubrica de Evaluación 3”.

El puntaje de evaluación se calcula por unidad de competencia laboral, es decir el puntaje final de la evidencia indirecta de una UCL evaluada es la resultante de la suma de los puntajes de cada uno de sus componentes evaluados, dividido por el número de componentes de esta. Esto es independiente del número de evidencias que haya presentado el candidato.


Esto debe quedar registrado en la “Ficha de Registro Análisis Evidencia Indirecta o Histórica”. (FORM-EVA-03), este formulario debe quedar almacenado en el Portafolios y los respaldos de las evidencias históricas en la carpeta.

3. Cierre de Portafolio

Los resultados del proceso, quedaran consignados en el “Resumen consolidado Proceso de Evaluación” (FORM-EVA-04).

El evaluador analizará las evidencias recopiladas en el proceso de evaluación y emitirá un juicio de experto respecto del desempeño del candidato, en cada una de las unidades de competencia laboral en las que fue evaluado y verificara el cumplimiento de los estándares de desempeño, de conocimientos y conductuales establecidos en ellas y/o el perfil ocupacional en el que se evaluó.

En función de esto el candidato puede ser “Competente” o “Aún no Competente”, dependiendo del puntaje ponderado final que tenga en el proceso.

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 14 de 16


El candidato será “Competente” si obtiene un puntaje promedio ponderado final, igual o superior a 75% en cada una de las UCLs obligatorias evaluadas, o en todas las UCLs que el Perfil Ocupacional establece que debe ser evaluado, lo que se traduce según la tabla de conversión a un puntaje 3. En este caso el evaluador emitirá una “Carta de Recomendación de Certificación del Evaluador” (REG-EVA-07). Y deberá presentarla a la instancia de revisión técnica de Operamaq Empresa SpA. Ya que será el comité técnico del Centro quién tomará la decisión de certificación, el que se encuentra conformado por el responsable del centro, equipo operativo y auditor.

Si el candidato es “Aún no Competente” porque el puntaje promedio ponderado final, es inferior a 75% en cada una de las UCLs obligatorias evaluadas, o en todas las UCLs que el Perfil Ocupacional establece que debe ser evaluado, y por tanto se traduce según la tabla de conversión a un puntaje menor 3, el evaluador deberá presentar un “Informe de Brechas ANC” (FORM-EVA-05) y se debe retroalimentar al candidato sobre sus resultados, con el propósito de que conozca la brechas que tienen sus UCL’s evaluadas y así se puedan revisar las posibilidades de formación y capacitación que deben realizar para cerrar las brechas y luego puedan ser evaluadas en un nuevo proceso y logre finalmente certificar sus competencias laborales.

5.4 ETAPA DE CERTIFICACIÓN


En esta etapa, el centro tomará la decisión de certificación del candidato en base a la evidencia registrada en el portafolio de evidencias, a la recomendación del evaluador y a las autorías de procesos de evaluación efectuadas. La decisión le corresponde al Comité Técnico del Centro.

El detalle de esta etapa se describe en el “Procedimiento Certificación de Competencias Laborales” (PRC-GG-03)

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 15 de 16

6. REGISTROS ASOCIADOS

Nombre	Identificación	Ubicación	
		Carpeta	Portafolio
Ficha de Inscripción	FORM-RCL-01	X	
	FORM-RCL-01		X
Compromisos y Autorización de Publicación	REG-RCL-01	X	
Curriculum Vitae	FORM-RCL-02	X	
Ficha de Control de Antecedentes y evidencias del proceso de evaluación	FORM-RCL-03	X	
Pauta de Entrevista Inicial del Candidato	FORM-ELEG-01	X	
Chequeo Requisitos para la Evaluación	FORM-ELEG-02	X	
Check List condiciones técnicas de Evaluación	FORM-ELEG-03	X	
Informe de Elegibilidad	REG-ELEG-01	X	
Carta informe Resultados Elegibilidad	REG-ELEG-02	X	
Scan Documentos de Identidad por ambos lados			X
Plan de Trabajo y Reunión Inicial	REG-EVA-01	X	
Plan de Evaluación	REG-EVA-02	X	
Matriz de Evaluación para el diseño y Planificación de instrumentos	FORM-EVA-01	X	
Evaluación al Jefe Directo	REG-EVA-03		X
Análisis de Casos	REG-EVA-04	X	
Pruebas de Conocimientos	INT-TEC-01		X
Pauta Observación en Terreno	REG-EVA-05		X
Pauta Evaluación en condiciones de Simulación	REG-EVA-06		X
Fuentes de Información Recopilación de Evidencias de Simulación		X	
Ficha de Registro Análisis Evidencia Indirecta o Histórica	FORM-EVA-02		X
	FORM-EVA-02	X	
Resumen Consolidado del Proceso de Evaluación	FORM-EVA-03		X
Informe de Brechas ANC	FORM-EVA-04	X	X
Carta de Recomendación de Certificación del Evaluador	REG-EVA-07	X	
Rubrica de Evaluación 1	FORM-EVA-05		
Rubrica de Evaluación 2	FORM-EVA-06		

	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO:	PRE-GG-01
	EVALUACION DE COMPETENCIAS LABORALES	VERSIÓN:	01
		FECHA:	22-07-2023
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	PÁGINA	Página 16 de 16

7. DOCUMENTOS ASOCIADOS

Nombre del Documento

- Manual del Candidato (MN-TEC-01)
- Manual del Evaluador (MN-TEC-02)
- Procedimiento Certificación de Competencias Laborales (PRC-GG-03)
- Guía de Evaluación y certificación de competencias laborales (R.E.106-2023)
- Orientaciones para la Elaboración de Procedimientos e Instrumentos de Evaluación de Competencias Laborales. (D016-01-18)

8. CONTROL DE CAMBIOS

Tabla Resumen Motivo Revisiones del Procedimiento			
Motivo del Cambio	Fecha	Nº Rev.	Paginas