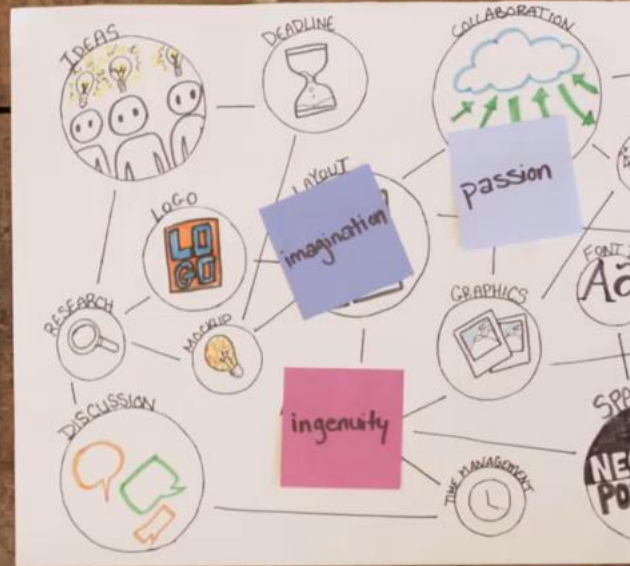
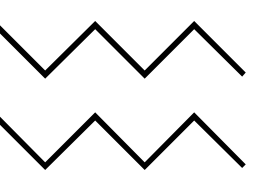


TALLER DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN COMITÉ DE CREACIÓN DE CAPACIDADES (CCC)

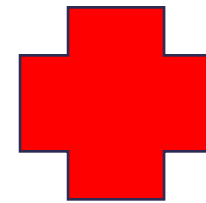
OSVALDO RUDLOFF PULGAR
JUAN LUIS URZÚA ETCHEBERRY
AGOSTO 2024

ORP | GRUPO
CONSULTOR





El Comité se ha impuesto los siguientes objetivos:



a. **Estructurar el proceso de creación de capacidades** a favor de la eficacia fiscalizadora y de los miembros de la OLACEFS;



b. **Promocionar programas integrales de creación de capacidades**, tanto a nivel nacional como regional;



c. **Desarrollar competencias, para ser aplicadas y/o promovidas** en los miembros de OLACEFS;



d. **Recoger, ordenar e incorporar en la planificación operativa del Comité, todos los requerimientos en materia de fortalecimiento de capacidades**, presentados por los miembros y por los órganos de OLACEFS, de conformidad la Guía Operativa de Procedimientos y Funciones del CCC; y,



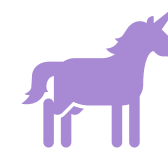
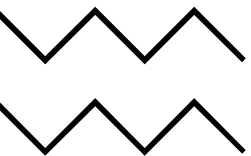
e. **Formular un plan operativo** en materia de creación de capacidades profesionales de los miembros, que incluya una propuesta de **priorización de materias y programas sugeridos por éstos**, en lo pertinente, para su discusión y aprobación por el Consejo Directivo, acorde a los lineamientos estratégicos de OLACEFS y disponibilidad presupuestaria.





- Hemos realizado un diagnóstico exhaustivo con el fin de precisar las necesidades de capacitación y su plan
- El resultado es que el CCC incorpore en su esencia un rol armonizador / articulador para que cada EFS contribuya alcanzar los objetivos anteriormente expuestos
- Nos preguntamos entonces, dentro de la diversidad de los 22 países miembros:

¿Qué modelo es transversal a todos y operacionalizable solo con la voluntad, independiente de los medios, recursos o agenda política del momento?



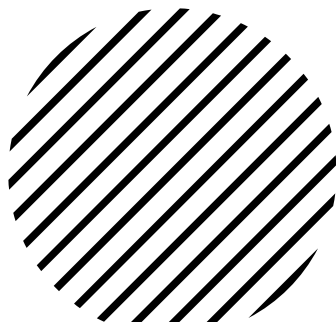
a) Consistencia con sus propósitos y declaraciones institucionales, formulados en ejercicio de su plena autonomía.

b) Generar evidencias de la debida consideración de las expectativas y demandas de su entorno relevante, así como de la legislación y regulación vigente.

Agregamos:

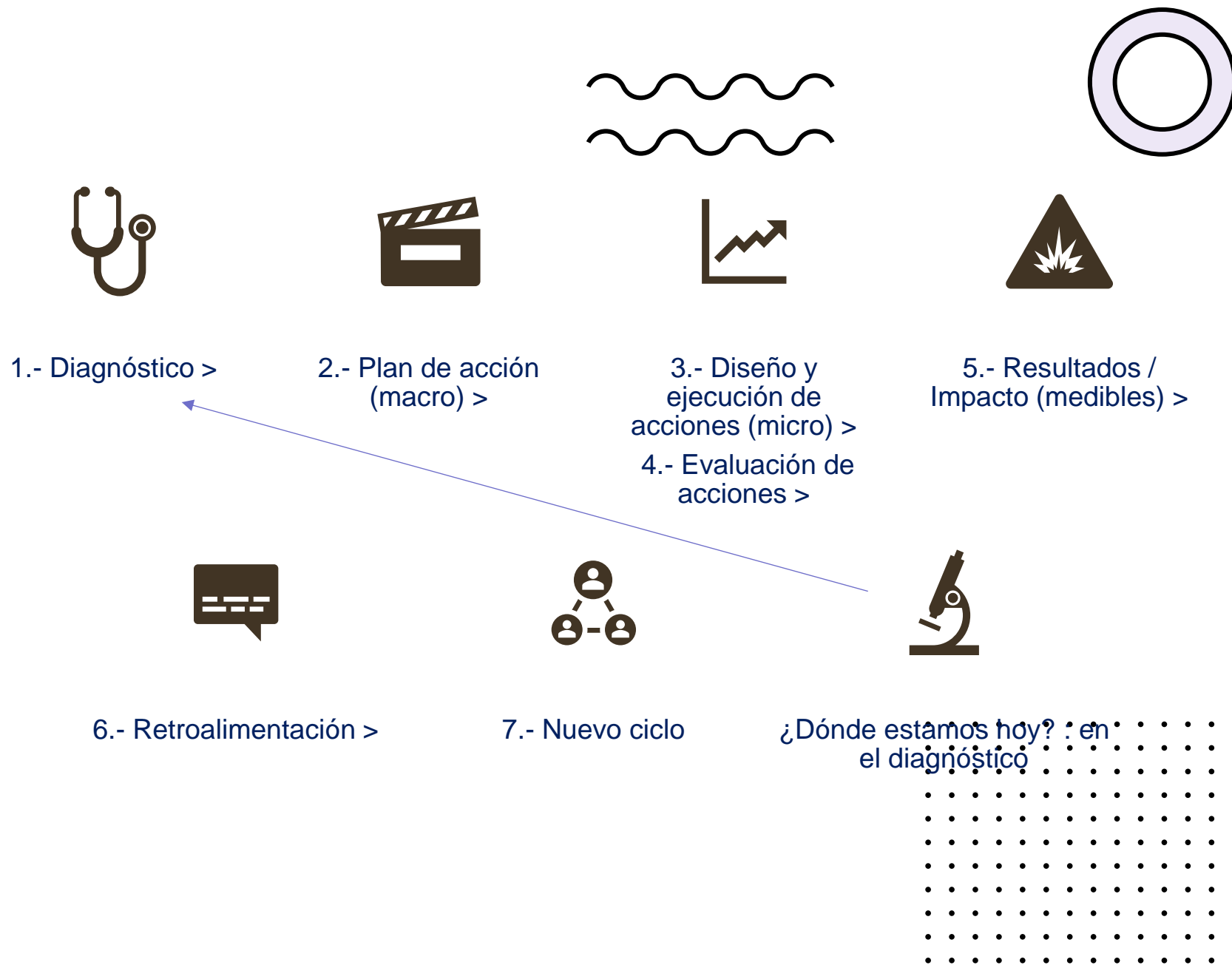
c) Alcance de sus objetivos con resultados medibles.

d) Compromiso de largo plazo.



Proceso de mejora continua para el aseguramiento de la calidad:

Como todo proceso es sistemático, permanente, medible, dentro un modelo espacio tiempo dinámico, que podemos graficarlos de la siguiente forma:



Arquitectura del modelo:

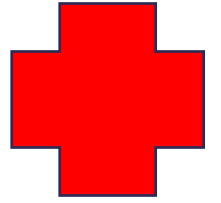
1. Nuevo Ciclo: Tributa al objetivo B del Comité: Promocionar **programas integrales** de creación de capacidades.

- RAP: modelo de Reconocimiento de Aprendizajes Previos / estudiamos e identificamos los programas de capacitación presentes que acrediten y sean pertinentes a la agenda y prioridades trazadas por la OLACEFS por medio de su CCC para el período 2025 – 2026 con especial consideración a aquellos que por su naturaleza, interés e impacto trascienda al largo plazo, tomando como base estos y proporcionar una versión en un nivel superior de continuidad.
- Los conocimientos, competencias como el perfil de egreso serán reconocidos y acreditados para la continuidad en los cursos del nuevo plan de capacitación.

2. Replicar estos cursos para alumnos que no los hayan realizado e impartirlos en el nuevo plan de capacitación.

3. Incorporar mecanismos formales de RAP como el Sistema de Transferencia de Créditos, establecido el año 1999 en la **Declaración de Bolonia**

○ Arquitectura del modelo



4. Incorporar conocimientos externos

Tejer redes con instituciones de educación superior que entreguen cursos de capacitación o diseñen cursos para las EFS en los respectivos países.

5. Diseño y ejecución de acciones:

Identificar las nuevas necesidades de capacitación, separarlas por áreas o pilares, estudiar la oferta del portafolio de cursos de capacitación de cada EFS 2024 para finalmente seleccionar aquellos que la CCC invitará a ser parte de su plan de capacitación 2025-2026.

6. Necesidades de mejora en función del diagnóstico:

6.1 Compromiso de la EFS con la ejecución y efectividad de los cursos que comprometen

6.2 Seguimiento de tasa de asistencia

6.3 Seguimiento de tasa de retención / deserción

6.4 Seguimiento de tasa de aprobación

6.5 CCC armonizará y articulará el portafolio de cursos a la misión de la OLACEFS, asegurando la tributación de estos a los objetivos trazados e impuestos (matriz de tributación).



○ Nuevos elementos para asegurar el éxito

Evidencia: solo el 63% de los alumnos finalizan los cursos.

Los cursos deben tener en su diseño un “perfil de ingreso” y un “perfil de egreso”.

Requisito: interés de los alumnos, por ejemplo, acceder a los cursos por medio de una carta de interés y entrevista personal, otros filtros.

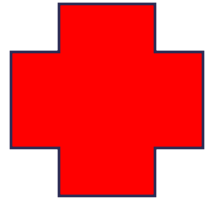
El curso obligatorio “es obligatorio”

El voluntario deja de serlo una vez que se matricula, graduarse es obligatorio.

El concepto es “menos es más”.



○ Componentes comunes de un plan de capacitación:



1. Diagnóstico de necesidades:
Identificación de las brechas de habilidades y competencias que existen en la organización. (CCC)

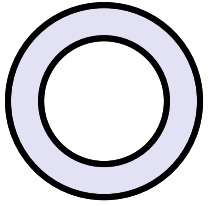


2. Objetivos de la capacitación:
Definición clara de lo que se espera lograr con la capacitación. (EFS)

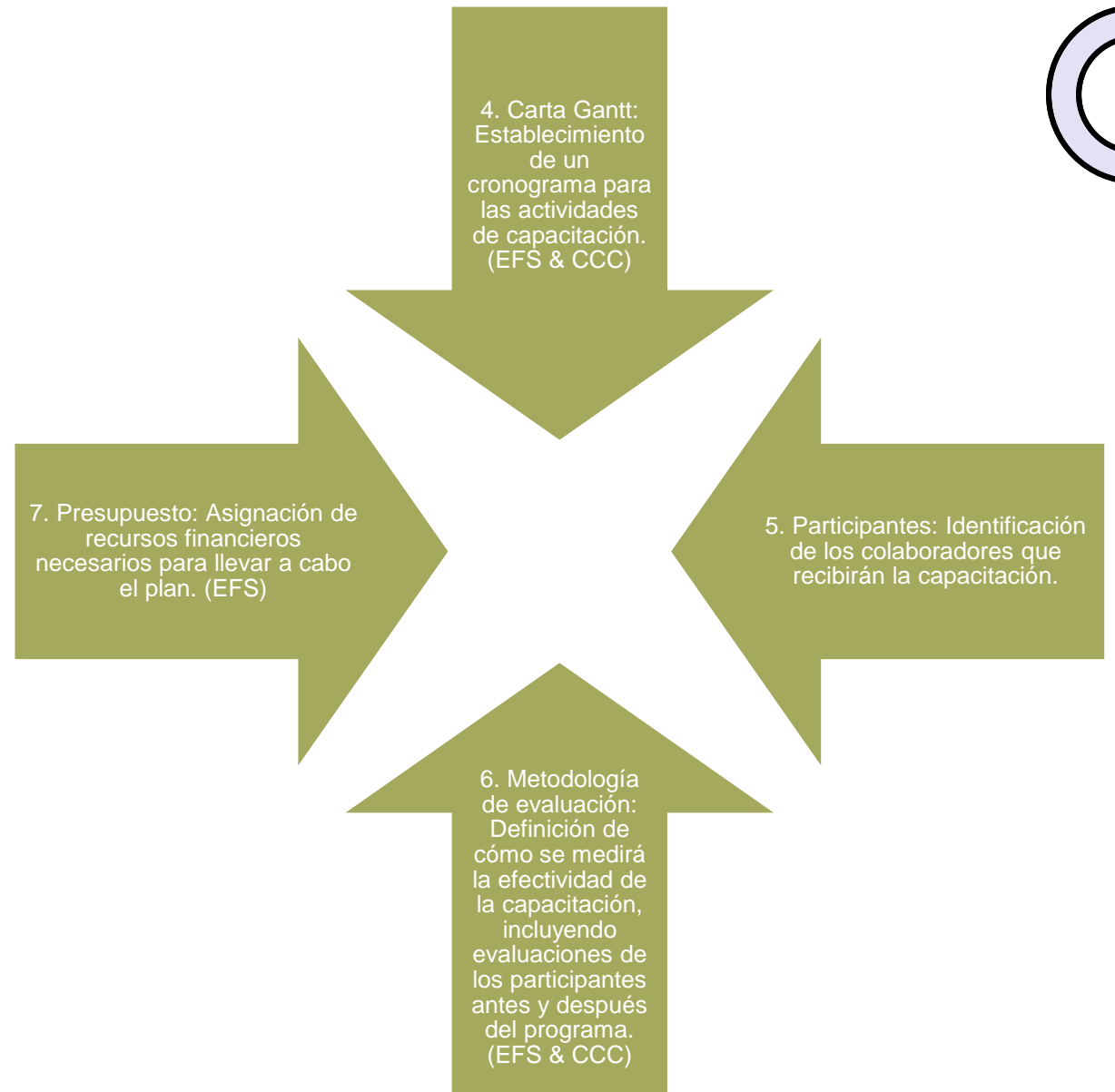


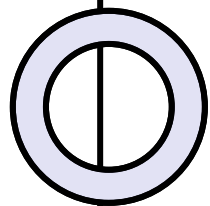
3. Contenido y recursos:
Determinación de los temas a cubrir, los métodos de enseñanza (presencial, en línea, talleres, etc.) y los recursos necesarios (instructores, materiales, tecnología). (EFS)





El propósito final del plan de capacitación es mejorar el rendimiento y la productividad de los colaboradores, lo que a su vez contribuye al éxito general de las EFS y finalmente las OLACEFS





Plan de capacitación

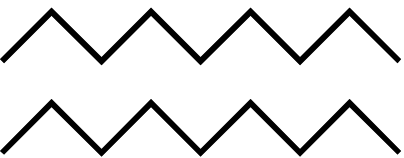
MARCO DE CUALIFICACIONES: columna vertebral de oferta 2025-2026

OBJETIVO: facilitar el desarrollo de trayectorias educativas y laborales de las personas, asimismo, fortalecer la calidad y pertinencia entre la oferta formativa y las necesidades del mundo laboral (OLACEFS), aportando a la comprensión y legibilidad del sistema

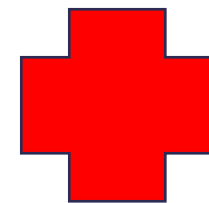
Puente entre el mundo formativo y laboral

El Marco de Cualificaciones es un instrumento orientador y referencial que permite organizar y reconocer aprendizajes, distribuidos en una estructura gradual de niveles, los que comprenden conocimientos, habilidades y competencias. El MCTP permite:

- 1.- Promover aprendizajes a lo largo de la vida de las personas
- 2.- Articular entre distintos niveles educativos, y entre la educación formal y no formal
- 3.- Puente entre el mundo del trabajo con la oferta formativa



Pilares transversales



MATERIAS DE AUDITORIA



HABILIDADES TRANSVERSALES



INTEGRIDAD



MEDIO AMBIENTE



TICS (IA, Big Data, otros)





TALLER DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN COMITÉ DE CREACIÓN DE CAPACIDADES (CCC)

S A N T I A G O , C H I L E

29 DE AGOSTO DE 2024

