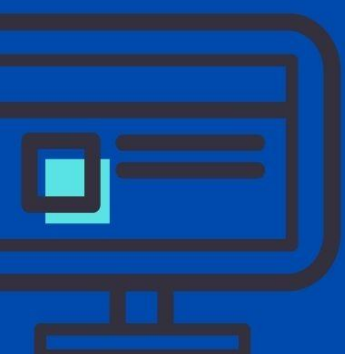




GLOSARIO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Habilidades, destrezas y actitudes humanas
para la formación profesional y el empleo



Mayo 2021
Uruguay

INEFOP



Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional

Autoras: Graciela Seré, Laura Torres, María Bedrossian, María De Los Ángeles Gómez, Silvia García, Verónica Lago.

Colaboradores/as: Jhonny Hernández, Sofía Doccetti.

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Misiones 1352, Montevideo, Uruguay

www.inefop.org.uy

Introducción

El Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional ha diseñado desde sus inicios, estrategias de formación profesional orientadas a la mejora de las trayectorias educativas y ocupacionales, la empleabilidad de las personas, así como también a la mejora de la competitividad empresarial. Uno de sus cometidos es precisamente, liderar la ejecución de las políticas activas de empleo, particularmente en referencia a la reconversión laboral de los trabajadores, empresas y población económicamente activa que participa en la generación de bienes y servicios a nivel nacional. Actualmente la misión del Instituto se propone *identificar, desarrollar y potenciar los conocimientos y habilidades de las personas, gestionando el talento en las empresas y organizaciones productivas*. En este sentido, es necesaria la actualización de parámetros y prácticas formativas, líneas de trabajo, objetivos y perspectivas para responder a las tendencias mundiales de los mercados de trabajo.

Dichas tendencias responden a un mundo globalizado e interconectado, marcado por un acelerado cambio tecnológico que resulta en un mercado de trabajo cada vez más dinámico y competitivo, que demanda recursos con formación actualizada y competencias integrales. Para muchas personas esto significará un proceso de reconversión donde el desarrollo de las competencias transversales será clave para su integración y desempeño en el mundo laboral. En este sentido, para el periodo 2020-2024 INEFOP se propone como parte de sus objetivos estratégicos, *promover la capacidad de aprendizaje permanente, con foco en competencias transversales, a fin de mantener actualizadas las calificaciones laborales de las personas y facilitar la movilidad ocupacional en el cambiante mercado de trabajo*.

El punto de partida para alcanzar dicho objetivo es el presente **Glosario de competencias transversales** que pretende ser una hoja de ruta conceptual y metodológica a nivel nacional, que guía el conjunto de acciones desarrolladas en el marco de INEFOP.

Este documento es el resultado de un proceso colaborativo en el que han participado técnicos y técnicas del Instituto, así como referentes nacionales de la educación y el empleo. Por su esencia y en función de su propósito, el presente glosario es un documento abierto e interactivo, en permanente revisión y actualización.

La construcción del presente glosario se asienta sobre el entendido de que el desarrollo de estas competencias transversales favorece en las personas la adquisición de otras habilidades que conforman lo que denominamos *macro dimensiones* para un sistema de formación profesional y de empleo. En consecuencia, las personas estarán mejor preparadas en términos de:

Ética y responsabilidad social: se relaciona con el respeto por la dignidad, la libertad, la igualdad, y los derechos humanos de las personas, actuando siempre con responsabilidad social, lo que supone una mejora y actualización continua de nuestras prácticas vinculadas al ámbito educativo y laboral.

Pensamiento crítico e innovador: está relacionado con la capacidad de valorar de forma crítica la información y conocimientos existentes para comprender y adaptarse a situaciones diversas, con una actitud proactiva y dinámica.

Ciudadanía digital: hace referencia a la participación activa y responsable de las personas en la sociedad digital, utilizando los recursos tecnológicos y manejando diversas fuentes de información con una actitud crítica y en cumplimiento de las normas de protección de datos para una identidad segura, que permita la participación activa de todos/as.

Multiculturalidad y plurilingüismo: está vinculado con la apertura a adquirir nuevas herramientas para alcanzar una comunicación efectiva con personas de diferentes culturas, apostando a la ciudadanía global y la solidaridad entre países.

Inteligencia emocional: involucra la capacidad de percibir, expresar, comprender y gestionar las emociones, siendo las mismas el motor principal de las acciones que llevamos a cabo tanto en contextos educativos como laborales.

Las competencias laborales son aquellas habilidades, destrezas y actitudes que las personas ponen en práctica cuando se enfrentan a una situación o tarea compleja, tanto en lo vinculado al ámbito de la educación como del empleo. Estas competencias son el resultado de la movilización e integración de una serie de conocimientos técnicos, valores, estrategias y experiencias previamente vivenciadas y adquiridas en diversos procesos de aprendizaje y trabajo. En ese sentido, podemos identificar tres grandes categorías: las competencias *básicas*, las competencias *técnicas* y las competencias *transversales*.

Las *competencias básicas*, son el punto de partida para el desarrollo de otras competencias más complejas. Se adquieren principalmente durante la educación formal y son indispensable para desenvolverse en el ámbito de la formación profesional y el empleo.

Las *competencias técnicas*, son aquellas relativas a una determinada ocupación, permitiendo llevar a la práctica los saberes y conocimientos asociados al desempeño específico mediante la utilización de herramientas e insumos que faciliten el cumplimiento de las metas laborales.

Las ***competencias transversales*** en cambio, son aquellas que todas las personas pueden desarrollar, independientemente de la trayectoria educativa y laboral que tengan. Más allá de la situación ocupacional de la persona, estas competencias serán necesarias para alcanzar un desempeño pleno.

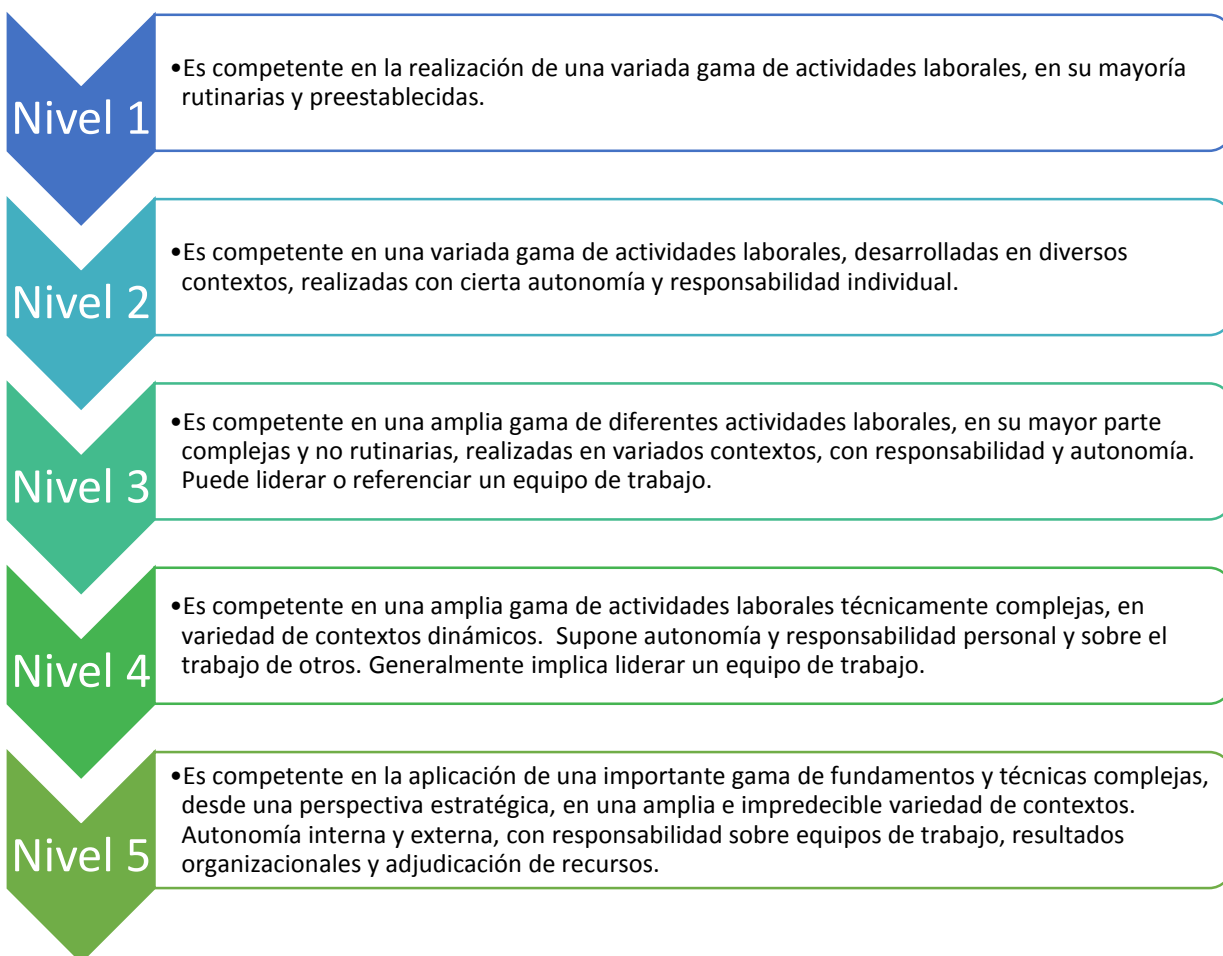
De este modo, las competencias transversales son el conjunto de habilidades, capacidades y destrezas humanas, que se caracterizan por ser transferibles y desarrollables en diversos ámbitos (educativos, laborales y sociales). Por ende, incluyen y contemplan a las personas que estudian y se capacitan para desempeñarse satisfactoriamente en el ámbito productivo.

La demanda de nuevas competencias básicas, técnicas y transversales de carácter no rutinario y creativo se incrementa con el avance y desarrollo de la cuarta revolución industrial. Por consiguiente, el primer paso para adquirir conocimientos técnicos y herramientas tecnológicas se relaciona con que la persona cuente con ciertas habilidades, destrezas y actitudes promotoras de la formación permanente en un marco de transformación tecnológica y en un entorno multicultural.

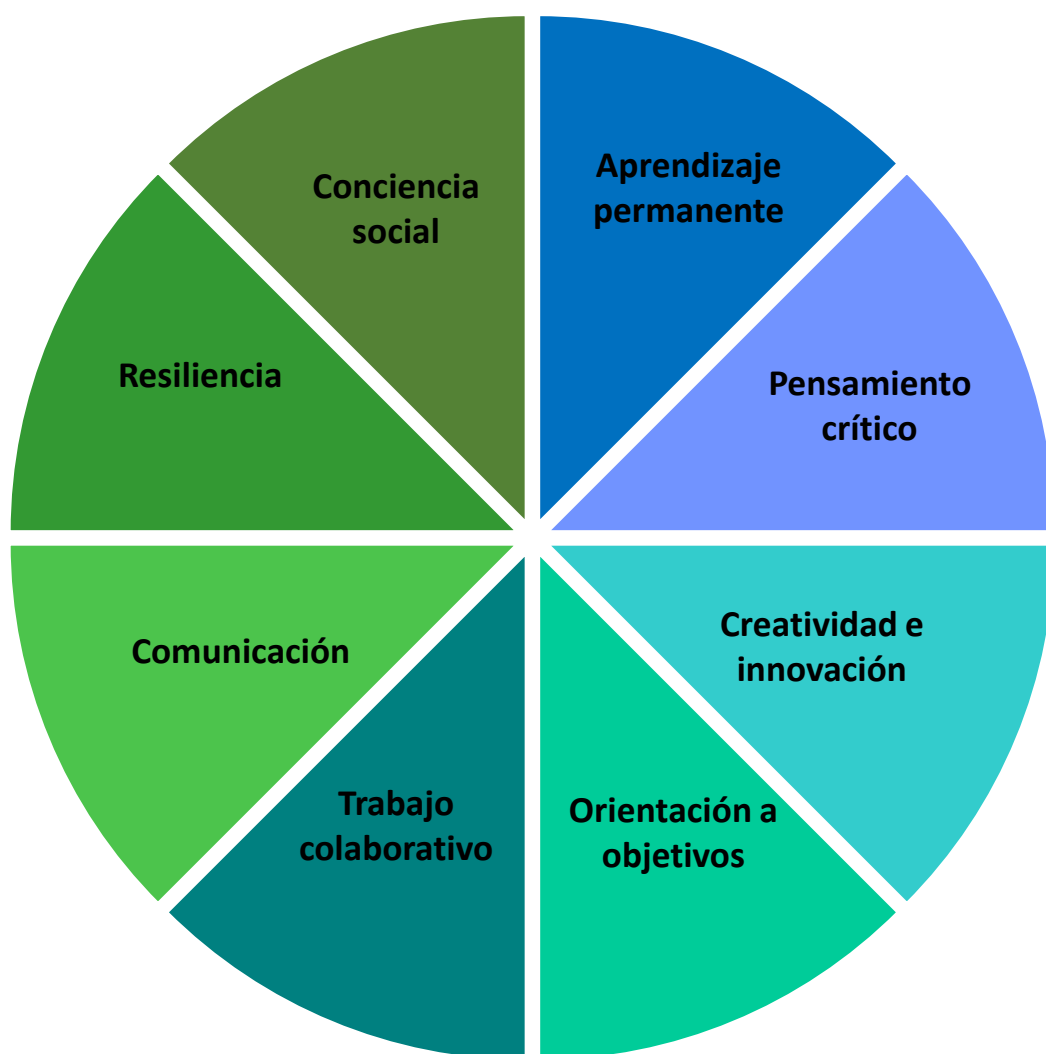
Presentación de las competencias

Se presentan a continuación los Niveles ocupacionales de las competencias. Aquí puede verse el punto de partida de una persona que trabaja y el recorrido posible de desarrollo. El primer nivel se relaciona con el acceso al empleo y el desarrollo de tareas principalmente auxiliares, mientras que el nivel 5 es el máximo nivel de desarrollo de la competencia y se relaciona con ocupaciones de gran responsabilidad en una organización.

Posteriormente se presentan las 8 competencias y las conductas asociadas a cada nivel. Se ofrece para cada competencia una descripción integral que reúne diversos términos que refieren al mismo contenido, de modo de dar mayor claridad sobre el entendimiento de competencia a la lectura de docentes, usuarios/as y la ciudadanía en su conjunto.



Competencias transversales



Para la formación profesional y el empleo

Aprendizaje permanente

Esta competencia se relaciona con la capacidad de mantenerse **disponible a adquirir e incorporar saberes**, herramientas tecnológicas, buenas prácticas y competencias en forma continua, **aplicándolas eficazmente a la práctica educativa y laboral**. Involucra, asimismo, mantener activa la curiosidad para investigar, preguntar y ampliar sus herramientas cotidianas vinculadas al mundo de la educación y el empleo. Esta competencia incluye también, la habilidad de compartir sus aprendizajes con otras personas, conservando una actitud solidaria y participativa en todo momento.



- Identifica sus fortalezas y debilidades. Se mantiene interesado/a en adquirir nuevos aprendizajes, pregunta cuando no comprende y realiza aportes desde su experiencia.



- Reconoce oportunidades de mejora, se actualiza y aplica los aprendizajes en los procesos de trabajo, incorporando nuevas herramientas tecnológicas.



- Busca activamente nuevas fuentes, espacios y propuestas de desarrollo de competencias. Comparte sus saberes con otras personas.



- Gestiona el conocimiento de su equipo de trabajo, vinculado con los nuevos desafíos y tendencias.



- Diseña e implementa estrategias que faciliten y motiven el aprendizaje continuo. Fomenta la incorporación de tecnología.

Pensamiento crítico

Esta competencia se vincula con la posibilidad de comprender con flexibilidad cognitiva, poniendo en práctica **procesos mentales de cuestionamiento, investigación, síntesis, interpretación y toma de decisiones fundamentadas**. Implica mantener una actitud abierta, reflexiva y constructiva **que facilite la resolución de problemas**. Este proceso conduce a la comprensión profunda de una situación compleja para construir conocimientos, procedimientos y conductas adaptadas a la realidad, en un contexto determinado.

- 
- Se realiza preguntas clave para resolver un determinado problema, investiga y descarta información no fiable.

- 
- Formula hipótesis, elabora un marco de referencia y genera una síntesis de la información encontrada al respecto, con apertura a opiniones de terceros.

- 
- Interpreta la realidad con flexibilidad y autocrítica, establece opiniones fundamentadas y resuelve problemas con autonomía.

- 
- Promueve y facilita espacios de intercambio para la construcción de saberes colectivos y sinérgicos. Toma decisiones justificadas y promueve la comprensión del equipo.

- 
- Gestiona la construcción de conocimiento desde un punto de vista integral, contemplando a las personas y el contexto donde se desarrolla.

Creatividad e innovación

Esta competencia hace referencia a la capacidad para **crear soluciones** a problemas y/o necesidades **a partir de nuevas ideas que agregan valor**, en un marco de desarrollo sostenible y sustentable. Requiere de una actitud optimista y abierta a los cambios, pudiendo **identificar oportunidades de mejora**, manejando la incertidumbre con iniciativa y **proactividad**. Implica la identificación y utilización recursos tecnológicos, contribuyendo al crecimiento personal y social.

- 
- Desarrolla sus actividades con iniciativa y apertura a los cambios, colaborando en la implementación de ideas novedosas.

- 
- Identifica oportunidades de mejora y participa activamente en la concreción de soluciones innovadoras, utilizando herramientas tecnológicas con ductilidad.

- 
- Propone ideas e implementa soluciones no tradicionales que agreguen valor, compartiendo sus saberes, habilidades y experiencias.

- 
- Promueve la generación de iniciativas, motivando a su equipo a desafiarse continuamente para alcanzar mejores resultados.

- 
- Lidera la implementación de ideas y proyectos innovadores, involucrando al equipo y buscando la mejora de la experiencia del cliente interno/externo.

Orientación a objetivos

Esta competencia involucra la capacidad de **plantearse y afrontar objetivos** desafiantes, hacia la concreción de **logros personales, y/o colectivos**. Involucra actuar con compromiso, responsabilidad y calidad, superando obstáculos y encontrando oportunidades de mejora. Asimismo, implica ser organizado/a, **planificar acciones y recursos en forma eficiente**, optimizando el uso de tecnologías y visualizando el impacto de los resultados en el contexto y las personas.

- 
- Desarrolla sus tareas en base a objetivos, cumpliendo con criterios de calidad y contemplando el aporte de todas las personas involucradas.

- 
- Identifica y optimiza los recursos disponibles para la concreción de los objetivos, cumpliendo con el plan de acción predefinido.

- 
- Genera nuevos desafíos en base a las oportunidades que identifica, potenciando su desempeño y aportando al desarrollo sostenible.

- 
- Promueve y motiva hacia la concreción de objetivos, superando obstáculos y facilitando la complementariedad entre los miembros del equipo.

- 
- Asegura la disponibilidad de recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos, identifica metas estratégicas y las comparte con los/as involucrados/as.

Trabajo colaborativo

Esta competencia se relaciona con la capacidad de participar activamente en grupos heterogéneos, mostrando **apertura al intercambio para el logro de objetivos**, en un clima de **colaboración** y relacionamiento armónico. Asimismo, se relaciona con la habilidad para optimizar los recursos disponibles y adaptarse a las herramientas tecnológicas que faciliten el intercambio. Esta competencia implica también desempeñarse en un rol determinado, **cumpliendo con las funciones necesarias para el logro de objetivos comunes**.



- Participa en el equipo desde el rol que corresponda, brindando sus aportes con respeto y compromiso, orientando sus acciones a los objetivos propuestos.



- Mantiene una actitud receptiva y solidaria hacia el intercambio de opiniones con los miembros del equipo, comparte información relevante y promueve el buen clima.



- Colabora y coopera con el equipo, aportando nuevas ideas y generando redes que favorezcan el alcance de las metas propuestas.



- Promueve la participación de todos los miembros del equipo, asigna nuevos roles y responsabilidades y orienta en la concreción de metas comunes.



- Define los objetivos estratégicos de mediano y largo plazo de su área de responsabilidad, promoviendo una cultura de relacionamiento colaborativo.

Comunicación

Esta competencia está vinculada con la **capacidad de generar, socializar y difundir ideas**, utilizando los canales comunicacionales más efectivos, así como los recursos tecnológicos que favorezcan el intercambio. Supone la capacidad de comprender conceptos e ideas y expresarlas de forma clara, atendiendo a la perspectiva de género, **en un contexto inclusivo, multicultural y multilingüe**.



- Interpreta consignas de trabajo y mantiene una escucha activa. Comunica en forma clara y concisa, contemplando distintos interlocutores y contextos.



- Identifica los aspectos centrales del mensaje, sin sacar conjeturas. Expresa sus opiniones y sugerencias con respeto y amabilidad.



- Considera los diferentes puntos de vista. Comunica sus ideas de modo comprensible, fundamentado y de acuerdo a los criterios aceptados por el entorno.



- Genera y fomenta un clima de diálogo participativo. Se mantiene abierto a recibir opiniones y maneja la información con confidencialidad y compromiso.



- Diseña estrategias para fomentar el entendimiento y desarrollar una cultura de comunicación fluida entre los equipos.

Resiliencia

Esta competencia hace referencia a la capacidad de **gestionar los cambios**, visualizando los desafíos como una oportunidad de transformación personal y/o colectiva. Implica asimismo, la destreza para **regular las emociones**, actuar con **autonomía** y en atención plena frente a las situaciones adversas que se le presentan. La resiliencia se relaciona con la habilidad para superar obstáculos y **generar un aprendizaje** de ellos, manteniendo una actitud positiva y constructiva en todo momento.

- 
- Mantiene una actitud positiva ante el fracaso y/o las adversidades. Identifica sus propias limitaciones y solicita ayuda a otras personas.

- 
- Actúa con perseverancia ante dificultades, imprevistos o fracasos sin agobiarse por la situación. Pone en práctica sus fortalezas para sobrellevar los desafíos.

- 
- Se posiciona con optimismo ante los obstáculos, generando un aprendizaje de ellos. Promueve la construcción colaborativa de soluciones a problemas propios o de otros.

- 
- Genera un clima de confianza donde reflexionar sobre imprevistos y adversidades. Apoya y lidera a su equipo, identificando las fortalezas individuales y colectivas.

- 
- Desarrolla estrategias para fortalecer los vínculos y apoyos entre los integrantes de la organización, transmitiendo respaldo y confianza.

Conciencia social

Esta competencia se vincula con la **capacidad de empatizar con los desafíos humanitarios, sociales y ambientales** a nivel local, nacional y mundial. Implica asimismo, actuar cotidianamente con el compromiso de asegurar y promover el respeto a las diversas identidades culturales, lingüísticas y de género, a los derechos fundamentales y a la igualdad de oportunidades. Todo ello a través de **prácticas y conductas amigables con el entorno**, respetando la normativa vigente y velando por el cuidado de los recursos naturales.

- 
- Mantiene una actitud tolerante y empática con las personas y colectivos sociales. Considera el impacto de sus acciones en los recursos naturales.

- 
- Identifica conductas de desigualdad social y busca alternativas sustentables desde el respeto colectivo y ambiental.

- 
- Formula e implementa propuestas interdisciplinarias que den respuesta a problemas relacionados con el desarrollo humano sostenible.

- 
- Identifica oportunidades y desafíos en el equipo relacionadas con la conciencia social, promoviendo el intercambio y el cambio cultural.

- 
- Asume el compromiso de generar un cambio social significativo dentro de la organización, contagiando a otras de adoptar medidas comprometidas con el entorno.

Finalidades del glosario



Incentivo a las personas para el desarrollo de sus habilidades, destrezas y actitudes frente al empleo, desde la evaluación de su punto de partida, así como en el desarrollo de las mismas, acompasando las necesidades actuales y a corto plazo del mundo laboral

Fortalecimiento a los equipos docentes de las instituciones educativas de formación profesional, promoviendo un cambio de paradigma que acompañe la transformación del mundo del empleo



Marco de referencia sobre competencias transversales para la formación profesional y el empleo en Uruguay, favoreciendo un cambio de las prácticas institucionales de INEFOP y sus equipos técnicos.

Referencias

- Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco, Departamento de Educación (2019). V Plan vasco de formación profesional. Disponible en: <http://www.euskadi.eus/>
- Charria Ortiz, Víctor Hugo, & Sarsosa Prowesk, Kewy Veruska, & Uribe Rodríguez, Ana Fernanda, & López Lesmes, Claudia Natalia, & Arenas Ortiz, Felipe (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28),133-165. [fecha de Consulta 8 de diciembre de 2020]. ISSN: 0123-417X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=213/21320758007>
- Comisión Europea (2020). *Digital Competence Framework for Educators (DigCompEdu)*. Recuperado de: <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcompedu>
- INE (2018) Encuesta continua de hogares: *Actividad, empleo y desempleo*. Montevideo, Uruguay
- International Society for Technology in Education (ISTE) (2020). Recuperado de: <https://www.iste.org/>
- Instituto Nacional de Estadísticas. Año 2020. Actividad, Empleo y Desempleo Julio 2020. Montevideo - Uruguay
- Instituto Nacional de Estadísticas. Año 2020. Ficha técnica Encuesta Continua de Hogares. Montevideo - Uruguay
- Ley N° 18.406. Año 2008. Creación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional. Artículo 2. Montevideo- Uruguay
- Mateo, M.; Buenadicha, C.; Bustelo, M.; Duryea, S.; Heredero, H.; Rubio, M.; Rucci, M. & Becerra, L. (2019). *Habilidades del siglo 21*. Montevideo, Uruguay, BID.
- Nodo Uruguay - Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias y Organizaciones Sostenibles (2016). Documento de Trabajo: *Diez competencias para la cultura del trabajo para el desarrollo*. Montevideo, Uruguay. OIT
- Rubio, M. J. (2003). Enfoques y modelos de evaluación del e-learning. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, Valencia, España. Universidad de Valencia.
- UPV/EHU (2019). Catálogo de competencias transversales. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. (2000) *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. OIT-Cinterfor. Montevideo, Uruguay.

Agradecimientos

En nombre del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, agradecemos especialmente a aquellas personas que colaboraron con sus saberes y experiencias en la construcción de este Glosario de competencias transversales, generando un precedente significativo para el diálogo social en materia de formación para el empleo.

- *Por el estímulo y la generosa apertura para constituir un ámbito de diálogo crítico y reflexivo.*
- *Por promover una conversación creativa y de alto nivel, que nos impulsó a elevar la calidad.*
- *Por el fecundo intercambio en que se fueron gestando muchos de los ejes conceptuales que atraviesan este documento.*
- *Por colaborar con INEFOP en la formulación de políticas que propulsen el mejoramiento de las condiciones de Empleo y Formación Profesional para todas y todos los ciudadanos.*

En representación de las Entidades de capacitación (ADECA, ANONG, CETU): Andrea Bosch, Gabriel Corbo, Sandra Ojeda, Judith Salomón, Pedro Delprato, Diego Pailos, entre otros/as.

Por su trayectoria en la Academia: Prof. Ag. Mag. Tommy Wittke (UDELAR-PSIC), Mag. Javier Labarthe (UCU-PSIC), Soc. Pablo Guerra (UDELAR-DER), Lic. en Ed. Eduardo Rodríguez (UDELAR-HUM), Ing. María Simón (UDELAR- FING Decana), Prof. Juan Pablo Martí (UDELAR-CCSS).

En representación de los trabajadores, por el Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT: Eduardo Burgos, Vanessa Bustamante, Claudio Arbesun, Alejandra Pico, Carolina Reyes, Héctor Castellano.

Por su labor en la investigación y consultoría sobre el mercado de Trabajo en Uruguay: María Julia Acosta (Equipos Consultores), Alejo Acosta (Manpower Group).

En representación de los empresarios, por la Cámara de industrias del Uruguay y la Cámara de comercio y servicios del Uruguay respectivamente: Javier Ramas y Juan Abdala.

En representación de la política pública rectora en materia de empleo: Soc. Daniel Perez (Director de DINA/MTSS), AS. Mauricio Vidal (Formación profesional DIANE/MTSS)

Por sus aportes a la educación tecnológica del Uruguay y su vinculación con el desarrollo de competencias transversales: Silvia Gober (Plan Ceibal), Martín Pérez y Juan Marrero (UTEC).

En representación del equipo técnico de INEFOP, por su involucramiento y generosidad con el glosario: Adrián Rosso, Jacinta Rivera, María del Mar Couceiro, Valeria Píriz y Viviana Martínez.