



UNIVERSIDAD  
**CATOLICA**  
DEL MAULE

# Manual del Candidato

Centro de Evaluación y Competencias Laborales  
Universidad Católica del Maule

chile  **valora**  
CENTRO ACREDITADO

**3 AÑOS**  
RESOLUCIÓN N° 445  
DESDE 02 DE MAR. 2017  
HASTA 02 DE MAR. 2020

Este manual tiene por objetivo orientar, paso a paso, a las personas que inician un proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. Contiene informaciones generales sobre el Sistema Nacional de Certificación de Competencias laborales, definiciones conceptuales e informaciones concretas sobre los procesos, etapas, metodologías e instrumentos de evaluación de competencias, así como sobre el rol y los compromisos de los actores que intervienen en dicho proceso



## Índice de **Contenidos**

El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales . . . . .	3
¿Qué son las competencias laborales? . . . . .	4
Componentes del Perfil Ocupacional! . . . . .	5
¿Cómo se certifica un trabajador? . . . . .	6
Etapas de evaluación y certificación . . . . .	7
Instrumentos de evaluación . . . . .	8
¿Cuánto cuesta certificarse? . . . . .	9
Beneficios de la certificación . . . . .	10
Canales de información y comunicación . . . . .	11
Preguntas frecuentes . . . . .	11

# El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales

**El Sistema Nacional de Certificación de Competencias laborales**, creado por la Ley N° 20.267, tiene como propósito el reconocimiento formal de las competencias laborales de personas que no cuentan con un certificado o título que reconozca sus competencias adquiridas. Este reconocimiento se materializa en un certificado entregado a cada persona que participa en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias que cumpla con los estándares de desempeño en relación con las competencias definidas por el sector productivo.



## Beneficios del Sistema Nacional de Certificación de Competencias laborales

- Mecanismo para certificar los conocimientos y habilidades que han sido adquiridas a lo largo de la vida laboral y profesional, mejorando las posibilidades de trabajo.
- Disponer de información obtenida directamente de las empresas del sector sobre los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para el adecuado desempeño de las funciones laborales y profesionales.
- Los empleadores disponen de estándares definidos y aceptados para que los procesos de reclutamiento, selección de personal y capacitación sean más eficientes.
- Permitir una mejor empleabilidad a futuro en caso de buscar un nuevo trabajo.

## ¿Qué son las Competencias Laborales?



**Según la ley 20.267**, son todas las **actitudes, conocimientos y destrezas** necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo.

En bases a estas competencias se construyen los **Perfiles Laborales**.



# Componentes del Perfil Ocupacional



## Perfil Ocupacional

### PERFIL COMPETENCIA GESTOR DEL DESARROLLO APÍCOLA LOCAL

FECHA DE EMISIÓN: 24/07/2017 12:25

#### FICHA DE PERFIL OCUPACIONAL GESTOR DEL DESARROLLO APÍCOLA LOCAL

**Sector:** AGRÍCOLA Y GANADERO  
**Subsector:** APICULTURA  
**Código:** P-0149-1311-001-V01  
**Vigencia:** 31/12/2017

<b>Sector:</b> AGRÍCOLA Y GANADERO	<b>Subsector:</b> APICULTURA	<b>Código:</b> P-0149-1311-001-V01	<b>EstadoActual:</b> Vigente
<b>Nombre perfil :</b> GESTOR DEL DESARROLLO APÍCOLA LOCAL			
<b>Fecha de vigencia:</b> 31/12/2017			

**Área Ocupacional :** Perfil relevante para aquellas personas cuyas responsabilidades incluyen, entre otras, las actividades de gestionar los recursos financieros para el desarrollo apícola, gestionar el desarrollo tecnológico y comercial del rubro, apoyar procesos de asociatividad y de alianzas estratégicas y gestionar el mejoramiento continuo para la profesionalización de la apicultura. Así mismo estas personas deben ser capaces de dar apoyo constante y profesional a los apicultores y personas afines al rubro, detectando necesidades de recursos financieros, articulando el uso de instrumentos financieros disponibles, capturando información para el desarrollo del rubro, difundiendo y analizando dicha información, elaborando estrategias de respuesta a las contingencias, articulando y guiando procesos asociativos y de alianzas estratégicas, gestionando la ejecución de investigaciones para el desarrollo y gestionando la transferencia de capacidades a los involucrados para avanzar en la profesionalización de los mismos y del rubro, con el fin de lograr posicionar a la apicultura como un rubro de verdadera agregación de valor que satisfice las necesidades de sus clientes.

Este perfil de competencia aplica a personas que se han especializado en la gestión del desarrollo apícola local. Debe además demostrar un óptimo rendimiento en los criterios de desempeño, indicadores conductuales, conocimientos y habilidades que establece cada una de las Unidades de Competencia Laboral asociadas, y demostrar experiencia previa de al menos 5 años.

**Identificación del campo laboral de la ocupación :** Al obtener la certificación como Gestor del desarrollo apícola local, habrá demostrado que posee las habilidades, destrezas, conocimientos y competencias conductuales en cada una de las unidades que componen el perfil, por lo que estaría facultado para desempeñarse en diferentes entidades relacionadas con el apoyo y gestión del desarrollo de la apicultura o en forma independiente. Así mismo y bajo previa capacitación en competencias específicas, normativa y particularidades del rubro apícola u otros, podría también acceder a desempeñarse además, en las labores asociadas a la producción apícola en campo, en funciones de dirección y control de procesos y personal en área de proceso de productos apícolas, en consultoría y transferencia en el área productiva y/o del negocio apícola, o en apoyar en la gestión del desarrollo de otros rubros afines.

Código	Unidades de competencia	Descripción
U-0149-1311-001-V01	GESTIONAR RECURSOS FINANCIEROS	
U-0149-1311-002-V01	GESTIONAR EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y COMERCIAL DEL RUBRO	
U-0149-1311-003-V01	APOYAR PROCESOS DE ASOCIATIVIDAD Y DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS	
U-0149-1311-004-V01	GESTIONAR EL MEJORAMIENTO CONTINUO PARA LA PROFESIONALIZACIÓN DE LA APICULTURA	

### Unidades de Competencias Laborales (UCL)

Actividades Clave

Criterios de desempeño

Competencias Conductuales

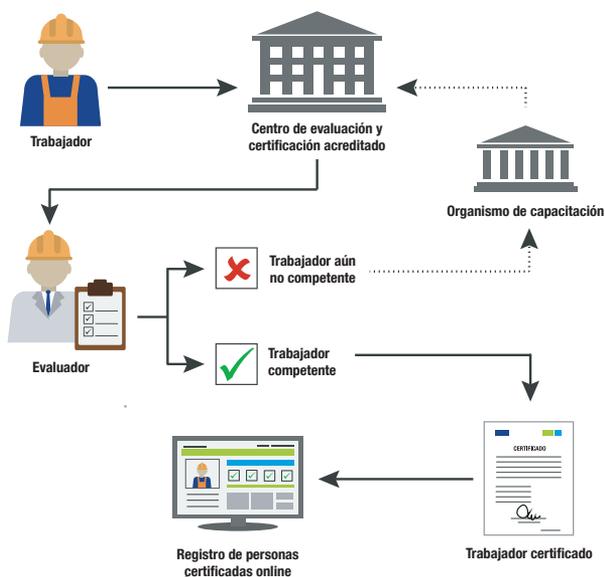
Indicadores de Conducta

Conocimientos

Básicos, técnicos y reglamentarios

## ¿Cómo se Certifica un Trabajador?

**El protagonista principal es cada persona** que participa voluntariamente en el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias y en el cual se compromete a tener una actitud responsable y colaborativa en todas sus etapas, independientemente que se encuentre empleada, inactiva, cesante o desarrollando funciones diferentes al perfil ocupacional en el cual se quiere evaluar y certificar.



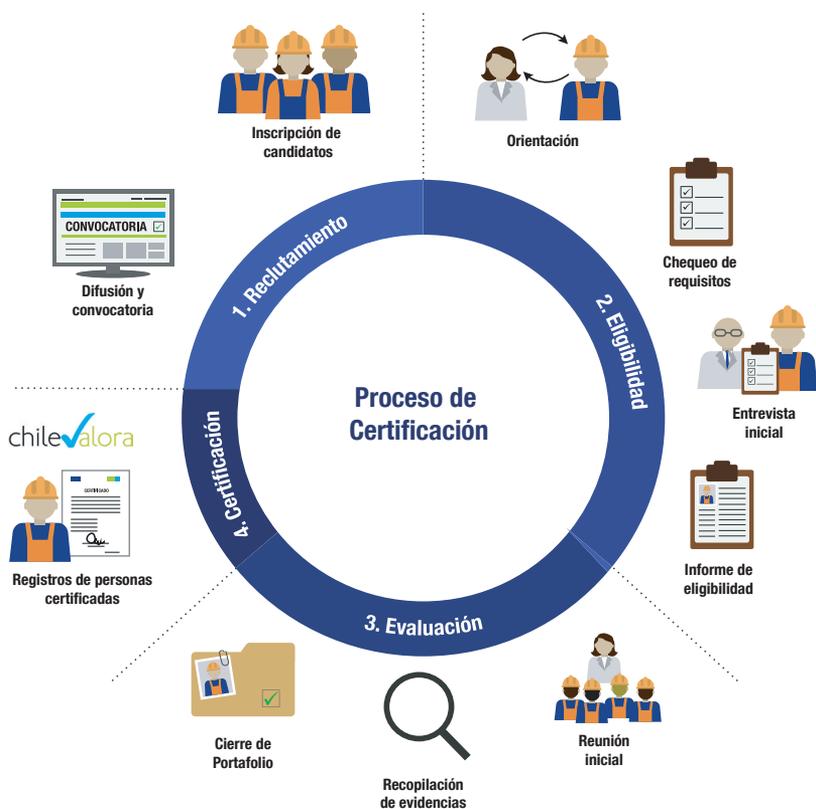
**El rol del evaluador o evaluadora de Competencias Laborales** es desarrollar sus funciones y actividades cumpliendo de manera estricta con las normativas, procedimientos e instructivos del Centro, sin ningún tipo de discriminación o distinción en base a la nacionalidad, raza, origen étnico, religión o creencia, género, discapacidad o edad u otras de los postulantes, guardando estricta reserva y confidencialidad de la información generada en el proceso. Además, es un apoyo para el candidato o la candidata, estando disponible para aclarar sus dudas y ayudarlo a entender todo lo que debe hacer en cada paso del proceso de evaluación y certificación.

**El rol del Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales** es realizar las actividades previstas del Proceso de Evaluación y Certificación de Competencias procurando proporcionar un servicio adecuado a todos los postulantes, facilitando su participación en todas sus etapas y entregando toda la información necesaria de manera completa y oportuna. El Centro tiene a la disposición de los candidatos y candidatas al proceso de Evaluación y Certificación un mecanismo accesible y expedito para recoger y responder todas sus consultas, reclamos, felicitaciones y sugerencias.

# Etapas de Evaluación y Certificación

**Reclutamiento** es la inscripción informada de aquellos candidatos/as que manifiesten interés en certificar sus competencias laborales.

En la etapa de **elegibilidad** se determina si el candidato/a cumple con las condiciones mínimas exigidas por el Sistema para participar en un proceso de evaluación y certificación de sus competencias laborales.



En la **evaluación** se aplica un set de instrumentos para determinar si el candidato/a cumple con los estándares de desempeño de las unidades de competencia laboral y/perfil ocupacional en el cual será evaluado.

Finalmente la **certificación** es el reconocimiento público de las competencias de un candidato, respecto de un perfil ocupacional del catálogo de ChileValora, mediante la emisión de un certificado.

# Instrumentos de Evaluación

## Evidencias Directas

- Evaluación en Terreno
- Evaluación de conocimientos
- Evaluación de Jefatura

## Evidencias Indirectas

Ejemplos: Cartas de recomendación, listado de capacitaciones, licencias, permisos, curriculum, entre otros.

## Resultado del Proceso

Trabajador  
**Competente**



Entrega de diploma, certificado y registro nacional de personas certificadas

Trabajador  
**Aún No Competente**



Entrega de informe de brechas y recomendaciones de capacitación

## Las ponderaciones de los instrumentos y evidencias son las siguientes:

Evaluación en terreno	<b>60%</b>
Evaluación de la jefatura	<b>10%</b>
Evaluación de conocimientos	<b>20%</b>
Evidencias indirectas	<b>10%</b>

Si la sumatoria de los instrumentos aplicados es **mayor o igual a 75%**, el evaluador recomendará al centro que certifique al trabajador.

## ¿Cómo financiar la Certificación?

- ✓ Recursos propios
- ✓ Financiamiento del Estado, SENCE (tramitados solo a través del empleador)



Nota: El valor del proceso será determinado por cada Centro, debido a que cada perfil en promedio, tiene 4 unidades de competencia, por lo tanto el valor es diferente por nivel de complejidad y traslados hacia el lugar en donde se realice la evaluación.

## Beneficios de la Certificación

### Para los Trabajadores

- Visibilizar sus competencias laborales ante el mercado.
- Ampliar su empleabilidad.
- Confiere dignidad a su trabajo.
- Da orgullo, reconocimiento y satisfacción personal.
- Aporta a su profesionalización.
- Orienta mejor una trayectoria formativa.
- Desarrolla las posibilidades de movilidad laboral.



### Para la Empresa

- Disponer de un mecanismo para conocer y detectar brechas de capital humano.
- Aporta a la productividad y competitividad.
- Rentabilizar la inversión en capacitación y por esa vía contribuye a la productividad agregada.
- Mejorar gestión de recursos humanos.
- Mejorar el clima laboral, la retención y fidelidad de los trabajadores.
- Contribuye a la responsabilidad social empresarial y cierra círculo virtuoso de calidad.

## Canales de Información

### Centro de Extensión UCM

3 norte N° 650, Talca

Teléfono: 71 2 203342

Mail: [certificaciones@ucm.cl](mailto:certificaciones@ucm.cl)

[www.ucm.cl](http://www.ucm.cl)



## Preguntas Frecuentes

### ¿Cualquier Oficio puede ser Certificado?

Para certificar las Competencias Laborales de un oficio, éste debe estar previamente acreditado por ChileValora, es decir, debe haber sido identificado y validado por los diferentes actores de un sector productivo agrupados en un Organismos Sectorial de Competencias Laborales (OSCL).

### ¿Cómo se accede a la información de las personas que ya están Certificadas?

Para acceder a la información de las personas certificadas existe Registro de Personas Certificadas que contiene los datos de trabajadores/as que han participado en procesos de evaluación y certificación de competencias laborales y que obtuvieron la calificación de Competente, en el marco de ChileValora.

**REGISTRO DE PERSONAS CERTIFICADAS EN :** [www.chilevalora.cl](http://www.chilevalora.cl)

### ¿Cómo se accede a la información de los Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Acreditados?

Para acceder a la información de los Centros de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales Acreditados existe un Registro Nacional de Centros Acreditados en [www.chilevalora.cl](http://www.chilevalora.cl)

### ¿Qué es un Evaluador de Competencias Laborales habilitado por ChileValora?

Los Evaluadores de Competencias Laborales Habilitados son las personas responsables de la evaluación directa a los trabajadores candidatos a certificar sus competencias laborales y se desempeñarán en los Centros de Evaluación y Certificación acreditador por ChileValora.



UNIVERSIDAD  
**CATOLICA**  
DEL MAULE



**Extensión  
Académica**  
Universidad Católica del Maule



Centro de Evaluación y Certificación  
de Competencias Laborales  
"Centro de Extensión UCM"  
3 norte N°650, Talca

