



LAS COMPETENCIAS
TRANSVERSALES Y
SOCIOEMOCIONALES
EN LOS MARCOS
DE CUALIFICACIONES

Título:

Las Competencias Transversales y Socioemocionales en los Marcos de Cualificaciones.
Oportunidades para su identificación, medición y fortalecimiento.

Autor:

Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Chile Valora)

Editores:

DIALOGAS, Adelante, Agcid Chile, MESACTS y CAF-banco de desarrollo de América Latina

Las ideas y planteamientos contenidos en la presente edición son de exclusiva responsabilidad de su autor y no comprometen la posición oficial de las instituciones editoras.

La Mesa Regional de Cooperación Técnica sobre Competencias Transversales y Socioemocionales (MESACTS) se constituye en el año 2016 por el acuerdo entre entidades de gobierno de Colombia, Costa Rica, Chile, México, El Salvador, Paraguay y Perú, y con el apoyo de la secretaría técnica del CISP¹ y de las organizaciones OIT/CINTERFOR, OEI Chile, OEI Perú, BID, Fundación SES y la Liga Iberoamericana de Organizaciones Sociales.

La Mesa Regional, surge con el objetivo general de promover un espacio técnico de cooperación para el intercambio de experiencias que contribuyan a consolidar los procesos dirigidos al fortalecimiento de las competencias transversales y socioemocionales (CTSE) en las políticas públicas dirigidas a la población pobre y vulnerable de los países participantes.

Este III Taller “*Las CTSE en los Marcos de Cualificaciones: oportunidades para su identificación, medición y fortalecimiento*” ha sido organizado en el marco del Proyecto DIALOGAS², que es una iniciativa de la Comisión Europea, coordinado por la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCI) y que cuenta con el apoyo del Instituto Ítalo Latino Americano (IILA) y el Banco de Desarrollo de América Latina (CAF).

En este contexto, la presente Nota Conceptual, pretende ser un insumo para la reflexión y el debate acerca de los marcos de cualificaciones, del nivel de implementación en los países participantes y de las oportunidades que presenta como instrumento que define, mide y promueve el desarrollo de CTSE.

Mesa Regional y los marcos de cualificaciones

En relación a la temática de este taller, son diversos los antecedentes y conclusiones que pueden encontrarse en el sitio web de la Mesa que apuntan a la relación directamente proporcional entre el desarrollo de las CTSE y la obtención de mejores resultados en diferentes aspectos y dimensiones de la vida (en términos educativos, salariales, de salud, entre otros). El desarrollo de las competencias transversales y socioemocionales en las diferentes etapas del ciclo de vida, marcan el quehacer de las entidades representadas en esta instancia.

Con lo anterior, se hace necesario tener en consideración explícita el compromiso institucional que subyace al Documento Marco de esta Mesa, en el que se propicia, entre otros elementos, una articulación, diálogo y coordinación con el sistema productivo para la pertinencia de las competencias y funcionamiento de los sistemas públicos para el empleo; acciones para que las competencias socioemocionales se incorporen como eje de las propuestas educativas, incluyéndolas en los marcos curriculares de los ciclos escolares primarios y secundarios; y compromiso con la búsqueda sistemática de experiencias, estrategias, instrumentos y metodologías para el desarrollo de las CTSE.

Adicionalmente, según se observa a lo largo de los diferentes encuentros de la Mesa, existen diversas propuestas para abordar los objetivos y propósitos de la instancia, a saber:

1. Facilitar los procesos de diálogo entre entidades del gobierno nacional sobre el rol y la competencia de cada entidad en la formación de las CTSE;

1 CISP Comitato Internazionale per lo Sviluppo del Popoli. Es una organización no gubernamental fundada en Italia en 1982 y constituida formalmente en 1983, que tiene sede en Roma y trabaja en los ámbitos de la cooperación internacional en la lucha contra la exclusión social.

2 DIALOGAS: Desarrollo Inclusivo en América Latina: una Oportunidad para Gobiernos y Actores Sociales.

2. Crear un marco de referencia para la aplicación de CTSE a nivel nacional;
3. Identificar brechas en la oferta de CTSE;
4. Promover la identificación y definición de las CTSE que se consideren relevantes a nivel regional mediante investigaciones y encuestas nacionales que permitan conocer las CTSE que requieren diferentes grupos poblacionales para mejorar su inserción social, educativa y laboral;
5. Implementar Programas de formación y certificación de CTSE vinculadas a competencias laborales; de empleabilidad Juvenil con inclusión de formación en CTSE; de fortalecimiento de CTSE en los docentes como estrategia de prevención (salud laboral) y de desarrollo (educación integral); de formación en CTSE a técnicos de los servicios públicos de empleo o áreas de gobierno vinculadas a la empleabilidad, organizaciones sociales territoriales;
6. Un Marco Nacional de Cualificaciones que oriente la oferta de programas de formación profesional, técnica y tecnológica y universitaria;

De acuerdo a las diversas experiencias de los actores que conforman la Mesa y en congruencia con las reflexiones del II Taller “Articulación intersectorial y plan de acción de programas de CTSE”, desarrollado en Buenos Aires, Argentina, los días 22, 23 y 24 de mayo recién pasado, es posible afirmar entonces, que para llevar adelante una política orientada a alcanzar una inclusión social más efectiva y a lo largo del ciclo de vida, y con el fin de promover el desarrollo integral de las CTSE en la población; diferentes sectores gubernamentales (educación, trabajo, promoción social, salud etc.) deberían actuar de manera conjunta e integrada, evitando duplicación y sobre-posición de acciones y mejorando el uso racional de los recursos disponibles en la región.

Además, en el mismo taller de buenos Aires, se agrega que en términos de la implementación de políticas de CTSE en la población juvenil, es preciso analizar y focalizar en el rol de dos áreas de gobierno que son centrales en la implementación de CTSE y que parecieran tener distintos intereses y estrategias: Educación y Trabajo. Para ambos casos, la identificación y definición de CTSE prioritarias y las estrategias de intervención, requerirán de consensos entre los principales actores involucrados.

De este modo, aún con vigencia, el año 2010 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) planteaba que “la filosofía de la educación a lo largo de la vida se asienta cada vez más en el contexto regional y mundial. El desarrollo de itinerarios formativos que faciliten la progresión de las personas en su vida laboral mediante la adquisición de las competencias necesarias, es uno de los objetivos de política pública en educación y empleo que más se están resaltando en la actualidad.

Por ello, las políticas activas del mercado de trabajo y las estrategias de crecimiento inclusivas se basan en el desarrollo de los recursos humanos como medio para facilitar su acceso a mejores empleos e ingresos, así como para incrementar la productividad y competitividad.” (2010:6, OIT/Cinterfor, Herramientas básicas para el diseño e implementación de Marcos de Cualificaciones).

Contenido y Propósito de esta Nota Conceptual

La presente nota conceptual busca recopilar antecedentes que permitan establecer un conjunto de conocimientos básicos que facilite la reflexión en torno a la temática del Taller. Adicionalmente, desde este documento, se entregarán las distinciones y orientaciones para que cada participante describa la

situación de su país respecto a la implementación y desarrollo de marcos de cualificaciones; al mismo tiempo, se presentarán los antecedentes técnicos que faciliten el ejercicio práctico del Taller que busca iniciar a los participantes en el diseño de indicadores y rúbricas para evaluar CTSE en el contexto de implementación de marcos de cualificaciones.

Estos antecedentes conceptuales, se concentrarán en 3 temas que le darán estructura al documento: marcos de cualificaciones, catálogo de competencias transversales y CTSE en los marcos de cualificaciones.

El contenido del presente documento es parte del acumulado conceptual de diversas instituciones que promueven la implementación de marcos nacionales de cualificación y con especial énfasis, en el material desarrollado en base a la experiencia chilena. Cabe destacar que actualmente se encuentra vigente en Chile el Marco de Cualificaciones para la Educación Técnica Profesional, instrumento desarrollado por el Ministerio de Educación de Chile y en coordinación, entre otras instituciones, con ChileValora (Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales) y Sence (Servicio Nacional de Capacitación y Empleo).

En los contenidos referidos al Catálogo de Competencias Transversales, se utilizará de base el Catálogo desarrollado conjuntamente entre Sence, ChileValora y el Ministerio de Educación de Chile. Este Catálogo, está a disposición de la Mesa y actualmente se cuenta con una versión actualizada que incorpora descriptores para los 5 niveles de cualificación y para cada una de las 6 competencias transversales definidas.

Marco de Cualificaciones

“Marco de Cualificaciones es un instrumento que permite desarrollar, organizar y reconocer los conocimientos, habilidades y actitudes que son demandadas para desempeñarse en el mundo laboral, ordenándolas en niveles continuos y describiéndolas en base a descriptores previamente determinados. Las cualificaciones son acreditadas mediante algún tipo de credencial, que permite reconocer los aprendizajes de cualquier tipo y visibilizarlos socialmente y en el mundo laboral, de allí que hablemos de aprendizaje continuo. (2017:16, ChileValora, Catálogo de Competencias Transversales para la Empleabilidad)

El aprendizaje a lo largo de la vida, la formación para el trabajo y el aprendizaje continuo, son algunos de los conceptos que, con matices y diferencias técnicas en su interpretación, responden a la necesidad de generar mayores oportunidades educativas/formativas y no sólo circunscribirlas a ciertas etapas del desarrollo de las personas en las que tradicionalmente se consideraba a la educación formal como elemento esencial. Estos conceptos pretenden indicar que las oportunidades debiesen distribuirse a lo largo del ciclo de la vida, brindando oportunidades para cualquier momento y sin importar la condición social de quienes acceden a ellas.

De esta manera, la educación y el aprendizaje como posibilidades permanentemente abiertas se transforman en una respuesta a las actuales exigencias tales como la caducidad e incorporación de nuevos conocimientos, la velocidad de la innovación, las transformaciones tecnológicas (automatización, robótica, telemática, entre otras) y sus consecuencias prácticas en el mundo del trabajo y el desempeño de trabajadores y trabajadoras.

Con lo anterior, la necesidad de buscar mecanismos de articulación entre la educación y la formación para el trabajo ha sido una constante en diversas sociedades. Los mecanismos, enfoques y estrategias con el cual se aborda esta necesaria articulación ha variado con el tiempo. En algunos países se han impulsado normas e instrumentos jurídicos desde el ámbito educativo; en otros las instituciones de formación han asumido acciones para articular sus niveles de egreso con la educación. El desarrollo del enfoque de competencias laborales ha puesto también un elemento adicional al agregar la conformación de sistemas de normalización, formación y certificación por competencias. De manera creciente, durante la última década se está recurriendo a la organización de referentes nacionales que se conoce a nivel global como “Marco Nacional de Cualificaciones” (en adelante MC).

Los MC surgen con la finalidad de mejorar la calidad, articulación y pertinencia de los reconocimientos de aprendizajes y cualificaciones, tanto a nivel nacional como en los procesos de integración regional. Efectivamente, los países que han emprendido este camino parten de la consideración de que los MC constituyen una herramienta que contribuye a garantizar que las cualificaciones respondan a las necesidades económicas y sociales del país, a las necesidades de formación y aprendizaje a lo largo de la vida de las personas, que sean pertinentes y de buena calidad y que cuenten con reconocimiento a nivel nacional, regional e internacional.

“Para determinar qué necesita aprender cada persona es esencial que exista una mirada amplia acerca del conjunto de sus competencias, un reconocimiento social tanto de los aprendizajes que ha adquirido formalmente en distintos momentos de su vida como de otros aprendizajes informales y no-formales, desarrollados a través de la experiencia laboral o social. En este mismo sentido, las oportunidades de formación deben poder articularse unas con otras, para que las personas vayan forjando sus propios itinerarios formativos en diferentes espacios y momentos. Cabe entonces preguntarse por las herramientas que se requieren a efectos de facilitar este reconocimiento. Es así que la definición de un marco de referencia que facilite una visión unificada tanto del panorama educativo como de la acumulación de los logros por parte de las personas en materia de competencias, ha sido promovida recientemente en varios países. “(2010:22, OIT/Cinterfor, Herramientas básicas para el diseño e implementación de Marcos de Cualificaciones).

“Un MC es una manera de estructurar las cualificaciones existentes y aquéllas que van surgiendo en determinado ámbito (nacional, regional, sectorial). Indica la comparabilidad e interconexiones entre las cualificaciones y cómo una persona puede progresar de un nivel a otro, ya sea dentro de una misma ocupación o sector, o entre ocupaciones y sectores distintos.

Los MC apuntan a servir de “contenedores” para todas las cualificaciones existentes en su rango de cobertura. En efecto, al diseñar un MC, se busca incluir y definir las cualificaciones a partir de estándares, niveles y resultados, independientemente de la forma en que tales calificaciones hayan sido obtenidas, articulando la educación, la capacitación y el reconocimiento de competencias en un solo sistema unificado. Este esfuerzo unificador del MC puede ser efectuado a nivel nacional, o para un determinado sector ocupacional. En casos como el europeo o el Caribe de habla inglesa, se ha definido un MC con vocación regional.” (2010:22, OIT/Cinterfor, Herramientas básicas para el diseño e implementación de Marcos de Cualificaciones).

Componentes de un Marco de Cualificaciones

Para hacer referencia a los componentes de un MC, se considerará el Marco de Cualificaciones de la Educación Técnico Profesional desarrollado en Chile (MCTP). Este MCTP surge desde el Ministerio de Educación en el contexto de una Política Nacional de Formación Técnico-Profesional, el MCTP es uno de los componentes de dicha Política y busca “que jóvenes, trabajadores y trabajadoras puedan contar con oportunidades para avanzar en el desarrollo de sus competencias, reconociendo su formación y experiencia en el mundo del trabajo, favoreciendo el desarrollo de trayectorias educativas y laborales exitosas. Asimismo, jugará un rol fundamental para la modernización y pertinencia del currículo respecto a las necesidades de la sociedad y el mundo del trabajo, ya sea para el ámbito de la capacitación, la Educación Básica de Jóvenes y Adultos, la Educación Media Técnico-Profesional o la Educación Superior Técnico-Profesional”. (2017:2. Ministerio de Educación – Corporación de Fomento de la Producción. MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO-PROFESIONAL)

El desarrollo del MCTP contempló un proyecto de 2 fases, (1) la construcción de una matriz de niveles de cualificación, expresados en resultados de aprendizaje y (2) la elaboración de cualificaciones para tres sectores productivos. Para efectos de este documento, se considerarán los resultados de la primera de estas fases.

El MCTP está constituido por resultados de aprendizaje que se estructuran en una matriz de descriptores -oraciones que enuncian lo que el sujeto puede hacer, sabe y comprende-, ordenadas en 5 niveles de complejidad creciente y 3 dimensiones (que a su vez consideran 8 subdimensiones más

específicas). Los 5 niveles cubren desde aprendizajes de muy baja complejidad, hasta aquellos de mayor extensión y profundidad que frecuentemente se asocian a formación de nivel terciario. (2017:16; Ministerio de Educación – Corporación de Fomento de la Producción. MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO-PROFESIONAL).

La tabla que se presenta a continuación y que forma parte de la publicación del MCTP, sintetiza la descripción anterior:

DIMENSIONES		HABILIDADES				APLICACIÓN EN CONTEXTO			CONOCIMIENTOS
Subdimensiones	Niveles	Información (Habilidades cognitivas)	Resolución de problemas	Uso de recursos (Técnicas)	Comunicación	Trabajo con otros	Autonomía	Ética y responsabilidad	Conocimientos
		1							
2									
3		RESULTADOS DE APRENDIZAJE POR NIVEL Y SUBDIMENSIÓN							
4									
5									

“En la construcción del MCTP se utilizaron dos premisas fundamentales como guía. La primera es que el resultado fuese producto del trabajo mancomunado entre distintos actores asociados a la FTP y el mundo del trabajo (Estado, sector productivo, oferentes de formación y capacitación, entre otros), con la convicción y voluntad de generar condiciones para establecer un acuerdo que permita su desarrollo e implementación. La segunda, que el instrumento reflejase de manera fidedigna los conocimientos y habilidades requeridos por los desempeños laborales de los ámbitos ocupacionales que incluye; de lo que resulta la necesidad de incorporar activamente en su construcción a representantes del mundo del trabajo, empleadores y trabajadores. Por consiguiente, ambas fases de la construcción de productos se desarrollaron mediante procesos iterativos de diálogo con actores relevantes”. (2017:13; Ministerio de Educación – Corporación de Fomento de la Producción. MARCO DE CUALIFICACIONES TÉCNICO-PROFESIONAL).

Según se señala en el propio documento del MCTP (2017: 14), “El trabajo más intensivo de construcción se realizó con el compromiso de ChileValora, SENCE, CORFO y representantes del MINEDUC. Todas estas entidades del Estado colaboraron con la misión de construir un Marco que efectivamente estableciera los cimientos para el desarrollo de una política pública de vinculación entre educación y trabajo sostenible en el tiempo. Reuniones periódicas entre estas instituciones permitieron compartir los avances en las definiciones de la matriz de resultados de aprendizaje del MC, fundamentar la calibración de los distintos niveles, y recoger aportes para ajustar los descriptores en las distintas dimensiones y sub dimensiones por nivel”.

En el documento del MCTP se definen cada uno de las dimensiones (3) y subdimensiones (8), adicionalmente están presentes todos los descriptores (resultados de aprendizaje) para cada subdimensión en cada uno de los 5 niveles del MCTP. Para efecto de los objetivos de la presente nota, a continuación, se transcribe la definición de la dimensión “habilidad”, la subdimensión “resolución de

problemas” y los correspondientes resultados de aprendizaje para cada uno de los niveles del Marco.

DIMENSIÓN Habilidades: Se refiere a la capacidad del individuo para desarrollar prácticas aplicando el conocimiento y la información para resolver problemas e interactuar con otros en un determinado contexto disciplinario o profesional.

SUBDIMENSIÓN Resolución de Problemas: Refiere a las capacidades de abstracción y análisis en relación a un ámbito del saber y al servicio de la resolución de problemas. Implica la capacidad de diagnosticar, prevenir y resolver problemas que varía en el nivel de experticia y complejidad de los problemas a resolver y, además, la capacidad de seleccionar, aplicar y adaptar soluciones a problemas.

NIVEL 1: Las personas que poseen cualificaciones de nivel 1 del MCTP aplican mecánicamente un procedimiento para realizar una tarea específica, desempeñándose con autonomía en un rango acotado de tareas simples, en contextos conocidos y con supervisión constante.	Una persona en este nivel, para la Dimensión de Habilidades: <ul style="list-style-type: none">• Comprende instrucciones básicas y acotadas para una tarea sencilla y específica.• Reconoce problemas simples, relacionados con el desarrollo de su tarea en contextos conocidos.• Sigue instrucciones para resolver problemas en su trabajo.• Utiliza materiales, herramientas y equipamiento, básicos y sencillos, para realizar tareas acotadas no especializadas en contextos conocidos.• Aplica mecánicamente un procedimiento para realizar una tarea específica.• Comunica y recibe información sobre una tarea específica de manera directa en un contexto conocido.	Una persona en este nivel, para la Subdimensión Resolución de Problemas: Reconoce problemas simples, relacionados con el desarrollo de su tarea en contextos conocidos. Sigue instrucciones para resolver problemas en su trabajo.
---	--	--

NIVEL 2: Las personas que poseen cualificaciones de nivel 2 del MCTP aplican soluciones a problemas simples en contextos conocidos y específicos de una tarea o actividad, de acuerdo a parámetros establecidos, desempeñándose con autonomía en tareas y actividades específicas en contextos conocidos, con supervisión directa.	Una persona en este nivel, para la Dimensión de Habilidades: <ul style="list-style-type: none">• Interpreta y utiliza información acotada para responder a las necesidades propias de sus tareas y actividades.• Reconoce problemas simples de acuerdo a parámetros establecidos en contextos conocidos propios de su actividad.• Aplica soluciones a problemas simples en contextos conocidos y específicos de una tarea o actividad de acuerdo a parámetros establecidos.• Utiliza materiales, herramientas y equipamiento definidos para realizar actividades en contextos conocidos.• Aplica procedimientos propios de una actividad de acuerdo a parámetros establecidos.• Comunica y recibe información relacionada con sus actividades, a través de medios y soportes adecuados en contextos conocidos	Una persona en este nivel, para la Subdimensión Resolución de Problemas: Reconoce problemas simples de acuerdo a parámetros establecidos en contextos conocidos propios de su actividad. Aplica soluciones a problemas simples en contextos conocidos y específicos de una tarea o actividad de acuerdo a parámetros establecidos.
--	---	--

NIVEL 3:

Las personas que poseen cualificaciones de nivel 3 del MCTP reconocen y previenen problemas de acuerdo a parámetros establecidos, identifican y aplican procedimientos y técnicas específicas y seleccionan y utilizan materiales, herramientas y equipamiento para responder a una necesidad propia de una actividad o función especializada en contextos conocidos.

Una persona en este nivel, para la **Dimensión de Habilidades:**

- Analiza y utiliza información de acuerdo a parámetros establecidos para responder a las necesidades propias de sus actividades y funciones.
- Identifica y analiza información para fundamentar y responder a las necesidades propias de sus actividades
- Reconoce y previene problemas de acuerdo a parámetro establecidos en contextos conocidos propios de su actividad o función.
- Detecta las causas que originan problemas en contextos conocidos de acuerdo a parámetros establecidos.
- Aplica soluciones a problemas de acuerdo a parámetros establecidos en contextos conocidos propios de una función.
- Selecciona y utiliza materiales, herramientas y equipamiento para responder a una necesidad propia de una actividad o función especializada en contextos conocidos.
- Organiza y comprueba la disponibilidad de los materiales, herramientas y equipamiento.
- Identifica y aplica procedimientos y técnicas específicas de una función de acuerdo a parámetros establecidos.
- Comunica y recibe información relacionada a su actividad o función, a través de medios y soportes adecuados en contextos conocidos.

Una persona en este nivel, para la Subdimensión **Resolución de Problemas:**

Reconoce y previene problemas de acuerdo a parámetros establecidos en contextos conocidos propios de su actividad o función. Detecta las causas que originan problemas en contextos conocidos de acuerdo a parámetros establecidos. Aplica soluciones a problemas de acuerdo a parámetros establecidos en contextos conocidos propios de una función.

NIVEL 4:

Las personas que poseen cualificaciones de nivel 4 del MCTP previenen y diagnostican problemas complejos de acuerdo a parámetros, generan y aplican soluciones, planifican y administran los recursos, se desempeñan con autonomía en actividades y funciones especializadas y supervisan a otros.

Una persona en este nivel, para la **Dimensión de Habilidades:**

- Analiza críticamente y genera información de acuerdo a criterios y parámetros establecidos para responder a las necesidades propias de sus funciones.
- Evalúa la calidad de la información y elabora argumentos para la toma de decisiones en el ámbito de sus funciones.
- Previene y diagnostica problemas complejos de acuerdo a parámetros establecidos en diversos contextos propios de un área de especialización.
- Genera, adapta y aplica soluciones a problemas complejos, propios de un área especializada en diversos contextos, de acuerdo a parámetros establecidos.
- Selecciona y utiliza recursos materiales y técnicas específicas para responder a una necesidad propia de una actividad o función especializada en diversos contextos.
- Planifica y administra recursos y la aplicación de procedimientos y técnicas.
- Aplica y evalúa operaciones, procedimientos y técnicas específicas de una función de acuerdo a parámetros establecidos e innovando para su optimización.
- Comunica y recibe información especializada de su área y otras afines, a través de medios y soportes adecuados en diversos contextos.

Una persona en este nivel, para la Subdimensión **Resolución de Problemas:**

Previene y diagnostica problemas complejos de acuerdo a parámetros establecidos en diversos contextos propios de un área de especialización. Genera, adapta y aplica soluciones a problemas complejos, propios de un área especializada en diversos contextos, de acuerdo a parámetros establecidos.

<p>NIVEL 5:</p> <p>Las personas que poseen cualificaciones de nivel 5 del MCTP generan y evalúan soluciones a problemas complejos, gestionan personas, recursos financieros y materiales requeridos, lideran equipos de trabajo en diversos contextos, definen y planifican estrategias para innovar en procesos propios de su área profesional.</p>	<p>Una persona en este nivel, para la Dimensión de Habilidades:</p> <ul style="list-style-type: none">• Analiza críticamente y genera información especializada para responder a necesidades propias de su área y de otras afines a su especialidad.• Evalúa y usa información para tomar decisiones y definir estrategias para innovar en procesos propios de su área profesional.• Previene y diagnostica problemas complejos, estableciendo parámetros apropiados al contexto y relacionados con su área de especialización.• Genera y evalúa soluciones a problemas complejos relacionados con un área de especialización en diversos contextos.• Define, planifica, gestiona y evalúa recursos humanos y materiales, y procesos de un área profesional especializada.• Aplica y evalúa métodos, procedimientos y técnicas para desarrollar e innovar en procesos de un área especializada en diversos contextos.• Comunica y recibe información compleja y especializada a través de medios y soportes adecuados en diversos contextos.	<p>Una persona en este nivel, para la Subdimensión Resolución de Problemas:</p> <p>Previene y diagnostica problemas complejos, estableciendo parámetros apropiados al contexto y relacionados con su área de especialización. Genera y evalúa soluciones a problemas complejos relacionados con un área de especialización en diversos contextos.</p>
---	---	--

Nota. Las tablas presentadas, son de elaboración propia de ChileValora en base al documento Marco de Cualificaciones de la Educación Técnico Profesional.

Catálogo de competencias transversales (extracto del documento oficial del Catálogo)

Desde la instalación de la MESACTS, ChileValora, Sence y Mineduc (Ministerio de Educación de Chile), han expuesto el trabajo conjunto para la definición del Catálogo de Competencias Transversales Para la Empleabilidad.

En junio de 2015 ChileValora inicia el proceso de construcción de un marco conceptual y metodológico que permitiera contextualizar, definir e identificar las competencias conductuales de los perfiles ocupacionales del Catálogo ChileValora, según los distintos niveles del Marco de Cualificaciones para la Formación y la Certificación Laboral, así como contar con el diseño de una propuesta metodológica para su evaluación.

Bajo este contexto se elaboró el Catálogo de Competencias transversales, el cual recopila la experiencia nacional e internacional en materia de competencias conductuales y de empleabilidad, así como también responde a los requerimientos de los distintos sectores e instituciones relacionados con la formación de personas competentes y con sus oportunidades de empleo, el cual fue posible a través de un trabajo colaborativo que contó con la participación de representantes de los Organismos Sectoriales de Competencias Laborales (OSCL), de los Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), equipos profesionales y técnicos de ChileValora, SENCE y el Ministerio de Educación.

De esta manera, el catálogo considera la visión del sector productivo que demanda trabajadores y trabajadoras competentes, y la perspectiva de actores responsables de las políticas de formación, capacitación y certificación de competencias. Es así como el catálogo logra ser un referente a las tres instituciones responsables de la regulación de la formación, capacitación y certificación de competencias a lo largo de la vida: SENCE, ChileValora y Ministerio de Educación, con quienes se consensuaron un marco común (Nombre del Catálogo, Competencias del Catálogo e Indicadores de cada competencia). La posibilidad de contar con éste marco común genera con beneficios importantes en esta materia, tales como:

- Contar con un conjunto acotado de competencias para focalizar los esfuerzos formativos y las estrategias pedagógicas.
- Contar con un lenguaje común que permita una mayor comprensión de las competencias clave por parte de los aprendices, los responsables de la formación y capacitación y los responsables de la certificación, independiente del nivel educativo o de las características de programas específicos.

- Permitir un diálogo más fluido con las demandas del sector productivo.
- Permitirle al sector productivo un marco para seleccionar y capacitar a los trabajadores, en aquellas competencias que se consideran clave para la productividad y el desarrollo profesional.
- Se propone que el Catálogo de Competencias Conductuales o de Empleabilidad se plantee en un contexto de aplicación integral y pertinente para personas de todas las edades.

En este sentido, se propone que las competencias del Catálogo se presenten, se formen y se evalúen considerando 3 ámbitos de aplicación (esta propuesta se basa en los dominios de aplicación del Australian Core Skills Framework (ACSF)).

1. Personal y social
2. Empleabilidad y puesto de trabajo
3. La educación y la capacitación continua

Resulta importante consignar que en temas de educación está existiendo una tensión importante por la formación de competencias que son relevantes para alcanzar niveles de aprendizaje profundo, de desarrollo personal y de vida social en un mundo global, en las que no necesariamente existe el conocimiento para evaluarlas adecuadamente. La evidencia ha demostrado que focalizar todos los esfuerzos en medir con consecuencias sólo aquello que sabemos medir, tiene el gran riesgo de empobrecer la educación. Actualmente, existen grupos importantes de líderes docentes trabajando en proyectos colaborativos para avanzar en el conocimiento sobre cómo formar y evaluar competencias como la creatividad y el pensamiento crítico.

Una tensión semejante puede sufrir las competencias actitudinales y de empleabilidad si el foco se pone en encontrar mecanismos de evaluación o certificación precisos, que pretendan poder emitir un juicio sobre la competencia con bajos niveles de error. La sugerencia es poner el foco de la discusión en entender los mecanismos para potenciar el desarrollo de estas competencias en personas de todas las edades:

- ¿Cuáles son las mejores estrategias didácticas?
- ¿Cómo puede la tecnología apoyar el desarrollo de estas competencias?
- ¿Cuáles son las condiciones de aprendizaje que mejor promueven la adquisición de estas competencias?
- ¿Cuáles son las trayectorias de aprendizaje de los jóvenes y adultos?
- ¿Cómo consolidar estas competencias en aspectos transversales y en aspectos específicos a ciertos perfiles laborales?
- ¿Cómo pueden las empresas apoyar el desarrollo continuo de estas competencias?

Para la selección de las competencias incluidas en el Catálogo, se utilizaron los siguientes criterios:

1. Priorizar aquellas competencias presentes en los marcos o estudios nacionales que han contado con la participación de diversos actores para su construcción, y las prioritarias propuestas por el Estado, representantes de los OSCL, y de los centros de formación. En esta categoría se clasificó a los siguientes esquemas para la selección de competencias:

- Programa Preparado, elaborado por Fundación Chile, 2003.
 - Banco de Perfiles Ocupacionales construidos de manera tripartita por ChileValora.
 - Identificación de habilidades de empleabilidad, estudio de MIDE UC para SENCE-BID, 2015.
 - Resultado de las entrevistas a representantes de los OSCL, 2015.
2. Priorizar aquellas competencias que se relacionan con un mejor desempeño en el mundo laboral y en la continuidad de estudios, de acuerdo a la evidencia internacional disponible.
 3. Priorizar aquellas competencias de empleabilidad, que se identifican en países que son referentes por el desarrollo de sus marcos de cualificaciones.
 4. Contar con un listado acotado de competencias que permita facilitar su comunicación y uso, por parte de los distintos actores que participan en su formación y evaluación.

En base a la revisión del estado del arte, aplicando los criterios de selección descritos, y considerando los diversos aportes de los actores que participaron del proceso de validación, el Catálogo de Competencias Transversales para el Trabajo incorpora el siguiente conjunto de competencias: Comunicación, Trabajo en Equipo, Resolución de Problemas, Iniciativa y Aprendizaje Permanente, Efectividad Personal, Conducta Segura y Autocuidado.

Para la **redacción** de las competencias, se acordó que éstas tuviesen indicadores de desempeño, con sus respectivos estándares de desempeño los cuales se encuentran asociados a los 5 niveles que componen el Marco de Cualificaciones para la Formación y Certificación Laboral de SENCE-ChileValora y que se armonizarán con las actuales definiciones del MCTP.

La definición de cada competencia, recoge los elementos centrales de las diferentes definiciones presentes en los referentes analizados, y los comentarios realizados en las distintas instancias de validación del Catálogo, destacando tanto la comprensión como la expresión en diversos contextos sociales.

La selección de estos indicadores se basó en la revisión de evidencia del estado del arte en una primera versión, que luego fue modificada con los aportes de los asistentes a los talleres de validación.

Los indicadores fueron definidos con una estructura que desagrega los elementos que componen la competencia, lo que permite que cada perfil laboral considere únicamente lo necesario para el desempeño óptimo del cargo, y así evitar discriminaciones arbitrarias a quienes tienen capacidades diferentes.

Para la redacción de los indicadores se priorizaron aquellos aspectos más observables y entrenables de la competencia, dejando de lado factores puedan ser difíciles de evaluar o que se forman en etapas tempranas del desarrollo de las personas.

La **evaluación** de las competencias del presente Catálogo se basa en la aplicación de rúbricas de evaluación, elaboradas de acuerdo a los indicadores y estándares de desempeño definidos en la sección anterior.

Las rúbricas tienen como principal finalidad aunar criterios y contar con parámetros compartidos entre todos los actores de un sistema. Su valor es explicitar a los distintos actores involucrados, los estándares de desempeño de estudiantes y/o trabajadores, siendo una guía para graduar los niveles de

cumplimiento asociados a lo esperado para cada habilidad. La rúbrica ayuda a reducir la subjetividad de la evaluación y, a la vez, permite a educadores, empleadores, estudiantes y trabajadores, conocer y compartir los mismos niveles de desempeño esperables.

Asimismo, la rúbrica otorga mayor fiabilidad y consistencia a la evaluación, permite que los niveles de desempeño sean transparentados y validados en el marco de los criterios de calidad establecidos. Para una mayor repercusión de este instrumento, la evaluación debe estar asociada a la promoción y perfeccionamiento de la formación que se está evaluando.

Para cada una de las competencias y nivel del Marco de Cualificaciones (de 1 a 5) existe una rúbrica cuyo principal valor es describir el comportamiento esperado de los descriptores de la competencia. A partir de esta rúbrica es posible desprender directamente instrumentos de evaluación para el sistema de certificación como instrumentos de evaluación que puedan utilizar jefaturas.

Para cada competencia y sus indicadores, se elaboró una rúbrica de cuatro niveles de logro, los que se describen a continuación:

NO LOGRA LO ESPERADO	LOGRA PARCIALMENTE LO ESPERADO	LOGRA LO ESPERADO	SUPERA LO ESPERADO
No se observan las conductas esperadas para el nivel y/o hace un uso incorrecto, dando cuenta que requiere mayor nivel formativo/entrenamiento para mejorar su desempeño	Se observan varias de las conductas esperadas para el nivel, omitiendo algunas de las acciones y/o requiriendo reforzar alguna de estas para lograr el nivel esperado.	Se observan todas las conductas esperadas del estándar de desempeño, logrando el nivel por cada indicador.	Se observan todas las conductas esperadas del estándar de desempeño pero muestra realizarlas con excelencia.

Para los propósitos de esta nota conceptual y con la finalidad de entregar insumos a los objetivos del Taller III, de las 6 competencias consideradas en el Catálogo (Comunicación, Trabajo en Equipo, Resolución de Problemas, Iniciativa y Aprendizaje Permanente, Efectividad Personal, Conducta Segura y Autocuidado), se seleccionará una de ellas, se entregará la justificación de su correspondiente selección para ser incorporada al Catálogo, su definición, sus indicadores y estándares de desempeño por cada nivel del marco (5) y las correspondientes rúbricas de evaluación para cada nivel del marco.

Resolución de Problemas

Justificación: La competencia resolución de problemas es identificada como una habilidad altamente relevante para el desempeño laboral y desenvolvimiento social, estando presente de manera recurrente en estudios y marcos de cualificaciones. Esta competencia se describe principalmente desde dos perspectivas: cognitiva y socioemocional. Desde la perspectiva cognitiva, la resolución de problemas incluye habilidades de razonamiento, creatividad y toma de decisiones. Desde la perspectiva socioemocional, esta competencia se vincula con habilidades sociales para identificar, enfrentar y resolver situaciones conflictivas con otras personas.

Respecto a la resolución de problemas, es importante tener presente que hay muchos oficios y actividades en que el rol mismo del trabajador/a es resolver un problema técnico, lo que no debe confundirse con la competencia conductual de resolución de problemas referidos a situaciones que no tiene relación con el procedimiento técnico que se requiere aplicar.

La resolución de problemas se vincula al proceso de reconocimiento e identificación de dificultades o anomalías para o en el desarrollo habitual de las tareas y la recolección de información para seleccionar y aplicar la mejor solución. También supone una evaluación del problema desde distintos enfoques y la gestión de recursos para el desarrollo de soluciones innovadoras.

Junto a lo anterior, algunos referentes dan cuenta de que esta competencia también es entendida desde una perspectiva socioemocional. En este sentido, involucra la habilidad para resolver problemas interpersonales asociados a conflictos con otros. A su vez, implica tener la capacidad para identificar los conflictos, enfrentarlos y utilizar herramientas y/o habilidades para resolver las situaciones problemáticas con otros. Para fines de este Catálogo, se define la competencia de Resolución de Problemas en los siguientes términos (definición):

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

Indicadores y estándares de desempeño:

COMPETENCIA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
Reconoce problemas y utiliza fuentes de información para implementar acciones para su resolución.					
INDICADOR	ESTÁNDAR DE DESEMPEÑO POR NIVEL DEL MARCO DE CUALIFICACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. Reconoce los problemas y genera acciones para evitarlos.	Identifica situaciones y/o aspectos básicos que pueden generar problemas en el día a día de su trabajo, y genera acciones inmediatas para evitar posibles inconvenientes.	Reconoce situaciones que pueden entenderse como problema y dentro de su contexto laboral, entregando información oportuna a quienes pueden apoyar a resolverlo y/o tomando medidas dentro su ámbito de atribución.	Identifica posibles causas ante la presencia de problemas y busca soluciones técnicas y/o de gestión acorde a su ámbito de responsabilidad.	Analiza los problemas actuales como futuros de su ámbito de responsabilidad (técnicos y/o de gestión), identificando las diversas variables que lo afectan y su nivel de impacto, sistematizando y difundiendo esta información para evitarlos.	Anticipa los problemas que puedan impactar su área de trabajo como de áreas relacionadas, identificando posibles riesgos, causas raíces de éstos y proponiendo medidas preventivas.
2. Implementa y monitorea acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados.	Identifica problemas, buscando información de acceso a su cargo para resolver problemas en su ámbito laboral.	Implementa acciones establecidas para la resolución de problemas, en el marco de las atribuciones de su cargo.	Busca nueva información que permita identificar las causas del problema, proponiendo medidas correctivas.	Diseña planes para implementar medidas correctivas estableciendo aspectos técnicos y recursos necesarios para su implementación.	Implementa las acciones más efectivas para la resolución de problemas, monitorea su aplicación, y evalúa los resultados obtenidos en el marco de las atribuciones de su cargo.

Rúbrica de evaluación Nivel 1:

INDICADOR COMPETENCIA	NO LOGRA LO ESPERADO	LOGRA PARCIALMENTE LO ESPERADO	LOGRA LO ESPERADO	SUPERA LO ESPERADO
1. Reconoce los problemas y genera acciones para evitarlo.	No es capaz de identificar situaciones y/o aspectos básicos que pueden generar problemas en el día a día de su trabajo.	Identifica situaciones y/o aspectos básicos que pueden generar problemas en el día a día de su trabajo, teniendo dificultad para tomar acciones inmediatas que eviten posibles inconvenientes.	Identifica situaciones y/o aspectos básicos que pueden generar problemas en el día a día de su trabajo, y genera acciones inmediatas para evitar posibles inconvenientes.	Conoce las situaciones y/o aspectos básicos que pueden generar problemas en el día a día de su trabajo, tomando con antelación las acciones que lo pueda evitar.
2. Implementa y monitorea acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados.	Identifica deficientemente problemas, no logrando identificar los motivos que pudiesen causarlo.	Identifica problemas, buscando información de acceso a su cargo para resolver problemas en su ámbito laboral, sin embargo requiere analizar mejor las fuentes de información.	Identifica problemas, buscando información de acceso a su cargo para resolver problemas en su ámbito laboral.	Identifica problemas, analizando las causas y buscando información de acceso a su cargo para resolver problemas en su ámbito laboral de forma más constante.

Rúbrica de evaluación Nivel 2:

INDICADOR COMPETENCIA	NO LOGRA LO ESPERADO	LOGRA PARCIALMENTE LO ESPERADO	LOGRA LO ESPERADO	SUPERA LO ESPERADO
1. Reconoce los problemas y genera acciones para evitarlo.	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.	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.	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.	Reconoce situaciones que pueden entenderse como problema dentro de su contexto laboral, información oportunamente y brindando alternativas de solución a quienes pueden apoyar a resolverlo y/o tomando medidas dentro su ámbito de atribución.
2. Implementa y monitorea acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados.	Requiere constante apoyo y supervisión para implementar acciones para la resolución de problemas.	Implementa acciones establecidas para la resolución de problemas pero requiere fortalecer sus habilidades para lograr que éstas logren implementarse eficientemente.	Implementa acciones establecidas para la resolución de problemas, en el marco de las atribuciones de su cargo.	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.

Rúbrica de evaluación Nivel 3:

INDICADOR COMPETENCIA	NO LOGRA LO ESPERADO	LOGRA PARCIALMENTE LO ESPERADO	LOGRA LO ESPERADO	SUPERA LO ESPERADO
1. Reconoce los problemas y genera acciones para evitarlo.	Busca soluciones técnicas ante la presencia de problemas, pero sin identificar con exactitud las causas que lo provocan.	Identifica posibles causas ante la presencia de problemas pero requiere apoyo a definir las soluciones técnicas más adecuadas.	Identifica posibles causas ante la presencia de problemas y busca soluciones técnicas y/o de gestión acorde a su ámbito de responsabilidad.	Identifica posibles causas ante la presencia de problemas, busca soluciones técnicas y/o de gestión y las implementa acorde a su ámbito de responsabilidad.
2. Implementa y monitorea acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados.	Busca información que permita identificar las causas del problema pero carece de formación y/o experiencia para proponer medidas correctivas que logren los resultados esperados.	Busca información para entender las causas del problema focalizando la búsqueda en fuentes de información conocidas, y a partir de esa información propone medidas correctivas.	Busca nueva información que permita identificar las causas del problema, proponiendo medidas correctivas.	Busca nueva información a través de distintas fuentes y expertos que le permita identificar las causas del problema, proponiendo medidas correctivas con un sustento técnico a la base.

Rúbrica de evaluación Nivel 4:

INDICADOR COMPETENCIA	NO LOGRA LO ESPERADO	LOGRA PARCIALMENTE LO ESPERADO	LOGRA LO ESPERADO	SUPERA LO ESPERADO
1. Reconoce los problemas y genera acciones para evitarlo.	Analiza los problemas actuales de su ámbito de responsabilidad centralizándose principalmente es identificar las diversas variables que lo afectan.	Analiza los problemas actuales de su ámbito de responsabilidad (técnicos y/o de gestión), identificando las variables que lo afectan y sistematizando esta información, no generando acciones preventivas para evitar que vuelvan a ocurrir.	Analiza los problemas actuales como futuros de su ámbito de responsabilidad (técnicos y/o de gestión), identificando las diversas variables que lo afectan y su nivel de impacto, sistematizando y difundiendo esta información para evitarlos.	Analiza los problemas actuales como futuros de su ámbito de responsabilidad (técnicos y/o de gestión), identificando las diversas variables que lo afectan y su nivel de impacto, sistematizando esta información como las posibles alternativas de solución y difundiendo esta información para evitarlos.
2. Implementa y monitorea acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados.	Diseña planes para implementar medidas correctivas, sin embargo establece deficientemente los aspectos técnicos y recursos necesarios para su implementación.	Diseña planes para implementar medidas correctivas, requiriendo apoyo y/o supervisión para establecer los aspectos técnicos y recursos necesarios para su implementación.	Diseña planes para implementar medidas correctivas, estableciendo aspectos técnicos y recursos necesarios para su implementación.	Diseña planes para implementar medidas correctivas, estableciendo aspectos técnicos y recursos necesarios para su implementación, para lo cual analiza y considera los mejores escenarios de implementación, posibles inconvenientes como los actores claves para ejecutarlo.

Rúbrica de evaluación Nivel 5:

INDICADOR COMPETENCIA	NO LOGRA LO ESPERADO	LOGRA PARCIALMENTE LO ESPERADO	LOGRA LO ESPERADO	SUPERA LO ESPERADO
1. Reconoce los problemas y genera acciones para evitarlo.	Luego de ocurrido los problemas que puedan impactar su área de trabajo como de áreas relacionadas, identifica posibles riesgos, causas raíces de éstos y propone medidas correctivas.	Prevé los problemas que puedan impactar su área de de trabajo como de áreas relacionadas, requiriendo apoyo o supervisión para identificar correctamente los riesgos, causas raíces de éstos y proponiendo medidas preventivas	Anticipa los problemas que puedan impactar su área de trabajo como de áreas relacionadas, identificando posibles riesgos, causas raíces de éstos y proponiendo medidas preventivas.	Anticipa los problemas que puedan impactar su área de trabajo como de áreas relacionadas, identificando posibles riesgos, causas raíces de éstos, para lo cual solicita la opinión de las distintas áreas, personas involucradas o expertos, que le aseguren proponer medidas preventivas de fácil implementación.
2. Implementa y monitorea acciones para la resolución de problemas, y evalúa sus resultados.	Implementa acciones para la resolución de problemas sin evaluar previamente si son las más efectivas. No cuenta con las competencias para monitorear o evaluar los resultados de las acciones implementadas.	Implementa las acciones más efectivas para la resolución de problemas, pero requiere apoyo y/o supervisión para diseñar planes de monitoreo de la aplicación y evaluar los resultados.	Implementa las acciones más efectivas para la resolución de problemas, monitorea su aplicación, y evalúa los resultados obtenidos en el marco de las atribuciones de su cargo.	Implementa las acciones más efectivas para la resolución de problemas, monitorea constantemente su aplicación y evalúa los resultados, generando medidas oportunas en caso de no lograr los resultados esperados que le aseguren el éxito de la implementación.

CTSE en los marcos de cualificaciones

Habiendo expuesto los antecedentes de los marcos de cualificaciones y el Catálogo de Competencias Transversales y destacando aquellos elementos que permiten visualizar articulaciones entre ambos instrumentos, se detallan a continuación algunas directrices para abordar las CTSE y específicamente, los objetivos del Taller “Las CTSE en los Marcos de Cualificaciones: oportunidades para su identificación, medición y fortalecimiento”.

Si se considera a los MC como instrumentos que pretenden, entre otros aspectos, abordar ciertas asimetrías entre los requerimientos del mercado de trabajo y la formación a lo largo de la vida, no se debería identificar los MC con un modelo técnico con ciertas características predeterminadas. Por el contrario, un MC tiene sentido en tanto es una construcción social que se diseña e implementa para responder a las necesidades y las especificidades del contexto. Para lo anterior, la construcción de acuerdos entre los potenciales “usuarios” del MC es un tema crítico y una oportunidad relevante para generar discusiones respecto a las CTSE y su importancia en la estructura formativa de cada país.

Uno de los ámbitos relevantes en términos de construcción de acuerdos corresponde a la definición de niveles con base en criterios. “En general el nivel de una cualificación responde a dos tipos de variables:

a) El tipo de competencias en cuanto a capacidades para realizar una determinada función laboral que se componen de los conocimientos, habilidades y comprensión que la persona moviliza para obtener un resultado laboral. Muchas de las definiciones de los niveles en los MC tienen implícita una tipología de competencias.

Un esfuerzo notable en los MC es el de incluir dentro de las respectivas descripciones a las competencias genéricas o competencias clave que también suelen ser llamadas competencias de empleabilidad. Este tipo de competencias se caracteriza por facilitar el desempeño en un amplio rango de ocupaciones y por tanto ser altamente transferibles entre diferentes empleos

b) Las características de la actividad laboral en el sector ocupacional de que se trate. Estas características se refieren a la autonomía, complejidad y variabilidad así como al grado de supervisión recibida o al control sobre otros que se tenga en el ejercicio de dicha actividad. El nivel de cualificación incluye una descripción del nivel educativo y/o de la cantidad de competencias movilizadas usualmente presentes en el ejercicio de la cualificación de que se trate; también incluye una descripción de las atribuciones de la cualificación en términos de autonomía, complejidad, responsabilidad por materiales o valores y por el trabajo de terceros, entre otras.

La definición del nivel es relevante no sólo por la complejidad o autonomía en sí mismas sino también en cuanto a que ciertamente el grado en que se manifiestan estas variables incide definitivamente en las oportunidades y motivación para ascender al siguiente nivel”. (2010:32; OIT/Cinterfor, Herramientas básicas para el diseño e implementación de Marcos de Cualificaciones)

Preguntas orientadoras:

¿Cuáles han sido las iniciativas en el país respecto a la implementación de MC?

¿Es pertinente, en función de las iniciativas país, iniciar la identificación de CTSE para la incorporación al MC?

De existir iniciativas:

¿Desde dónde han sido impulsadas?

¿Qué instituciones públicas han estado involucradas?

¿Existen actores sociales involucrados en las iniciativas?

¿Han existido instancias de discusiones respecto a las competencias genéricas, competencias clave o competencias de empleabilidad, en el contexto de implementación de MC?



Este proyecto forma parte de:



Entidad Coordinadora:



Seminario organizado con el apoyo de:

