



**UNIDAD DE COMPETENCIAS LABORALES**

[CÓDIGO DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA]

**[NOMBRE DE LA UNIDAD DE  
COMPETENCIA LABORAL]**

**[Nombre del Sector]**

**[Nombre del Subsector]**

**[Área Productiva]**

**[ORGANISMO SECTORIAL DE COMPETENCIAS LABORALES]**

## I. Identificación de la Unidad de Competencia Laboral (UCL)

Código	[Código de la Unidad de Competencia]		
Nombre	[Nombre de la Unidad de Competencia laboral]		
Versión	[Ingrese el número de versión de la Unidad de Competencia]		
Sector	[Nombre del Sector]		
Subsector	[Nombre del Subsector]		
Área Productiva	[Área Productiva]		
Nivel de Cualificación	[Elija un elemento]		
Códigos de Clasificación	CIU4.CL	CIU008	CAE SII
	Ingrese código CIU	Ingrese código CIUO	Ingrese código CAE
Fecha de Acreditación	Haga clic aquí para escribir una fecha.		
Fecha de Vigencia	Haga clic aquí para escribir una fecha.		
Transversal/Específica	Elija un elemento.	Obligatoria/Opcional	Elija un elemento.

## II. Actividades Clave<sup>1</sup> y Criterios de Desempeño<sup>2</sup>

### 1. Actividad Clave 1

- 1.1. Criterio de desempeño 1.1
- 1.2. Criterio de desempeño 1.2
- 1.3. Criterio de desempeño 1.3
- 1.4. Criterio de desempeño 1.n

### 2. Actividad Clave 2

- 2.1. Criterio de desempeño 2.1
- 2.2. Criterio de desempeño 2.2
- 2.3. Criterio de desempeño 2.3
- 2.4. Criterio de desempeño 2.n

<sup>1</sup> Actividad Clave o Elemento de Competencia: Es el desglose de una competencia en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener un resultado. Describe una acción, comportamiento o un resultado que el trabajador debe demostrar. Contiene la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Redacción: VERBO + OBJETO + CONDICION.

<sup>2</sup> Criterios de Desempeño: describen la calidad de los resultados de un desempeño exitoso respecto de una actividad clave. Contienen un enunciado evaluativo que establece las características de un desempeño competente y deben redactarse en la forma más precisa posible, ubicando claramente el resultado y las características del desempeño observables y verificables para ese resultado.

### III. Competencias Conductuales<sup>3</sup>

Nombre de la Competencia	Descripción de la Competencia Conductual	Indicadores de la Competencia Conductual
Competencia Conductual 1	Descripción Competencia Conductual 1	Indicador 1.1
		Indicador 1.2
		Indicador 1.3
Competencia Conductual 2	Descripción Competencia Conductual 2	Indicador 2.1
		Indicador 2.2
		Indicador 2.3

### IV. Conocimientos<sup>4</sup>

Tipo de Conocimiento	Ámbitos de conocimientos
Básicos	Conocimiento básico 1
	Conocimiento básico 2
	Conocimiento básico 3
Técnicos	Conocimiento técnico 1
	Conocimiento técnico 2
	Conocimiento técnico 3
	Conocimiento técnico 4

### V. Herramientas, equipos y materiales<sup>5</sup>

- Herramientas, equipos y materiales 1
- Herramientas, equipos y materiales 2
- Herramientas, equipos y materiales n

<sup>3</sup> Competencias Conductuales: comportamientos y actitudes personales que permiten un desempeño laboral exitoso; refieren a las habilidades y destrezas personales y sociales que definen el estilo de actuación esperado para obtener un resultado considerado de calidad.

<sup>4</sup> Conocimientos (saber): Incluyen el conocimiento y comprensión necesarios para lograr los desempeños especificados en la Unidad de Competencia. Pueden referirse a los conocimientos teóricos y de principios de base científica que el trabajador debe dominar, así como a sus habilidades cognitivas en relación a la Unidad de Competencia.

<sup>5</sup> Corresponden a los implementos e insumos requeridos para lograr el desempeño esperado en la ejecución de las actividades claves.

## VI. Orientaciones para la evaluación de competencias<sup>6</sup>

1. **Evidencias sugeridas para la evaluación:** se debe indicar aquellas evidencias que sean más pertinentes para la evaluación de la Unidad de Competencia. Cuando sea necesario se pueden especificar criterios para resguardar la veracidad y vigencia de las evidencias. Algunas de estas evidencias pueden ser directas<sup>7</sup> y otras indirectas<sup>8</sup>.
  - 1.1. **Evidencias de Conocimientos:** es cualquier evidencia que demuestra los conocimientos de la persona relacionados con la Unidad de Competencias: pruebas, disertaciones, certificados de cursos o capacitaciones.
    - Evidencia 1
    - Evidencia 2
    - Evidencia 3
  - 1.2. **Evidencias de Procesos o desempeño:** es cualquier evidencia que dé cuenta de la correcta realización de procesos, procedimientos y tareas asociados a los criterios de desempeño: informes, demostraciones, observaciones.
    - Evidencia 1
    - Evidencia 2
    - Evidencia 3
  - 1.3. **Evidencias de Productos:** evidencia directa del trabajo de una persona que pueden ser producidos en si o un registro de productos terminados: productos concretos, fotos o videos de productos
    - Evidencia 1
    - Evidencia 2
    - Evidencia 3
2. **Orientaciones para la evaluación real en situación de trabajo**
  - 2.1. Orientación 1
  - 2.2. Orientación 2
  - 2.3. Orientación n
3. **Orientaciones para la evaluación en situación simulada**
  - 3.1. Orientación 1
  - 3.2. Orientación 2
  - 3.3. Orientación n

---

<sup>6</sup> Entrega los lineamientos, recomendaciones y ejemplos de recopilación de evidencias directas e indirectas que permitan evaluar en forma adecuada al trabajador y que constituyen un insumo para los Centros de Evaluación y Certificación.

<sup>7</sup> Las **evidencias directas** proporcionan información de primera mano respecto del candidato; dicha información es generada en presencia del evaluador y está referida a cada una de las Unidades de Competencia Laboral del perfil ocupacional en que se evalúa.

<sup>8</sup> Las **evidencias indirectas o históricas** provienen de fuentes secundarias de información y aportan antecedentes sobre la historia laboral previa del candidato en el ámbito del perfil ocupacional en el cual será evaluado. En este tipo de evidencia es relevante identificar claramente la formalidad de la misma, su vigencia, entidad emisora u otros aspectos que den cuenta de la validez de las mismas.

## VII. Historia de modificaciones

Versión	Capítulo	Modificaciones