



Comisión Sistema Nacional de Certificación  
de Competencias Laborales

# Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad

30 de Julio 2021



# Resumen Presentación

## Competencias Transversales para la Empleabilidad

### CATÁLOGO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD

DIAGNÓSTICO

METODOLOGÍA DE  
CONSTRUCCIÓN

ESTRUCTURA DEL  
CATÁLOGO CTPE

ESTRUCTURA DE UN  
PERFIL OCUPACIONAL  
Y UNA COMPETENCIA

APLICACIÓN EN UNA  
COMPETENCIA

PROCESO DE  
EVALUACIÓN

## 1 CONSTRUCCIÓN DEL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD

### DIAGNÓSTICO

- ❖ El Catálogo Nacional de Competencias Laborales de ChileValora en el año 2015 contaba con 819 perfiles ocupacionales.
- ❖ Más de 2000 unidades de competencias.
- ❖ En estas 2000 unidades de competencias se identificaban lo que denominábamos “competencias conductuales o blandas”.
- ❖ Cerca de 150 competencias distintas.
- ❖ Las competencias conductuales se construían de forma discrecional.
- ❖ Con estos antecedentes, surge la necesidad de identificar aquellas competencias conductuales más relevantes y estandarizarlas.

## 1 CONSTRUCCIÓN DEL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD

### METODOLOGÍA DE CONSTRUCCIÓN

- ❖ Estado del arte nacional e internacional revisando trabajo desarrollado por entidades de Colombia, Argentina, Brasil y Perú. Además de Australia, Canadá, Reino Unido y Estados Unidos.
- ❖ Se consultaron fuentes primarias, privilegiando la estructura de trabajo de ChileValora en torno al diálogo social tripartito.
- ❖ Para la priorización de las competencias transversales para la empleabilidad, se consideraron:
  - Competencias presentes en los marcos o estudios nacionales que han contado con la participación de diversos actores para su construcción.
  - Competencias que se relacionaban con mejor desempeño en el mundo laboral y en la continuidad de estudios.
  - Competencias de empleabilidad que se identifican en países que son referentes por el desarrollo de sus marcos de cualificaciones (Australia, por ejemplo).
  - Contar con un listado acotado de competencias que permitiera facilitar su comunicación.

## 2

## CATÁLOGO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD

### ESTRUCTURA DEL CATÁLOGO CTPE

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN	INDICADORES	ESTÁNDARES POR INDICADOR DE CONDUCTA DE ACUERDO AL NIVEL DE CUALIFICACIÓN
Comunicación	Comprende y se expresa verbalmente, no verbalmente y/o por escrito, con diversos propósitos comunicativos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Se expresa con diversos propósitos comunicativos.</li> <li>Comprende diversos mensajes orales, no verbales, visuales y/o escritos.</li> <li>Expresa sus opiniones y emociones con respeto.</li> <li>Utiliza el lenguaje no verbal como herramienta de expresión y comprensión en contextos comunicativos.</li> </ol>	<p><b>Nivel 1:</b> Entrega y solicita información básica, en un lenguaje simple y comprensible.</p> <p><b>Nivel 2:</b> Entrega y solicita información en un lenguaje técnico, de forma clara y comprensible.</p> <p><b>Nivel 3:</b> Entrega y solicita información detallada, confirmando que su interlocutor haya comprendido su mensaje</p> <p><b>Nivel 4:</b> Selecciona formas de comunicación diferenciadas dependiendo de su interlocutor, logrando mantener un diálogo fluido con éste.</p> <p><b>Nivel 5:</b> Identifica los objetivos comunicacionales que requiere expresar y utiliza el o los métodos más efectivos para cumplir con su propósito comunicacional.</p>
Trabajo en equipo			
Resolución de problemas			
Efectividad personal			
Iniciativa y aprendizaje permanente			
Conducta segura y autocuidado			

## 2

## CATÁLOGO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD

### ESTRUCTURA DE UN PERFIL OCUPACIONAL Y UNA COMPETENCIA

#### PERFIL OCUPACIONAL:

*Una agrupación de UCL relevantes para una determinada área ocupacional u oficio.*

*Nombre(s) de la ocupación*

*Ámbito ocupacional*

*Requisitos para la evaluación*

*Modalidad de evaluación*

*Ámbito normativo*

*Requisitos para el desempeño de la ocupación*

**Unidades de competencia laboral asociadas al perfil**

#### UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL - UCL:

*Un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado.*

*Actividades clave*

*Conocimientos*

***Competencias transversales para la empleabilidad***

*Criterios de desempeño*

*Conocimientos generales*

*Conocimientos específicos*

***Equipos, herramientas, materiales y EPP***

## CATÁLOGO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD

**PINTOR(A) DE CARROCERÍAS  
AUTOMOTRICES**

Preparar proceso de pintado de superficie de acuerdo con estándares técnicos, orden de trabajo y normativas vigentes

Ejecutar proceso de pintado de superficie de acuerdo con estándares técnicos, orden de trabajo y normativas vigentes

Ejecutar proceso de pintado de superficie de acuerdo con estándares técnicos, orden de trabajo y normativas vigentes

### APLICACIÓN EN UNA COMPETENCIA

Aplicar procedimiento de pintado y lacado de superficies de acuerdo con estándares técnicos, orden de trabajo y normativas vigentes.

Realizar pulido y acabado de la superficie de acuerdo con tipo de pintura, estándares técnicos, orden de trabajo y normativas vigentes.

1. La pieza pintada es dirigida a la zona de secado de acuerdo con procedimientos de trabajo y normativas vigentes.

2. La pieza pintada es inspeccionada según pauta de trabajo y estándares de calidad.

3. El proceso de pulido es realizado de acuerdo con tipo de pintura, estándares técnicos, orden de trabajo y normativas vigentes.

4. El proceso de acabado es realizado según tipo de pintura, estándares técnicos, orden de trabajo y normativas vigentes.

#### CONOCIMIENTOS

##### Conocimientos generales:

- Ortografía y redacción.
- Matemática básica

##### Conocimientos específicos:

- Características y técnicas de corrección de defectos.
- Clasificación de las pinturas, por evaporación de solventes, por reacción química, base solvente poliuretanos, poliéster y base agua.
- Condiciones de secado y curado.
- defectos de secado y curado en piezas.
- Distintos procedimientos asociados a la preparación de colores.

(...)

#### COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD:

1. De las seis competencias se seleccionaron las siguientes 3:

- Resolución de problemas
- Iniciativa y aprendizaje permanente
- Conducta segura y autocuidado

2. Sus respectivos indicadores.

3. De acuerdo al nivel de cualificación bajo el cual se clasifica el perfil se asignan los estándares de los indicadores. En este caso, nivel 2.

2

## CATÁLOGO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD

Ejecutar proceso de pintado de superficie de acuerdo con estándares técnicos, orden de trabajo y normativas vigentes

### RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Reconoce problemas y utiliza fuentes de información para implementar acciones para su resolución.

### PROCESO DE EVALUACIÓN

Reconoce los problemas y genera acciones para evitarlo.

Implementa y monitorea acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados.

## CATÁLOGO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD

Ejecutar proceso de pintado de superficie de acuerdo con estándares técnicos, orden de trabajo y normativas vigentes

### RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Reconoce problemas y utiliza fuentes de información para implementar acciones para su resolución.

Nunca (1).

Rara vez (2)

Casi Siempre (3)

Siempre (4)

### PROCESO DE EVALUACIÓN

Reconoce los problemas y genera acciones para evitarlo.

Implementa y monitorea acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados.

#### PUNTAJE

#### RUBRICA DE EVALUACIÓN

1

##### Ausencia del desarrollo de la competencia, donde se observa que el candidato:

- Demuestra habilidades solo para algunos elementos de la unidad de competencia.
- Maneja información insuficiente de los procedimientos o herramientas tecnológicas que apoyan los procesos operativos.
- Las conductas no se orientan claramente hacia la tarea, problema, tema o situación específica que se está llevando a cabo y no van más allá.
- Demuestra un bajo nivel de destrezas y requiere apoyo o supervisión para realizar el desempeño esperado.

2

##### Competencia está en desarrollo de la competencia, donde se observa que el candidato:

- Demuestra habilidades discontinuas en el desarrollo de los componentes de la unidad de competencia.
- Maneja información general o básica de los procedimientos o herramientas tecnológicas que apoyan los procesos operativos.
- Las conductas se orientan hacia y están ligadas solamente por una tarea, un problema, un tema o una situación específica que se esté llevando a cabo y no van más allá (no se observa comprensión holística).
- Demuestra destrezas para algunos elementos de la unidad de competencias pero no alcanza a realizar el desempeño esperado.

3

##### Competencia desarrollada, donde se observa que el candidato:

- Demuestra habilidades de forma frecuente y amplia, de acuerdo al desarrollo esperado de la unidad de competencia.
- Maneja información suficiente y la expresa claramente, respecto de los procedimientos o herramientas tecnológicas que apoyan los procesos operativos.
- Las conductas están orientadas de acuerdo a comprensión amplia de la unidad de competencia y se realizan de forma autónoma y sistemática.
- Alcanza los desempeños esperados con suficiencia y autonomía.

4

##### Competencia con nivel de desarrollo excepcional (experto), donde se observa que el candidato:

- Demuestra habilidades de mayor complejidad y consistencia para todos los desempeños esperados de la unidad de competencia.
- Maneja información a nivel experto que lo constituyen en un referente para otros en su ámbito de desempeño.
- Demuestra conductas de gran autonomía y complejidad que se realizan en forma sistemática y se orientan a situaciones más allá de los desempeños esperados.
- Corresponde a un nivel experto en el desarrollo de la unidad de competencia.

## 3

## DESAFÍOS DEL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES PARA LA EMPLEABILIDAD

Ejecutar proceso de pintado de superficie de acuerdo con estándares técnicos, orden de trabajo y normativas vigentes

### RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Reconoce problemas y utiliza fuentes de información para implementar acciones para su resolución.

### PROCESO DE EVALUACIÓN

		NIVEL 2 DE CUALIFICACIÓN	1 - No logra lo esperado	2 - Logra parcialmente lo esperado	3 - Logra lo esperado	4 Supera lo esperado
<p>Reconoce los problemas y genera acciones para evitarlo.</p>		<p>Reconoce situaciones que pueden entenderse como problema dentro de su contexto laboral, entregando información oportuna a quienes pueden apoyar a resolverlo y/o tomando medidas dentro su ámbito de atribución.</p>	<p>Reconoce deficientemente aquellas situaciones que pueden entenderse como problema dentro de su contexto laboral, no informando a tiempo ni tomando medidas dentro su ámbito de atribución para resolverlos</p>	<p>Reconoce situaciones que pueden entenderse como problema dentro de su contexto laboral, pero en ocasiones se retrasa en entregar información oportuna a quienes pueden apoyar a resolverlo y/o en tomar medidas dentro su ámbito de atribución</p>	<p>Reconoce situaciones que pueden entenderse como problema dentro de su contexto laboral, entregando información oportuna a quienes pueden apoyar a resolverlo y/o tomando medidas dentro su ámbito de atribución.</p>	<p>Reconoce situaciones que pueden entenderse como problema dentro de su contexto laboral, entregando información oportuna y brindando alternativas de solución a quienes pueden apoyar a resolverlo y/o tomando medidas dentro su ámbito de atribución</p>
	<p>Implementa y monitorea acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados.</p>	<p>Implementa acciones establecidas para la resolución de problemas, en el marco de las atribuciones de su cargo.</p>	<p>Requiere constante apoyo y supervisión para implementar acciones para la resolución de problemas</p>	<p>Implementa acciones establecidas para la resolución de problemas pero requiere fortalecer sus habilidades para lograr que éstas logren implementar eficientemente.</p>	<p>Implementa acciones establecidas para la resolución de problemas, en el marco de las atribuciones de su cargo</p>	<p>Implementa acciones establecidas para la resolución de problemas, en el marco de las atribuciones de su cargo, informando las soluciones como propuestas de mejora a sus superiores.</p>



Comisión Sistema Nacional de Certificación  
de Competencias Laborales

**Gracias**

