

# PROCESO DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE

## Competencias Laborales Perfil Gestor(a) de Inclusión Laboral

**Luis Jiménez Murillo**  
Gerente General  
Centro ECERLAB

**Tamara Miranda-González**  
Evaluadora Perfil Gestor/a Inclusión Laboral - ChileValora  
Directora de Vinculación en Diversidad, Inclusión e  
igualdad de Género – Centro ECERLAB





# NOSOTROS

ECERLAB  
Organismo Certificador

Centro ECERLAB es una entidad privada que desarrolla los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales de trabajadores y trabajadoras independientes y dependientes de instituciones privadas y/o públicas.

Centro ECERLAB, fue fundado el 11 de noviembre de 2009 y logro constituirse en diciembre de 2012 en el primer Centro de Certificación de Competencias Laborales en el centro – sur de Chile acreditado por CHILEVALORA, entregando un reconocimiento con fe pública, de los oficios del país.

Nuestro campo de acción es a nivel Nacional, lo que nos permite ejecutar acciones de evaluación y certificación en todo el país, con un Catálogo que contiene 74 perfiles de competencias laborales Chilevalora, con un equipo multidisciplinario de profesionales y evaluadores y evaluadoras de excelencia, con una vasta experiencia y expertos(as) en los ámbitos de Competencias Laborales.

# ACREDITACIONES

Desde el 2012 Centro ECERLAB, se encuentra acreditado por CHILEVALORA para evaluar y certificar competencias laborales en el sector de Construcción, Gastronomía, Hotelería, Metalmecánica, Transportes y Forestal, Inclusión Laboral, Electricidad, Gas, entre otros

The logo for Chilevalora features the word "chile" in a black, lowercase sans-serif font with a small star above the "i". This is followed by a large, stylized checkmark symbol in a vibrant blue color. To the right of the checkmark, the word "valora" is written in a light green, lowercase sans-serif font. The entire logo is positioned on a white background that is part of a larger graphic design with a blue grid pattern on the left and right sides.

chile✓valora

# COBERTURA NACIONAL / +10.000 EVALUACIONES EN TODO CHILE / 10 AÑOS EN CHILEVALORA / 74 PERFILES EN CATALOGO / 15 SUBSECTORES PRODUCTIVOS



## Norte

26 proyectos de evaluación y certificación

+1753 evaluados.

56% del sector de la construcción, 35% de gastronomía, hotelería y turismo y 9% de Manufactura Metalmeccánica.

## Centro

54 proyectos de evaluación y certificación

+5500 evaluados

33% del sector de la Construcción, 39% de gastronomía, hotelería y turismo, 5% de manufactura metalmeccánica y un 11% de gestión y administración de empresas.

## Sur

84 proyectos de evaluación y certificación

3.303 evaluados

35% del sector de la construcción, 49% de gastronomía, hotelería y turismo, 12% de gestión y administración de empresas y 5% de manufactura metalmeccánica.





**Construcción, ERNC, Gastronomía,  
Hotelería, Metalúrgica Metalmecánica, Transporte  
Terrestre, Forestal, Reciclaje, Automotriz,  
Transporte Vertical, Electricidad, Gas, y Gestión  
y Administración de Empresas, Servicios Sociales e  
Inclusión Laboral**

# LEY N°21.275 INCLUSION LABORAL EN LAS EMPRESAS



# ¿Qué mandata la Ley N°21.275?

- Nueva normativa modifica el Código del Trabajo para exigir a las empresas de 100 o más trabajadores adoptar medidas que faciliten la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- La ley manda que todas las empresas sujetas a Ley de Inclusión Laboral N° 21.015 (es decir, todas las que tienen 100 o más trabajadores) deben adoptar 3 medidas:
  - a) Programas de capacitación a su personal.
  - b) Políticas de inclusión laboral.
  - c) Experto en materias de inclusión laboral en el área de recursos humanos, certificado por ChileValora (Gestor(a) de Inclusión Laboral).
- Entra en vigencia desde el 1 de noviembre de 2022 y se estima que son mas de 10.000 empresas a nivel nacional que deben cumplir con la Ley.



# Evaluación y Certificación de Competencias Laborales

**ECERLAR**  
Organismo Certificador



## Gestor(a) de Inclusión Laboral





# Perfil Gestor de Inclusión Laboral y UCLs



✓ Estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes

chile✓alora

## Nombre UCL

COORDINAR DIAGNÓSTICO DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ORGANIZACIÓN, DE ACUERDO CON ENFOQUE DE DERECHOS Y NORMATIVAS VIGENTES

GESTIONAR IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN ENFOQUE DE DERECHOS Y NORMATIVAS VIGENTES

COORDINAR ACCIONES DE CAPACITACIÓN SOBRE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ORGANIZACIÓN, DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y NORMATIVAS VIGENTES

## (Definición Operacional)

- ✓ Proceso de **recolección de evidencias** sobre el desempeño laboral
- ✓ Propósito de **formarse un juicio** sobre su competencia
- ✓ A partir de un referente estandarizado **UCL**



# ¿QUÉ HACE UN(A) EVALUADOR(A) DE COMPETENCIAS LABORALES?



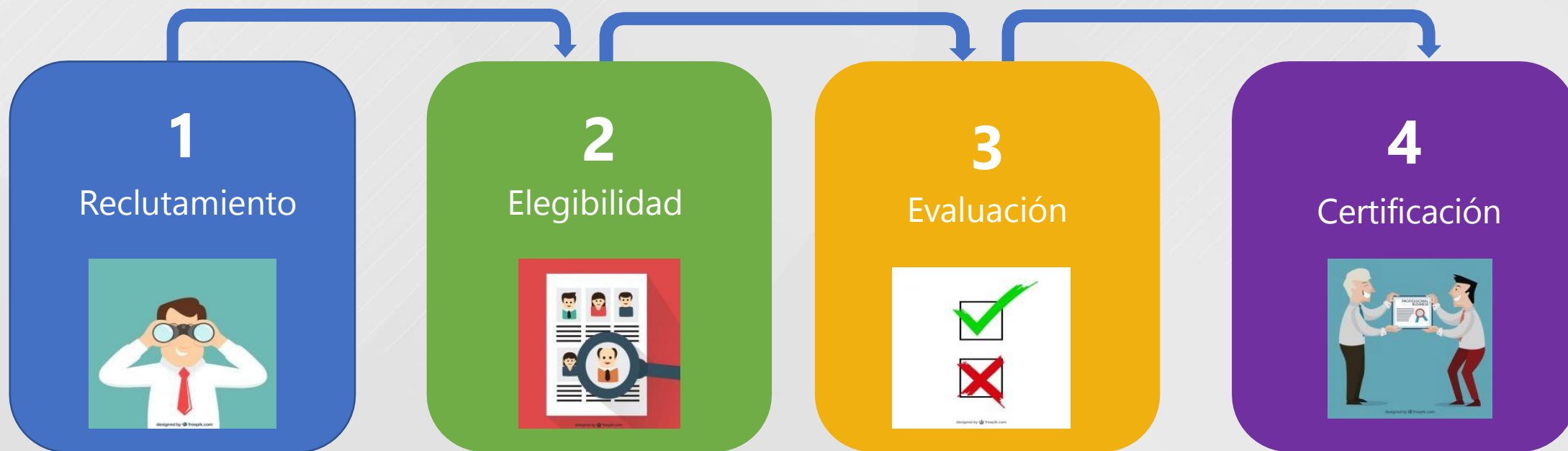
**Ejecutar la etapa de aplicación de instrumentos de evaluación**



**Código de Ética**



# ETAPAS DE LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES



# 1-RECLUTAMIENTO

**(de 1 a 2 semanas)**

**El responsable de la ejecución de esta Etapa es el Centro.**

**Se compone de las siguientes sub etapas:**

1. Difusión y Convocatoria.
2. Recepción de documentación al candidato.
3. Coordinación con la contraparte.
4. Inscripción del candidato.



# EVIDENCIAS INDIRECTAS O HISTÓRICAS



Aportan antecedentes sobre la **historia laboral previa del/la candidato/a** en el ámbito de las unidades de competencia laboral y/o del perfil ocupacional en el cual será evaluado/a.

Peso Evidencia Indirecta (toda)	10%
------------------------------------	-----

## 2-ELEGIBILIDAD

**(15 minutos)**

**El responsable de la ejecución de esta Etapa es el Centro o quien éste designe.**

**Se compone de las siguientes sub etapas:**

1. Orientación.
2. Chequeo de requisitos para la evaluación.
3. Definición de condiciones técnicas para la evaluación.
4. Entrevista inicial.
5. Informe de elegibilidad.
6. Resultados.



# 3-EVALUACIÓN (100% presencial)



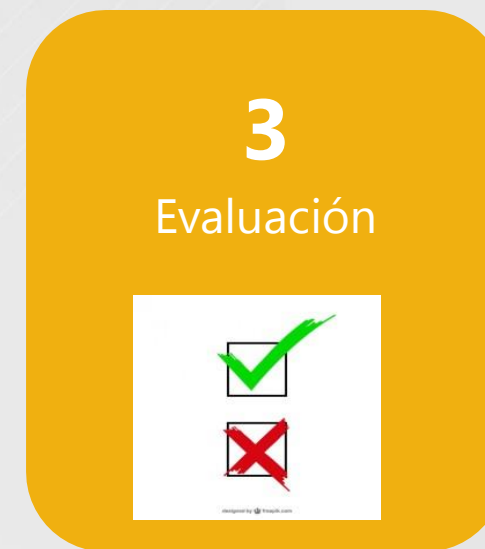
*Método A - condiciones normales: 2 días – 2,5 hrs cada visita*

***Método B - simulación: 1 día – 2,5 hrs de duración (RECOMENDADO)***

El responsable de la ejecución de esta Etapa es el/la Evaluador/a

Se compone de las siguientes sub etapas:

1. **Definición del plan de trabajo** e inicio del proceso de evaluación.
2. **Recopilación de las evidencias** para evaluación de competencias.
3. **Conclusiones y cierre** del portafolio de evidencias.



# EVIDENCIAS DIRECTAS



**Proporcionan información de primera mano respecto del/la candidato/a.**

Es generada en presencia del/la Evaluador/a y está referida a cada una de las Unidades de Competencia Laboral y/o del perfil ocupacional en que se evalúa.

Se recopilan a través de 3 instancias, que tienen el siguiente peso en la evaluación total:

Evaluación Jefe Directo/ Análisis de Casos (según corresponda)	10%
Prueba de Conocimientos	20%
Observación en terreno/Simulación (según corresponda)	60%



## 3.2-EVALUACIÓN: EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS



### Aplicación de un set de instrumentos

#### Instrumentos de Evaluación a utilizar:

- Evaluación del Jefe Directo ✓
- Análisis de Casos (opción al anterior) ✓
- Prueba de Conocimientos ✓
- Observaciones en terreno (2)
- Simulación (opcional a una observación en terreno, previa solicitud fundada a CHV) ✓
- Evidencias Indirectas o históricas ✓



## C)-PRUEBAS DE CONOCIMIENTO



Su objetivo es emitir un juicio respecto al manejo de los conocimientos **básicos y técnicos** necesarios para cumplir con el P.O. en el que se está evaluando el/la postulante.

Es de **aplicación individual**, por escrito, y el tiempo de respuesta dependerá de la cantidad de preguntas del instrumento.



## B)-ANÁLISIS DE CASOS



Evaluar **preferentemente** las competencias conductuales de las UCL's o perfil que se están evaluando.

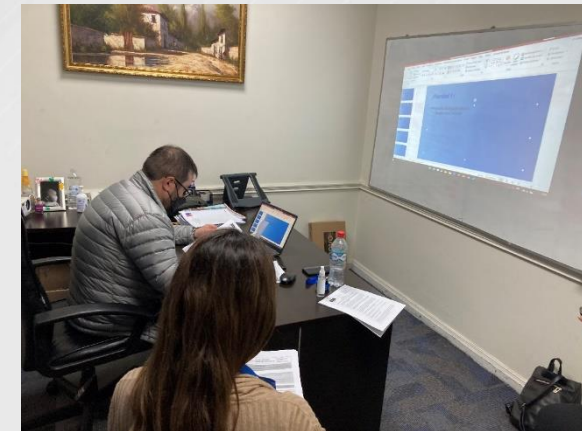
El caso presentado puede referir a una o más unidades de competencia laboral.



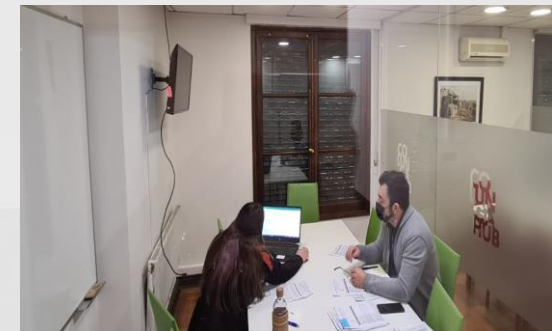
## F)-SIMULACIÓN (1,5 horas de duración)



Su objetivo es evaluar el desempeño del/la candidato/a **cuando no es posible observarlo/a en el lugar donde realiza su trabajo porque:**



- **Las condiciones para la observación no lo permiten,** (Ejemplo: situaciones de emergencias, reclamos de clientes y situación de inactividad laboral del candidato)
- **Por estar siendo evaluado en un perfil ocupacional distinto al que está empleado.**
- **Por presentarse un problema de temporalidad del trabajo que se quiere observar, entre otras razones.**



## 3.3-EVALUACIÓN: SUB ETAPA CIERRE DE PORTAFOLIO



### Resultados del proceso de evaluación:

- Un/a candidato/a es **“competente”**, si obtiene un **porcentaje igual o superior a 75% (puntaje 3) en cada una de las UCL’s evaluadas, o en todas las UCL’s que el perfil ocupacional establece que debe ser evaluado.**
- En consecuencia es **“aún no competente”** si su **puntaje final en cada una de las UCL’s obligatorias evaluadas, o en todas las UCL’s que el perfil ocupacional establece que debe ser evaluado/a**, es menor a menor a 75% (menor a 3).



## A CONSIDERAR LAS EVIDENCIAS...



1. **No** se considerarán las licencias habilitantes que son requisito del perfil en evaluación, y contratos de trabajo.
2. La Evidencia Indirecta es **OBLIGATORIA**, pues pondera 10% dentro del proceso de Evaluación .
3. Centro es el responsable de identificar las diferentes Evidencias Indirectas que serán solicitadas a cada candidato/a.
4. Si el/la candidato/a NO entrega ninguno de los antecedentes solicitados se considerará **“Abandono de Proceso”** por no cumplir con un requisito OBLIGATORIO dentro del proceso.

# 4-CERTIFICACIÓN



**(Notificación de resultados de 1 a 1,5 meses desde la evaluación)**

**El responsable de la ejecución de esta Etapa es el Centro.**

**Se compone de las siguientes sub etapas:**

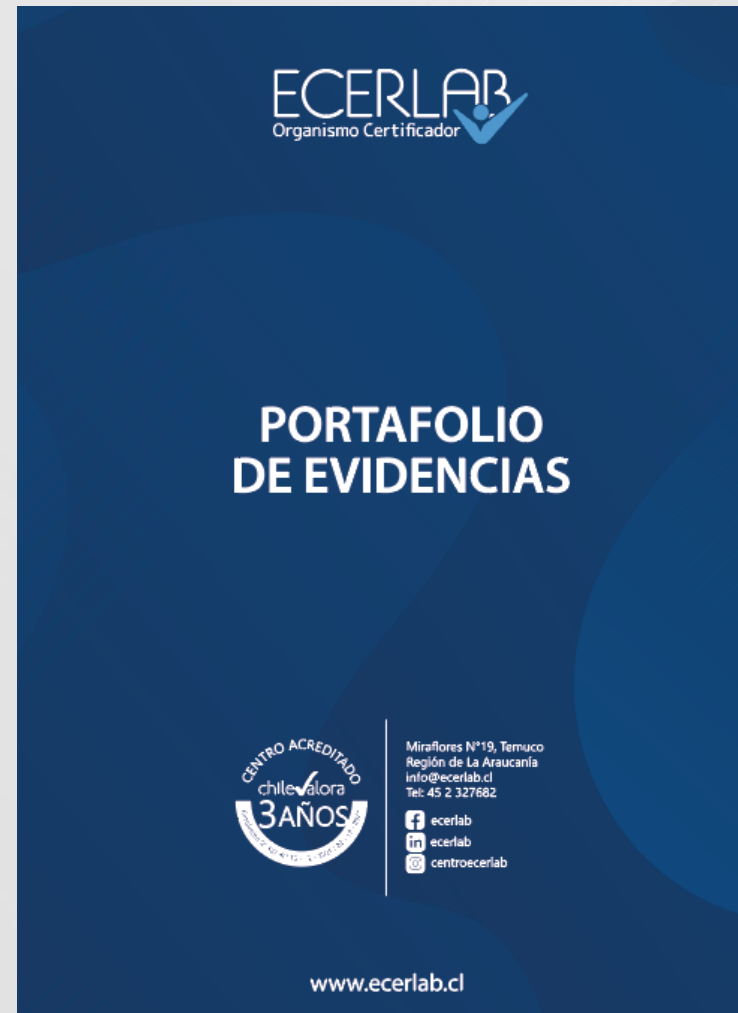
1. Decisión de Certificación.
2. Notificación a ChileValora.
3. Retroalimentación para candidato/a Aún no competente.
4. Entrega del certificado.



# PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS

Reúne el conjunto de **evidencias directas e indirectas**

En términos operativos es el conjunto de documentos que dan **evidencia de los conocimientos, habilidades y competencias** de un/a candidato/a.





## 4-CERTIFICACIÓN: RETROALIMENTACIÓN AL CANDIDATO



Candidatos/as “**Competentes**” se considerarán retroalimentados/as con la entrega de su portafolio y certificado.



Candidatos/as “**Aun no competentes**” serán retroalimentados/as a través del Informe de Brechas





## Centro Certificador de Competencias Laborales

[atencioncomercial@ecerlab.cl](mailto:atencioncomercial@ecerlab.cl) / [certificación@ecerlab.cl](mailto:certificación@ecerlab.cl) / [info@ecerlab.cl](mailto:info@ecerlab.cl)

Tel: +56 9 48947596 / +56 9 68195732 / +56 9 72070338

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