



## FUNDACION ENERGÍA COMUNITARIA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

### MANUAL DEL CANDIDATO DOC-01-MC

N° Revisión: 01

Revisó: *W. López*  
Fecha: *05/05/2018*

Aprobó: *L. Palma*  
Fecha: *30/05/2018*

Página  
1 de 7

## BENEFICIOS DE CERTIFICAR SUS COMPETENCIAS EN EL ÁREA FOTOVOLTAICA

La certificación de competencias permite el reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades y destrezas de una persona, independiente de cómo hayan sido adquiridas, y por lo tanto esta permite la valorización y reconocimiento de la trayectoria laboral del trabajador, siendo un elemento que contribuye a la mejora de las condiciones de trabajo, en cuanto a las oportunidades laborales y de empleabilidad.

La Certificación presenta beneficios, tanto para el trabajador como, para el empleador. Al trabajador le otorga un reconocimiento de sus conocimientos, habilidades y destrezas, mejorando su valorización en el mercado, permitiéndole aumentar sus posibilidades laborales. También es una oportunidad para avanzar en el camino de la formación permanente, al saber cuáles son las falencias que posee.

Para el empleador la Certificación es un elemento que le asegura, en un formato estándar las competencias de sus trabajadores y reconocer mediante ésta la trayectoria de estos.

## ¿QUÉ Se ENTIENDE POR UN PERFIL OCUPACIONAL?

Se llama perfil ocupacional al conjunto de **Unidades de Competencias Laborales** (en adelante UCL), de una determinada área ocupacional u oficio. Las UCL permiten describir los conocimientos, habilidades y aptitudes que una persona debe tener para desempeñarse en una actividad laboral relacionada con el perfil, en un puesto determinado. A su vez, cada UCL se compone de **Actividades Clave**, las que establecen las distintas acciones que el trabajador debe desempeñar en el contexto laboral, las que se representan a través de los **Criterios de Desempeño** de ellas.

En consecuencia, el **Perfil Ocupacional**, compuesto por **UCLs**, y éstas a su vez compuestas por **Actividades Claves** detalladas en **Criterios de Desempeño**, conforman el patrón de referencia en base al cual se efectúa la evaluación de competencias laborales. La Fundación Energía Comunitaria realiza el proceso de evaluación y certificación de competencias a las personas que pueden demostrar, a través de evidencias, que poseen competencias en el área de los sistemas solares fotovoltaicos.



# FUNDACION ENERGÍA COMUNITARIA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

## MANUAL DEL CANDIDATO DOC-01-MC

N° Revisión: 01

Revisó: *W. López*  
Fecha: *05/05/2018*

Aprobó: *L. Palma*  
Fecha: *30/05/2018*

Página  
2 de 7

### DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES: ETAPAS DEL PROCESO

El proceso de certificación de competencias está compuesto por cuatro etapas principales, las cuales se detallan en los siguientes puntos;

#### 1.- RECLUTAMIENTO:

- Entrega de información referente al proceso al candidato
- Recepción de documentación inicial del candidato
- Inscripción

#### 2.- ELEGIBILIDAD:


- Charla informativa
- Entrevista
- Revisión de antecedentes presentados por el candidato
- Informe de elegibilidad

#### 3.- EVALUACIÓN:

- Plan de trabajo
- Evaluación Jefe Directo o Análisis de caso
- Evaluación Teórica
- Observación en terreno o Simulación
- Cierre de Portafolio

#### 4.- CERTIFICACIÓN:

- Certificación
- Informe de Certificación o de Brechas

	<b>FUNDACION ENERGÍA COMUNITARIA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS</b>		
<b>MANUAL DEL CANDIDATO DOC-01-MC</b>			
<b>N° Revisión:</b> 01	<b>Revisó:</b> W. López <b>Fecha:</b> 05/05/2018	<b>Aprobó:</b> L. Palma <b>Fecha:</b> 30/05/2018	<b>Página</b> 3 de 7

## 1.- RECLUTAMIENTO:

El objetivo de esta etapa es realizar la inscripción del candidato que está interesado en obtener una certificación en uno de los perfiles evaluados por la **Fundación Energía Comunitaria**. Con este propósito, la Fundación dispone de medios para informar, atender y resolver las consultas de las personas, empresas o instituciones interesadas en someterse al proceso. Estos medios pueden vía el portal Web o correo electrónico. En esta instancia se debe informar al candidato que documentación es necesaria para su inscripción.

### 1.- Documentación Personal:

- Fotocopia de la cedula de identidad vigente, por ambos lados
- Currículum vitae

### 2.- Evidencias indirectas en el área del perfil a certificar:

- Certificados de formación.
- Certificados de capacitación.
- Constancias de experiencia laboral

Para concretar la inscripción, el candidato debe:

- Llenar la Ficha de Inscripción
- Completar y firmar la Declaración Jurada simple
- Entregar la documentación personal.
- Entregar evidencias indirectas.

## 2.- ELEGIBILIDAD:

El objetivo de esta etapa es determinar si el candidato cumple con las condiciones mínimas que le permitirían salvar con éxito la evaluación y certificación de competencias, para el perfil ocupacional en el que quiere ser evaluado. Tales condiciones mínimas son establecidas según el perfil ocupacional correspondiente, y deben quedar evidenciadas a través de la documentación solicitada. Como parte del desarrollo de esta etapa el candidato debe recibir orientación específica sobre el perfil y completar una entrevista inicial. La Fundación realizará el chequeo de requisitos y condiciones, a fin de emitir un Informe de Elegibilidad, cuyo resultado será comunicado al candidato.

### En esta etapa el candidato:

- Asistirá a reunión informativa donde se le hará entrega de: Manual del Candidato y copia del Perfil ocupacional correspondiente
- Firmará Carta de Compromiso de ingreso al proceso
- Realizará entrevista inicial



# FUNDACION ENERGÍA COMUNITARIA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

## MANUAL DEL CANDIDATO DOC-01-MC

N° Revisión: 01

Revisó: *W. López*  
Fecha: *05/05/2018*

Aprobó: *L. Palma*  
Fecha: *30/05/2018*

Página  
4 de 7

### En esta etapa la Fundación:

- Verificará requisitos, documentación personal y evidencias indirectas
- Aplicará entrevista a candidato
- Emitirá Informe de elegibilidad
- Informará al candidato el resultado de la etapa de elegibilidad.
- A quienes resulten elegibles les hará completar y firmar carta de compromiso a realizar todas las etapas del proceso de evaluación, recepción de información y condiciones del proceso de evaluación, autorización de publicación de sus datos personales (si se certifica) en la página web de la **Fundación Energía Comunitaria** y autorización de entregar el resultado a su jefe directo (si aplica).

### 3.- EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS:

Una vez que se ha informado al candidato el resultado de la etapa de Elegibilidad, el Candidato inicia la etapa **evaluación de competencias**, en donde se le aplicarán diversos instrumentos de evaluación, cuyas fechas de aplicación acordará con el Evaluador y serán registrados en el **Plan de Trabajo**.

En esta etapa se aplicarán tres instrumentos de evaluación:

- Prueba de Conocimientos Específicos
- Evaluación del Jefe Directo o Análisis de caso
- Observación en terreno o simulación

La aplicación de uno u otro instrumento de evaluación, en los dos últimos casos, dependerá de si el candidato tiene Jefe directo o no lo tiene, y si tiene un trabajo en terreno, en el área del perfil evaluado. También se evaluarán las evidencias indirectas presentadas por el candidato.

**Evaluación de conocimientos:** Es una fuente de evidencia directa y consiste en una prueba escrita individual que pretende medir los conocimientos básicos y técnicos que posee el candidato, respecto al perfil ocupacional correspondiente.

**Evaluación del Jefe directo:** Es una fuente de evidencia directa y consiste en un cuestionario aplicado al Jefe o supervisor directo del candidato, para determinar el desempeño de este último en sus tareas laborales, relacionadas con el perfil correspondiente.

**Análisis de Caso:** Es una fuente de evidencia directa alternativa a la evaluación del Jefe directo que permite evaluar las unidades de competencia y/o perfil ocupacional que no han sido evaluadas a través del cuestionario de evaluación del Jefe o superior directo del candidato.



## FUNDACION ENERGÍA COMUNITARIA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

### MANUAL DEL CANDIDATO DOC-01-MC

N° Revisión: 01

Revisó: *W. López*  
Fecha: *05/05/2018*

Aprobó: *L. Palma*  
Fecha: *30/05/2018*

Página  
5 de 7

**Observación en Terreno:** Es la fuente de evidencia directa más relevante en el proceso de evaluación del candidato, se examina directamente en el puesto de trabajo el desempeño de éste durante la realización de las tareas y/o funciones en las que está siendo evaluado.

**Simulación:** Es una fuente de evidencia directa alternativa a las observaciones en terreno y debe realizarse en las condiciones más semejantes a las condiciones de trabajo.

**Evaluación de evidencias indirectas:** Corresponde a una evaluación de la documentación recopilada por el candidato, que dan cuenta de su experiencia respecto a las competencias laborales del perfil ocupacional en que está siendo evaluado.

Cada evaluación tiene una ponderación en porcentaje. Al finalizar la aplicación de instrumentos, sus calificaciones serán ponderadas, y el resultado de esta ponderación permitirá establecer si el candidato ha superado satisfactoriamente el proceso de evaluación. En base a este resultado se determina si el candidato es “Competente” o “Aún No Competente”

Ponderaciones:

- 20% Prueba de Conocimientos Específicos
- 10% Evaluación del Jefe Directo o Análisis de caso
- 60% Observación en terreno o simulación
- 10% Evidencias Indirectas.

**Un Candidato será Competente:** Cumple con los requisitos y el puntaje obtenido en cada una de las UCLs es igual o superior a 75%.

**Un Candidato será Aún No Competente:** No ha logrado cumplir con los requisitos y/o el puntaje obtenido en una (o más) de las UCLs es inferior a 75%. Se le informan las brechas y se le recomienda capacitarse y/o aumentar su experiencia laboral.

En esta etapa el candidato debe

- Tomar conocimiento del plan de evaluación
- Rendir cada uno de los instrumentos de evaluación. En caso de dificultad para rendir alguno de ellos informar a la Fundación a fin de revisar posibles opciones.
- Asistir a las instancias de evaluación cumpliendo con las fechas fijadas.

La Fundación debe:

- Elaborar e informar el plan de evaluación del candidato
- Coordinar evaluación del jefe directo
- Disponer del personal experto e infraestructura para la aplicación de los instrumentos de evaluación.



## FUNDACION ENERGÍA COMUNITARIA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

### MANUAL DEL CANDIDATO DOC-01-MC

N° Revisión: 01

Revisó: *W. López*  
Fecha: *05/05/2018*

Aprobó: *L. Palma*  
Fecha: *30/05/2018*

Página  
6 de 7

#### 4.- CERTIFICACIÓN

Todas las evidencias directas, históricas o documentales, se almacenan en un **Portafolio de Evidencias** que recopila las etapas desarrolladas y resultados obtenidos por el candidato.

El Comité de Certificación de la Fundación revisa el contenido del portafolio y determina si el candidato es “Competente” o “Aún no Competente”.

En el caso de ser “Competente” se le hará entrega de un Certificado que acredita su competencia en el perfil ocupacional correspondiente. La Fundación informará al Candidato de la fecha y hora de entrega del Certificado.

En el caso de resultar “Aún no Competente” debe ser informado y retroalimentado a fin de conocer aquellas brechas en las que requiere mejorar o capacitarse.

#### 5.- ROL DEL CANDIDATO Y DEL EVALUADOR

Se denomina “Candidato” a la persona que manifiesta explícitamente su interés en participar del proceso de evaluación y certificación de las competencias que posee en un determinado perfil ocupacional.

El “Evaluador” es una persona natural, que a través de la Fundación aplica los instrumentos y criterios de evaluación.

El Candidato debe tener la disposición de participar en todas y cada una de las etapas de evaluación que se le requieran, aportando con toda la información que le permita al evaluador evaluarlo correctamente.

El evaluador, debe desarrollar las etapas de evaluación establecidas, procurando disponer de las evidencias necesarias que le permitan determinar la competencia o aún no competencia, en el perfil ocupacional correspondiente, del candidato evaluado. Todo ello con la máxima objetividad, independencia y transparencia.

Además, Debe retroalimentar al candidato en cada etapa de evaluación.

#### 6.- CANALES DE APOYO

La Fundación cuenta con el personal administrativo y técnico para responder todas las dudas e inquietudes del candidato, estas consultas se pueden hacer directamente vía correo electrónico o página Web de la **Fundación Energía Comunitaria**.



## FUNDACION ENERGÍA COMUNITARIA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

### MANUAL DEL CANDIDATO DOC-01-MC

N° Revisión: 01

Revisó: *W. López*  
Fecha: *05/05/2018*

Aprobó: *L. Palma*  
Fecha: *30/05/2018*

Página  
7 de 7

## 7.- PREGUNTAS FRECUENTES

### 1.- ¿Cuánto tiempo demora el proceso?

El proceso de evaluación demora aproximadamente 2 meses hasta el cierre del portafolio.

### 2.- ¿Se requiere haber estudiado formalmente?

No es requisito indispensable, por el contrario este sistema está orientado a reconocer los conocimientos, habilidades y actitudes obtenidos en la experiencia laboral.

### 3.- ¿Qué pasa con la evaluación en terreno si el candidato está sin trabajo o no tiene obra al momento de la evaluación?

Se aplica una Simulación, que consiste en semejar en un taller de la Fundación las condiciones encontradas en terreno para efectuar la evaluación práctica.

### 4.- ¿Qué pasa con la evaluación del jefe directo si el candidato está sin trabajo o es independiente pero no tiene obra al momento de la evaluación?

El Evaluador aplicará el instrumento de evaluación Análisis de caso.

### 5.- ¿Qué ocurre cuando resultado “Aún no Competente”?

La Fundación le entregará un informe indicándole en que Unidades de Competencia tiene brechas de conocimiento, habilidades y/o actitudes, para que las supere a través de capacitación. No le impide presentarse al proceso nuevamente.