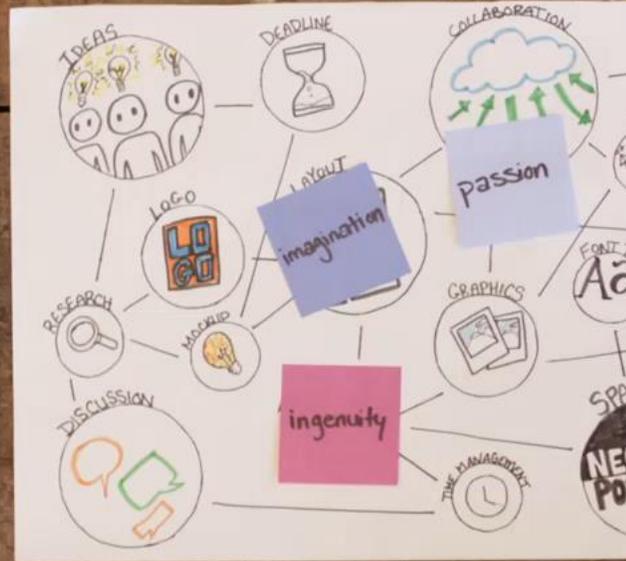
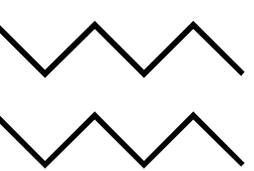


# TALLER DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN COMITÉ DE CREACIÓN DE CAPACIDADES (CCC)

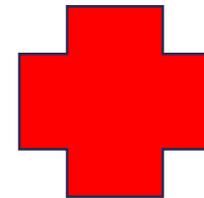
OSVALDO RUDLOFF PULGAR  
JUAN LUIS URZÚA ETCHEBERRY  
AGOSTO 2024

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,



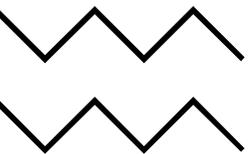
e. **Formular un plan operativo** en materia de creación de capacidades profesionales de los miembros, que incluya una propuesta de **priorización de materias y programas sugeridos por éstos**, en lo pertinente, para su discusión y aprobación por el Consejo Directivo, acorde a los lineamientos estratégicos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



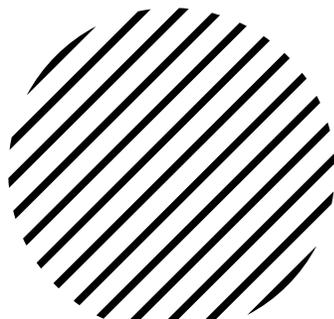
a) Consistencia con sus propósitos y declaraciones institucionales, formulados en ejercicio de su plena autonomía.

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.





# Arquitectura del modelo:

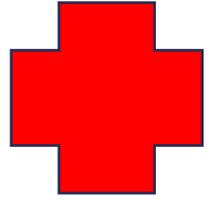
1. Nuevo Ciclo: Tributa al objetivo B del Comité: Promocionar **programas integrales** de creación de capacidades.

- 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.

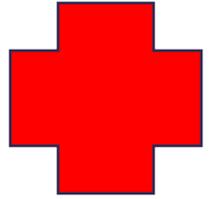
El curso obligatorio “es obligatorio”

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)

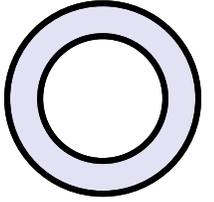


2. Objetivos de la capacitación:  
Definición clara de lo que se espera lograr con la capacitación. (EFS)

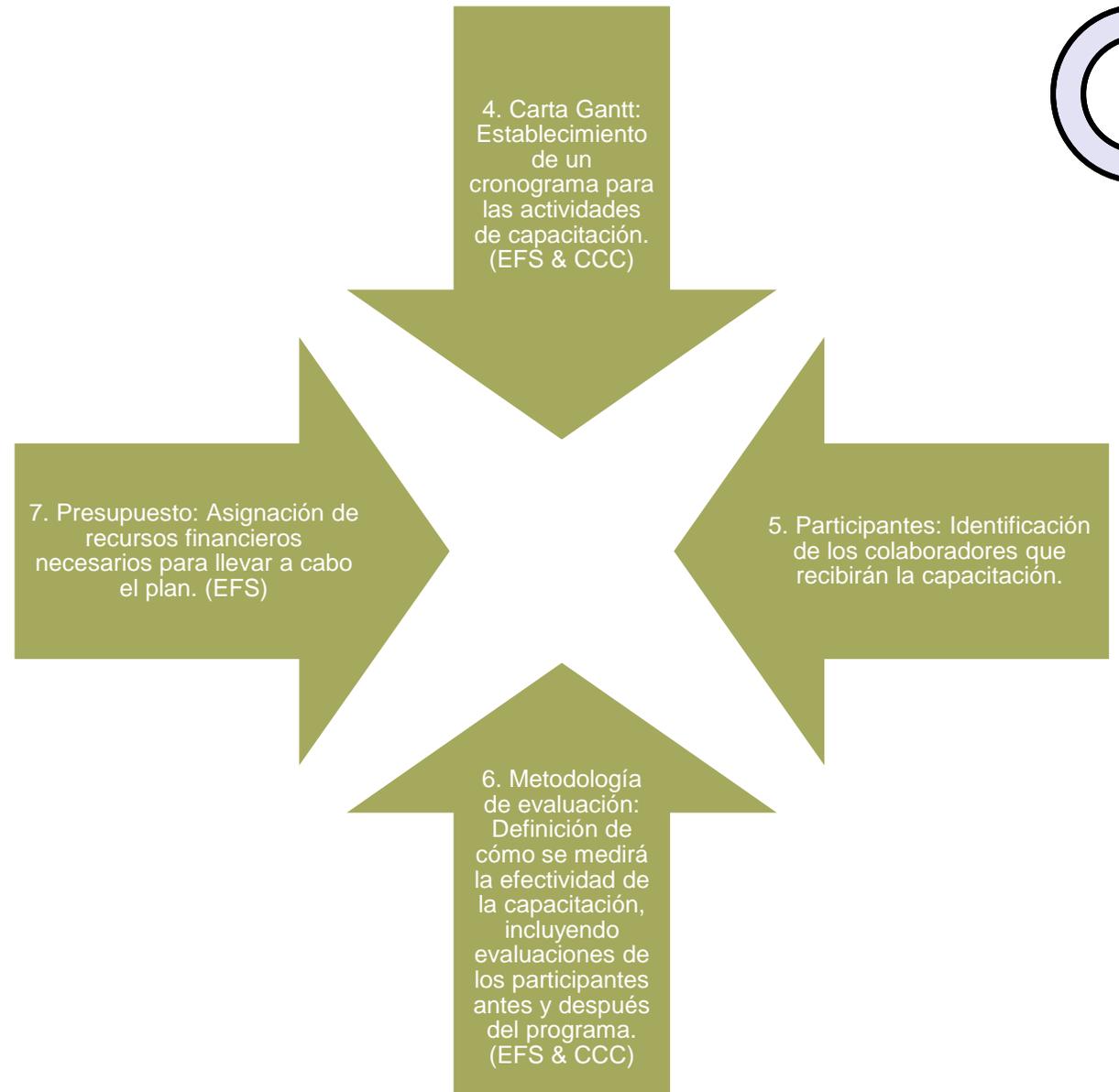


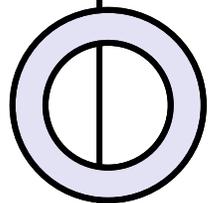
3. Contenido y recursos:  
Determinación de los temas a cubrir, los métodos de enseñanza (presencial, en línea, talleres, etc.) y los recursos necesarios (instructores, materiales, tecnología). (EFS)





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

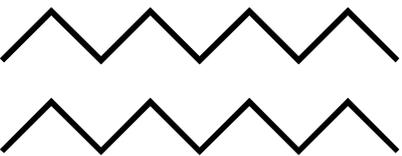
## MARCO DE CUALIFICACIONES: columna vertebral de oferta 2025-2026

**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

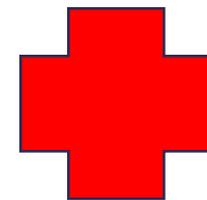
### Puente entre el mundo formativo y laboral

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

