



CURSO MÉTODO DE DISEÑO DE PERFILES PROFESIONALES



Impressum

Editor:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Postfach 5180, 65726 Eschborn, Alemania

Internet: www.giz.de



Proyecto:



Fomento de la Formación Técnica Profesional en Honduras

Un programa fomentado por el Gobierno Federal alemán a través de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

Realizado Por:



Instituto para Formación Profesional, Políticas Sociales y de Mercados Laborales | www.inbas.com

EUROSOCIAl+ es un programa de cooperación entre la Unión Europea y América Latina que contribuye a la reducción de las desigualdades, la mejora de los niveles de cohesión social y el fortalecimiento institucional en 19 países latinoamericanos, mediante el apoyo a sus procesos de diseño, reforma e implementación de políticas públicas, focalizando su acción en las áreas de igualdad de género, gobernanza y políticas sociales. Se trata un programa, financiado por la Comisión Europea, que a lo largo de diez años de trayectoria ha venido ofreciendo un espacio para el aprendizaje entre pares y el intercambio de experiencias entre instituciones homólogas de ambas regiones, favoreciendo el uso de un amplio catálogo de herramientas pertinentes para cada proceso. En esta fase del programa participan 19 países de América Latina: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.



Autoría: Paula Greciet y Susana Villarroel

Acompañamiento del Proceso por FOPRONH: Karen Elvir

Diseño y diagramación: Claudia Greciet

Tegucigalpa, mayo 2020



No se permite un uso comercial de la obra original ni de las posibles obras derivadas, la distribución de las cuales se debe hacer con una licencia igual a la que regula la obra original.

Para evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, en esta publicación se utiliza el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres de modo que el lenguaje no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres.

La presente publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente refleja los puntos de vista de la Unión Europea.

ÍNDICE

1. El contexto del perfil profesional

Objetivos

Introducción

1. Características del empleo en la actualidad

2. La competencia profesional

- 2.1. El concepto de competencia profesional
- 2.2. Definiciones del término de competencia
- 2.3. Términos derivados del concepto de competencia
- 2.4. Clasificación de las competencias
- 2.5. Las competencias clave

3. Vinculación actual de las competencias profesionales con la empleabilidad, la productividad y la inclusión social

4. La formación basada en competencias

5. Los Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales

6. Los Marcos de cualificaciones

7. El Catálogo de Perfiles Profesionales

- 7.1. Objetivos del CPP
- 7.2. Características y beneficios del CPP
- 7.3. La gestión y desarrollo del CPP
- 7.4. Estructura del CPP: niveles de cualificación y familias profesionales

8. El modelo de perfil profesional (PP)

- 8.1. Definición de perfil profesional
- 8.2. Características fundamentales de los perfiles profesionales
- 8.3. Modelo de perfil profesional
- 8.4. Estructura del Perfil Profesional

2. Definición y análisis del campo de observación

Objetivos

Introducción

Etapas y fase de la metodología de elaboración de perfiles profesionales

- 1. Etapa A. Delimitación y caracterización de la Familia Profesional y constitución de los Grupos de Trabajo (GT)**
- 2. Etapa A. Fase 1. Delimitación y descripción de la Familia Profesional**
 - 2.1. Resultados de la Fase 1
- 3. Etapa A. Fase 2. Constitución y puesta en marcha de los grupos de trabajo (GT) para la definición de los perfiles profesionales por parte de las comisiones técnicas sectoriales (CTS)**
 - 3.1. Principales funciones del Grupo de Trabajo (GT)
 - 3.2. La dirección del Grupo de Trabajo (GT)
 - 3.3. Criterios de funcionamiento del Grupo de Trabajo (GT)
- 4. Etapa A. Fase 3. Definición de Campo de Observación (CO) y ubicación de las ocupaciones**
 - 4.1. Definición del Campo de Observación (CO)
 - 4.2. Ubicación de las ocupaciones en el Campo de Observación (CO) y determinación de las áreas ocupacionales
 - 4.3. Resultados de la Fase 3

3. Aplicación del análisis funcional

Objetivos

Introducción

- 1. Etapa B: Aplicación de análisis funcional**
- 2. Etapa B. Fase 4: División del CO Áreas Profesionales (AP) afines y ubicación de las ocupaciones en las AP**
 - 2.1. Criterios para dividir el Campo de Observación (CO) en Área Profesionales (AP)
 - 2.2. Resultados de la Fase 4
- 3. Etapa B. Fase 5. El análisis de los procesos productivos**
 - 3.1. Aspectos que deben analizar en los procesos productivos
 - 3.2. Resultados de la Fase 5
- 4. Etapa B. FASE 6. Aplicación del Análisis funcional**
 - 4.1. Reglas básicas del Análisis funcional
 - 4.2. Mecánica de aplicación del análisis funcional
 - 4.3. Nivelación de las actividades profesionales
 - 4.4. Resultados de la Fase 6

4. La conformación del perfil profesional

Objetivos

Introducción

1. Etapa C: Fase 7: La elaboración de las unidades de competencia (UC)

1.1. Cómo agregar competencias en una Unidad de Competencia (UC)

2. Componentes de las unidades de competencia

2.1. El nombre de la UC: cómo se enuncia

2.2. Los Elementos de competencia (EC)

2.3. Los Criterios de desempeño (CD)

2.4. Las Condiciones de Ejecución de la UC

2.5. Las evidencias de conocimiento y de producto

2.6. Los datos de identificación de la UC

2.7. Resultados de la fase 7

3. Etapa C: Fase 9: La configuración del perfil profesional

3.1. Datos de identificación del perfil profesional

3.2. La competencia general del perfil profesional

3.3. Resultados de la Fase 9.

5. Formación asociada: resultados de aprendizaje y evidencias de conocimiento

Objetivos

Introducción

1. Etapa C. Fase 8: Identificación de los Resultados de aprendizaje (RA) asociados a las unidades de competencia

2. Los Resultados de aprendizaje (RA)

3. Proceso de identificación de los Resultados de aprendizaje

3.1. Paso uno. Análisis de saberes asociados a la UC

3.2. Paso dos. Enunciar los Resultados de Aprendizaje (RA)

4. Las taxonomías los objetivos del aprendizaje

5. Las evidencias de conocimiento del perfil profesional

5.1. Contenidos conceptuales

5.2. Contenidos procedimentales

5.3. Contenidos actitudinales

5.4. Proceso de identificación de los contenidos

5.5. Resultados de la fase 8

6. El aseguramiento de la calidad de los perfiles profesionales

Introducción

1. Los estándares de calidad en los perfiles profesionales
2. El contraste interno y la validación del perfil profesional
 - 2.1. El contraste o revisión interna del perfil profesional
 - 2.2. El contraste externo del perfil profesional

EL CONTEXTO DEL PERFIL PROFESIONAL

Índice

Objetivos

Introducción

1. Características del empleo en la actualidad
2. La competencia profesional
 - 2.1. El concepto de competencia profesional
 - 2.2. Definiciones del término de competencia
 - 2.3. Términos derivados del concepto de competencia
 - 2.4. Clasificación de las competencias
 - 2.5. Las competencias clave
3. Vinculación actual de las competencias profesionales con la empleabilidad, la productividad y la inclusión social
4. La formación basada en competencias
5. Los Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales
6. Los Marcos de cualificaciones
7. El Catálogo de Perfiles Profesionales
 - 7.1. Objetivos del CPP
 - 7.2. Características y beneficios del CPP
 - 7.3. La gestión y desarrollo del CPP
 - 7.4. Estructura del CPP: niveles de cualificación y familias profesionales
8. El modelo de perfil profesional (PP)
 - 8.1. Definición de perfil profesional
 - 8.2. Características fundamentales de los perfiles profesionales
 - 8.3. Modelo de perfil profesional
 - 8.4. Estructura del Perfil Profesional



OBJETIVOS

- Analizar las características del empleo en el mercado laboral actual.
- Analizar el concepto de competencia profesional.
- Diferenciar tipologías de competencias en función de diferentes clasificaciones.
- Caracterizar la formación basada en competencias.
- Analizar las características, beneficios y componentes de un sistema nacional de cualificaciones.
- Identificar los objetivos de un Marco de cualificaciones y diferenciarlo de un Sistema de cualificaciones.
- Asumir la metodología para la elaboración de los perfiles profesionales.
- Reconocer la estructura y los distintos elementos que componen el CPP.
- Identificar la utilidad del CPP y asumir la necesidad de su gestión y liderazgo.
- Identificar la composición y funciones de los grupos de trabajo de elaboración de perfiles profesionales y argumentar la necesaria participación de expertos ocupacionales.

INTRODUCCIÓN

La relación entre el mercado de trabajo y la formación y, en concreto, el ajuste entre lo que el primero demanda y lo que el segundo ofrece, es un tema de preocupación constante para los poderes públicos de cualquier país. Este ajuste comienza por detectar y anticipar las necesidades de competencias profesionales de los trabajadores que requieren los diferentes sectores. En la medida en que un país es capaz de generar recursos humanos cualificados que respondan a esas necesidades del sistema productivo, podrá contar con un crecimiento sólido y sostenible.

La relación entre competencia y formación se soporta en la idea clave de que el incremento de la productividad y competitividad de los sectores productivos pasa por disponer de un capital humano adecuado, es decir, competente y en cantidad suficiente.

Así la Educación y Formación Técnico Profesional (EFTP) debe responder a las necesidades de cualificación con dos objetivos básicos:

- Mantener y mejorar la empleabilidad de las personas a lo largo de su vida, y ofrecer el acceso a la educación y la formación a todos colectivos.
- Proporcionar a las empresas y organizaciones de los diferentes sectores productivos recursos humanos cualificados para desarrollar sus procesos.

De este modo en la elaboración de los currículos basados en competencias profesionales se identifican en primer lugar las competencias que precisan los trabajadores y a partir de ellas se definen los programas formativos, convirtiendo estas competencias en la principal fuente del currículo, aunque no la única. Esto supone un enfoque diferente al tradicional.

1. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN LA ACTUALIDAD

Los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales actuales plantean un nuevo contexto laboral para los trabajadores y para las organizaciones que requieren nuevas competencias:

- Cambios de orden socio-económico que implican “ACTIVIDADES” NUEVAS que no existían antes.
- Tecnologías que CREAN Y MODIFICAN OCUPACIONES. La globalización alcanza una nueva dimensión por el desarrollo de las comunicaciones (Internet).

El contexto de incertidumbre actual en todos los países hace que esta necesidad de adaptación y nuevas competencias se acentúe.



ATENCIÓN

Un desafío fundamental para los países es **asegurar la pertinencia continua de las competencias** adquiridas por los trabajadores, tanto en el **inicio como a lo largo de su carrera profesional**.

Estos cambios derivan en que

- Aparece gran cantidad de nuevos puestos especializados.
- Desaparecen muchos puestos tradicionales “de toda la vida”.
- Cambian los puestos, el trabajo se flexibiliza y aumenta el valor del autoempleo, de la cultura de empresa y del emprendimiento empresarial.

Este contexto supone retos para las empresas. Uno de los más importantes es la cualificación de los trabajadores, que debe adaptarse rápidamente al cambio, adquirir nuevos conocimientos, trabajar en equipo y buscar nuevas maneras de satisfacer a la clientela. Al trabajador se le exige un perfil bien diferente al de la sociedad laboral definida por la superespecialización en el puesto de trabajo que marcó la producción en cadena con la división del trabajo del Taylorismo y Fordismo.

Este nuevo perfil del trabajador es de una gran polivalencia y capacidad de adaptación a los continuos y rápidos cambios en los escenarios de los procesos productivos, pues el éxito de las organizaciones depende ahora de su mayor capital: las personas.

En la antigua sociedad laboral el objetivo de los trabajadores era tener un empleo estable, fijo para toda la vida, preferiblemente dentro de una organización grande. Solía ser un empleo que exigía mínima polivalencia. Las personas hacían su carrera profesional dentro de la organización, donde se valoraba mucho los años de permanencia en la empresa y éste solía ser un criterio de promoción profesional. Este paradigma del empleo estable ya está fuera del alcance de la mayoría.



El nuevo panorama caracterizado por los grandes cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales plantea un contexto laboral para los trabajadores y para las organizaciones que supone grandes retos.

En la actualidad el mercado laboral está caracterizado por la flexibilidad, la innovación, la globalización, la desregularización, la externalización, la ecologización de la economía y la exigencia de mayores o nuevos conocimientos y competencia.





ATENCIÓN

CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL

FLEXIBILIDAD

- Para contratar y rescindir la relación con los trabajadores en función de las necesidades de la organización.
- Para que un mismo trabajador pueda desempeñar diferentes funciones, es decir, que se le requiere polivalencia.
- Para pedir movilidad y flexibilidad horaria a los trabajadores según las necesidades de empleador.

DESREGULARIZACIÓN

Cada vez se tiende más a que a eliminar la regulación para el ejercicio profesional y que sean las exigencias del propio mercado las que marquen los requerimientos de competencias de los trabajadores. Así los sistemas de cualificaciones que se están desarrollando o que ya están implantados en algunos países no pretenden regular el ejercicio profesional, sino dar mayor transparencia al mercado de trabajo.

EXTERNALIZACIÓN

Las empresas y organizaciones tienden a quedarse con sus procesos fundamentales y externalizar los que son auxiliares, lo que proporciona mayor flexibilidad y aligera las plantillas. Esto ha cambiado en muchas ocasiones la estructura organizativa de las empresas.

ECOLOGIZACIÓN

Necesidad urgente de mitigar el cambio climático y de adaptarse al mismo. Ecologizar la economía significa obtener productos y servicios con menos energía, materias primas y emisiones de carbono. Se aplica a todas las actividades y sectores económicos e incluye en su radio de acción a los trabajadores y consumidores (1).

GLOBALIZACIÓN

Fenómeno de interconexión y dependencia a nivel mundial que afecta a los ámbitos político, económico, social, cultural y tecnológico. En el ámbito laboral produce grandes cambios derivados de la internacionalización de los mercados, la deslocalización de empresas y el intercambio de bienes y servicios a nivel mundial.



Ejemplo externalización: en la actualidad las empresas hoteleras tienden a externalizar los servicios de limpieza, seguridad o mantenimiento. Estos son servicios que no constituyen su “saber hacer” fundamental (llamado Core business), por lo tanto es susceptible de subcontratación o externalización.

¹ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

2. LA COMPETENCIA PROFESIONAL

El término de competencia surge en los años 20 en Estados Unidos, pero realmente no se empieza a hablar de competencias relacionadas con el trabajo hasta finales de los años 60 y principios de los 70. El Psicólogo McClelland fue uno de los pioneros. Su análisis se focalizaba en las características y comportamientos de las personas que desempeñaban los empleos más que en los puestos de trabajo en sí. Hasta ese momento se utilizaban medidas de inteligencia y personalidad para ver si una persona era apta para un puesto, así como las pruebas sobre contenidos de conocimiento, pero McClelland llegó a la conclusión de que no resultaban útiles para predecir el éxito laboral y comenzó a investigar en otra dirección.

Entre los años 80 y 90 una serie de países comenzaron a abordar la relación entre formación y empleo con un enfoque basado en competencias que en definitiva consiste en convertir las necesidades de competencias profesionales en la fuente fundamental del currículum de la formación para el empleo, llámese formación profesional, técnica o capacitación y sea ésta administrada por la administración educativa, laboral u otras instituciones. Esta corriente, "the competence movement", surgió en el Reino Unido y comenzó a desarrollarse en países del ámbito anglosajón. Hoy en día encontramos estos planteamientos en países de todo el mundo. Un documento de especial referencia en este sentido fue el publicado por el departamento de trabajo del Reino Unido que planteaba por una parte la pertinencia de realizar la definición de las cualificaciones profesionales que necesitaba el mercado laboral y por otra el hacerlo en términos de resultados y no de tareas. Entre otras cosas buscaba vincular la formación al desempeño profesional, es decir, a 'normas' o estándares en lugar de a programas de capacitación prescritos. A partir de entonces el país realizó un desarrollo a gran escala de estos estándares, National Vocational Qualifications (NVQs), comenzando por los de menor cualificación.

2.1. EL CONCEPTO DE COMPETENCIA PROFESIONAL

El concepto de Competencia Profesional comienza a partir de los años 80 a influir decisivamente en diferentes países en relación con sus estrategias de acercamiento entre la formación y el mundo laboral, para dar respuesta a la necesidad de adaptar las ofertas formativas a los requerimientos de la producción y del empleo, porque se constata que los sistemas basados en la especialización de los trabajadores, en tareas de poca complejidad, con unos requerimientos mínimos de creatividad y autonomía no daban una respuesta satisfactoria a la creciente complejidad de las funciones que debían desarrollarse en las organizaciones.

Desde entonces el concepto de competencia profesional ha sido y es ampliamente discutido. Según los autores Mansfield (1989) y Eraut (1998), puede hacerse una distinción importante entre dos modelos de competencias, unos se refieren a los atributos y capacidades de los individuos y otros se centran en las actividades o funciones que deben realizarse en forma competente. Los primeros se basan en la competencia interna, es decir en las características de la persona, frente a los segundos que se basan en la competencia externa, entendida como la actividad que es capaz de desarrollar el individuo. En la visión interna, competencia puede ser considerada como "un perfil o un conjunto de atributos que cambian con el tiempo según la persona se desarrolla en un área", mientras que desde

el punto de vista externo es "lo que la persona hace para producir un resultado que puede considerarse competente", en este caso en el trabajo.

Según Lester (2) en la práctica ocurre una cierta hibridación entre los dos enfoques básicos, particularmente para incluir las llamadas competencias "blandas" (competencias "sociales" o "emocionales"), valores y conocimientos junto a descripciones basadas en la actividad o resultado de la competencia. Los estándares ocupacionales de Gran Bretaña y los modelos de descripción de competencias de muchos países incluyen, junto con las declaraciones de la competencia profesional expresada como resultados de trabajo, una serie de evidencias de conocimientos asociados.



DEFINICIÓN

En el caso del Marco Europeo de cualificaciones, EQF /European Qualification Framework, se define la competencia como "capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal".

Sobre el concepto de competencia profesional se pueden encontrar múltiples acepciones. Su origen está en la necesidad de adaptar las ofertas formativas a las necesidades de la producción y del empleo, precisamente cuando se constata que los sistemas basados en la especialización de los trabajadores, en tareas de poca complejidad, con unos requerimientos mínimos de creatividad y autonomía, no daban una respuesta satisfactoria a la creciente complejidad de las funciones que debían desarrollarse en las organizaciones.

Esta realidad se ha ido haciendo más intensa y en la actualidad el contenido de los empleos es cada vez más complejo por lo que al trabajador se le requiere una mayor polivalencia por las múltiples causas señaladas en el apartado anterior. Así las realizaciones concretas que el trabajador tiene que desarrollar son menos controlables y predecibles por lo que **se empieza a definir la competencia en términos de resultados** y se reconoce la posibilidad de llegar a ellos por diferentes caminos. A lo largo de estos años, la competencia profesional se ha analizado con **diferentes enfoques**:

ENFOQUE	CARACTERÍSTICAS
Capacidad de ejecutar las tareas	<ul style="list-style-type: none"> - Se focaliza en el contenido del trabajo. - La metodología que más se ajusta a este enfoque es el análisis ocupacional.
Atributos personales	<ul style="list-style-type: none"> - Se centra en las actitudes y capacidades de las personas que les hacen tener un desempeño exitoso. - En esta línea están las primeras investigaciones de MCCelland.
Holístico	<ul style="list-style-type: none"> - Incluye a los dos anteriores. - Encuentra dificultades en la evaluación. - Este es el enfoque más cercano al modelo inglés o español.

Ilustración 2. Diferentes enfoque de competencias

² Professional competence standards and frameworks in the United Kingdom. Stan Lester. March 2013

2.2. DEFINICIONES DEL TÉRMINO DE COMPETENCIA



DEFINICIÓN

Competencia: Conjunto de conocimientos, procedimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes que una persona necesita para desempeñarse eficaz y eficientemente en un determinado puesto de trabajo, coordinados e integrados en el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico.

Otras definiciones del término competencia.



DEFINICIÓN

OCDE: Conjunto de conocimientos, atributos y capacidades que pueden ser aprendidas y que habilitan a las personas para desempeñar de forma exitosa y consistente una actividad o tarea. Se pueden construir o ampliar a través del aprendizaje.

CONOCER. México. 2006: "Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad."

Unión Europea 2008. EQF: Capacidad demostrada para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal.

Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) 2002: "Conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo". España. (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación).

Mertens, 2000: "Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer".

Spencer y Spencer (1999): "Característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o a una performance superior en un trabajo o situación".

Boyatsis, R. (1982). "Características de fondo de un individuo que guarda una relación causal con el desempeño efectivo o superior (bueno o excelente) en el puesto de trabajo y en una organización concreta".

National Council for Vocational Qualifications (NCVQ). No da una definición; identifica la competencia a través de "la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos). Recogidos en normas".

Ducci, M 1997. Québec. Canadá. "Conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea".

El debate surgido en torno al término de competencia no ha llevado a un consenso en la definición del término al ámbito internacional pero sí ciertos presupuestos aceptados:



ATENCIÓN

Competencia:

Tiene su origen en la necesidad de adaptar las ofertas formativas a los requerimientos de producción y empleo.

Comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza.

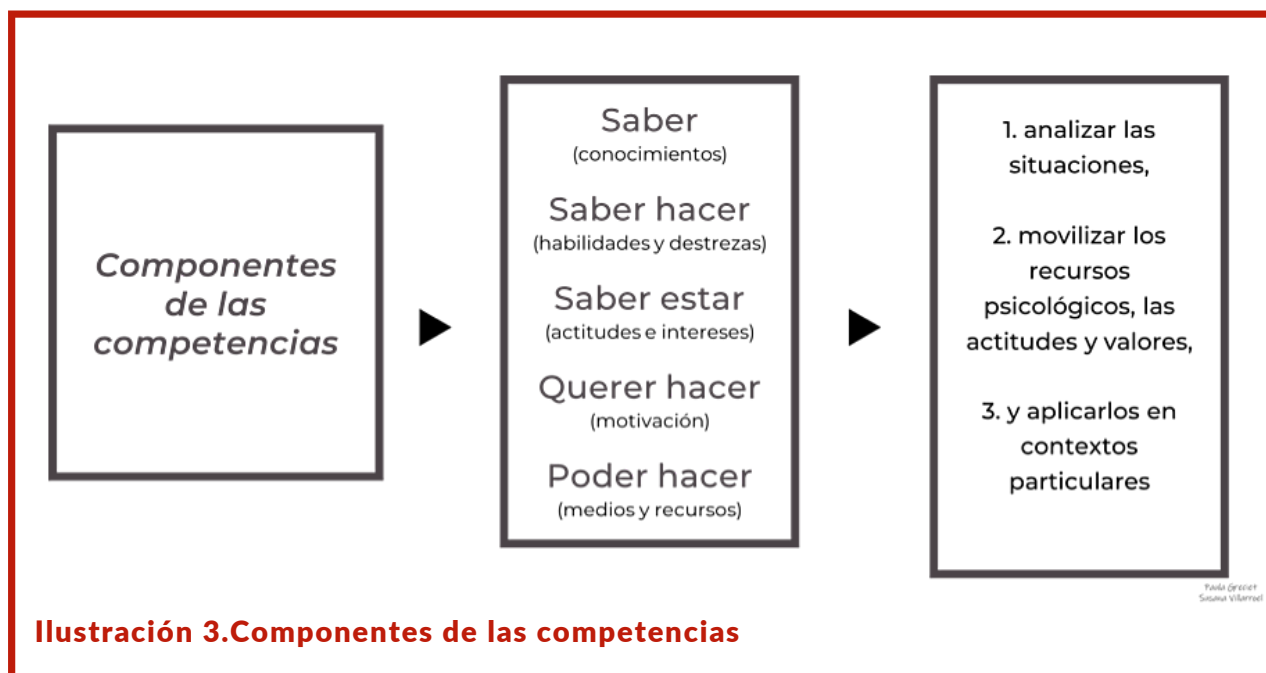
Está vinculada al desempeño profesional y expresa los requerimientos humanos en la relación hombre-trabajo.

No es independiente del contexto.

Permite conseguir un resultado exitoso o usarlo.

Es una característica permanente de la persona. Puede ser generalizable a más de una actividad.

En definitiva, la competencia es algo más que una suma de conocimientos y destrezas.



La competencia incluye la habilidad para analizar las situaciones y movilizar los recursos psicológicos de las personas, así como las actitudes y valores, en contextos particulares. Por lo tanto, la competencia no se deriva de la superación de un programa de formación, sino de la capacidad de poner en funcionamiento y aplicación ese conjunto de conocimientos y capacidades en unas circunstancias determinadas.



Ser competente es saber actuar *en contextos diversificados*, ser capaz de utilizar y *combinar los recursos* necesarios y pertinentes para el cumplimiento de una determinada tarea, de comprenderla y de *tener éxito en su ejecución*.

2.3. TÉRMINOS DERIVADOS DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA



ATENCIÓN

Competencia colectiva. Se refiere a la competencia que consiguen los equipos de trabajo y los trabajos colaborativos, partiendo de que el conocimiento colectivo es superior al de la suma de las partes.

Currículo por competencias. Diseño y desarrollo de los programas de formación basada en las necesidades de competencias de las organizaciones.

Evaluación por competencias. Proceso que evidencia las competencias de una persona mediante algún tipo de prueba u observación directa, con el fin de poder reconocerlas y acreditarlas.

Reconocimiento de competencias. Resultado del juicio de evaluación realizado por el evaluador, una vez comprobadas las competencias, recogido en un documento oficial.

Acreditación/Certificación de competencias. Acto de una Administración pública por el cual se otorga una credencial oficial de las competencias que posee una persona.

Gestión por competencias. Concepto aplicado a la gestión de los recursos humanos en las organizaciones que toma como base las competencias profesionales para llevar a cabo los distintos desarrollos de esta gestión como los planes de la carrera profesional, la adecuación de las personas a los puestos, los planes de retribución o los programas de formación.

Competencias clave. Conjunto transferible y multifuncional de conocimientos, habilidades y actitudes que todos los individuos necesitan para el desarrollo personal, la inclusión social y la empleabilidad. (Marco europeo de las competencias clave).

2.4. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Existen diferentes criterios para clasificar las competencias y en cada uno se utilizan denominaciones distintas. Conviene tenerlo presente para que este hecho no dé lugar a confusión, ni tampoco el encontrar en ocasiones los mismos tipos de competencias con términos diferentes.

Se muestran a continuación algunas de estas clasificaciones más conocidas.

- Clasificación de las competencias según el ISFOL.
- Clasificación de las competencias transversales según los atributos personales establecida en el informe Scans.
- Clasificación de las competencias que incluye la competencia de acción definida por Bunk.
- Clasificación de las competencias según Tunning.

En el apartado siguiente se hablará de las competencias clave, sobre la cuales también se pueden reseñar dos clasificaciones:

- Clasificación de las competencias clave según el Marco Europeo de competencias clave de la UE.
- Clasificación de las competencias clave según el informe DeSeCo de la OCDE.

2.4.1. Clasificación de las competencias según el ISFOL (Instituto para el trabajo y la formación italiano)

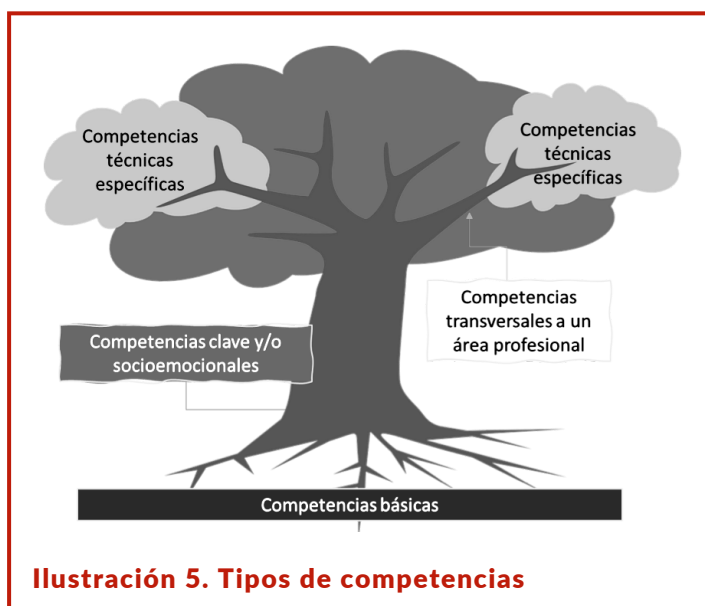
En 1997 el ISFOL definió la siguiente clasificación:

- Competencias técnicas:** vinculadas a la actividad productiva, a la creación del producto y/o servicio en un campo profesional concreto. Las posee el que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo.
- Competencias transversales:** competencias profesionales técnicas comunes a funciones semejantes dentro de un área profesional o incluso que pueden ser desarrolladas en diferentes contextos de empleos, actividades o sectores productivos.
- Competencias básicas.** Competencias que se deben haber desarrollado al finalizar la educación/formación obligatoria y deben servir de base para el aprendizaje a lo largo de la vida.

Añadimos a estas competencias las

- Competencias clave.** Competencias que actúan sobre diferentes dominios o contextos sociales y que contribuye a obtener buenos resultados en la actividad profesional. Por su naturaleza son las más transversales y transferibles entre los distintos contextos de la actividad productiva.

Dentro de las UC de los perfiles profesionales se encuentran todas ellas, si bien el criterio para su organización son las competencias técnicas.





2.4.2. Clasificación de competencias transversales según los atributos personales del informe Scans.

El informe conocido como SCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (1991), realizado por la secretaria de trabajo de la administración laboral de EEUU identificó también competencias básicas y transversales que las personas (se centraba en los jóvenes) necesitaban para tener éxito en el ámbito personal y profesional.

Dentro de las competencias transversales planteó un enfoque centrado en los atributos personales y clasificó las competencias en cinco categorías generales:

- **Gestión de recursos:** saber organizar, planificar y asignar tiempo, dinero, materiales y personal.
- **Relaciones interpersonales:** saber trabajar en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.
- **Gestión de información:** buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar un ordenador personal.
- **Comprensión de sistemas:** comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, organizar y corregir desempeños, mejorar o diseñar sistemas.
- **Dominio tecnológico:** seleccionar equipos y herramientas, aplicarlas en la tarea, mantener y solucionar problemas en los equipos.



SABER MÁS

Full text of [ERIC ED339749: The Secretary of Labor's Commission on Achieving Necessary Skills](http://www.academicinnovations.com/report.html)

Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS): Final Report <http://www.academicinnovations.com/report.html>

2.4.3. Clasificación de competencias profesionales que se incluyen en la competencia de acción definida por Bunk.

El pedagogo alemán Gherard Bunk considera una tipología de las competencias profesionales y en 1994 propone que la resultante final integrada de estas competencias nos lleva a una competencia DE ACCIÓN, que es indivisible.

1. Competencia técnica. Dominio experto de tareas, conocimientos y destrezas en el ámbito del trabajo.

Características:

- Conocimientos tecnológicos.
- Económicos.
- De sistemas y procesos.
- Ecológicos.
- Transferibilidad del proceso.

2. Competencia metodológica. Sabe reaccionar, aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encuentra de forma independiente vías de solución y transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

Características:

- Búsqueda de informaciones útiles.
- Procesamiento de información.
- Métodos de análisis de situaciones.
- Planificación del tiempo y de las actividades.

3. Competencia social. Colabora proactivamente con otros en su grupo, se comunica efectivamente.

Características:

- Argumentación.
- Capacidad de negociación.
- Escucha e interacción.
- Manejo de discusiones.
- Manejo de situaciones conflictivas.
- Métodos para retroalimentar positivamente.

4. Competencia participativa. Sabe organizar y decidir, participa en la organización de su trabajo y su entorno, está dispuesto a aceptar nuevas responsabilidades.

Características:

- Autoconfianza.
- Autocrítica.
- Capacidades de percepción estética.
- Comprensión de contextos políticos y sociales.
- Madurez.
- Capacidad de reflexión.



SABER MÁS

La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. Gherard Bunk

<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/13171>

2.4.4. Clasificación de las competencias según el proyecto CHEERS

El proyecto CHEERS (Career after Higher Education: an European Research Study), se pone en marcha en el año 1997, se trata de un estudio de investigación sobre el desarrollo profesional después de finalizar los estudios superiores, y donde se especifican y señalan las competencias que se demandan en el mundo laboral y está basado en las respuestas de más de 40.000 encuestas.

- Habilidad para aprender.
- Habilidad para resolver problemas.
- Habilidad en comunicación oral.
- Dominio de lenguas extranjeras.
- Amplio conocimiento general.
- Conocimiento de tipo específico.
- Planificación, coordinación y organización.
- Administración del tiempo.
- Asumir responsabilidades, tomar decisiones.
- Habilidades sociales.
- Razonar en términos de eficacia.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.

2.4.5. Clasificación de las competencias según el proyecto Tuning (2003)

El proyecto Tuning nace en el entorno del espacio europeo de educación superior. Uno de los objetivos clave del proyecto es contribuir al desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles en toda Europa.



ATENCIÓN

Un rasgo significativo de Tuning es su compromiso de considerar los títulos en términos de resultados del aprendizaje y particularmente en términos de:

- Competencias genéricas (instrumentales, interpersonales y sistémicas)
- Competencias específicas a cada área temática (que incluyen las destrezas y el conocimiento).

Las competencias genéricas las clasifica en:

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
- Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- Capacidad de investigación.
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
- Capacidad crítica y autocrítica.

- Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
- Capacidad creativa.
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
- Compromiso con la preservación del medio ambiente.
- Compromiso con su medio socio-cultural.
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
- Habilidad para trabajar en forma autónoma.
- Capacidad para formular y gestionar proyectos.
- Compromiso ético.
- Compromiso con la calidad.



SABER MÁS

Proyecto Tuning para América Latina y Caribe

<http://www.tuningal.org/>

Posteriormente, en 2007 se desarrolla el Proyecto Tuning para América Latina y Caribe.

2.5. LAS COMPETENCIAS CLAVE

Por su importancia y actualidad se dedica un espacio a las competencias clave. Se considera que estas competencias:

- Constituyen un conjunto de aptitudes, habilidades sociales y hábitos culturales que deben garantizar la permanente adaptación de los trabajadores a los cambios que se producen en la sociedad y en la empresa.
- Su adquisición requiere una educación inicial amplia y equilibrada.
- Cuentan con una importante dimensión social y su no adquisición conlleva el riesgo del aumento de la brecha entre personas bien cualificadas y poco cualificadas.

Dentro de las competencias clave también existen diferentes clasificaciones muy variadas y todas ellas hacen referencia a ámbitos relacionados con:

- Habilidades y actitudes sociales (especialmente cooperación y trabajo en equipo).
- Habilidades y herramientas de comunicación.
- Creatividad, flexibilidad y autonomía en el trabajo.
- Capacidad de resolución de problemas y de síntesis.
- Capacidad de aprender y sensibilidad formativa.
- Manejo de documentación científica y tecnológica.
- Capacidad de procesar información.
- Comprensión de la organización empresarial.



ATENCIÓN

Existen dos referencias importantes a la hora de analizar las competencias clave:

- El informe DESECO (Definición y Selección de Competencias de la OCDE).
- El Marco europeo de referencia para las Competencias clave (Dirección General de Educación y cultura de la Unión Europea).

2.5.1. El Proyecto DeSeCo

DeSeCo (Definición y Selección de Competencias), es el nombre del Proyecto de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), OECD según su sigla inglesa, encargado de definir y seleccionar las competencias consideradas esenciales para la vida de las personas y el buen funcionamiento de la sociedad. Según este proyecto las competencias son más que conocimiento y destrezas. Comprenden también la habilidad para abordar demandas complejas, movilizandorecursos psico-sociales (incluyendo destrezas y actitudes) en contextos específicos.

DeSeCo identificó tres categorías de competencias clave:

1. Utilizar herramientas de manera interactiva: Competencias que permiten dominar los instrumentos socioculturales necesarios para interactuar con el conocimiento, tales como el lenguaje, símbolos y números, información y conocimiento previo, así como también con instrumentos físicos como los computadores. Herramientas físicas (tecnologías de la información) y herramientas socioculturales (uso de las lenguas).

- Utilizar el lenguaje, los símbolos y los textos interactivamente.
- Utilizar el conocimiento y la información interactivamente.
- Utilizar la tecnología interactivamente.

2. Funcionar en grupos socialmente heterogéneos.

Competencias que permiten interactuar en grupos heterogéneos, tales como:

- Relacionarse bien con los otros.
- Cooperar y trabajar en equipo.
- Resolver conflictos.

3. Actuar de manera autónoma.

Competencias que permiten actuar autónomamente, como:

- Comprender el contexto en que se actúa y decide.
- Planificar y conducir la propia vida, crear y administrar planes de vida y proyectos personales.
- Defender y afirmar los derechos, intereses, límites y necesidades.



El Proyecto DeSeCo considera además la evolución de estas competencias a lo largo de la vida, pues ellas no se adquieren de una vez para siempre. Con el tiempo pueden enriquecerse o perderse; pueden volverse menos relevantes porque el entorno se transforma o pueden transformarse a medida que la persona se adapta a nuevos entornos y situaciones.

2.5.2 El Marco europeo de competencias clave

Este Marco tiene su origen en el año 2000 cuando se fijaron los Objetivos de Lisboa para la Unión Europea relativos a la estrategia basada en el conocimiento. Más adelante, en la Declaración de Copenhague de 2002, se reconoce que el desarrollo de una formación profesional de calidad es una parte crucial de esta estrategia, particularmente en lo relativo a promover la inclusión y cohesión social, la movilidad, la empleabilidad y la competitividad.

En este contexto se ve la **implicación para los sistemas de educación y formación** y se establece además que uno de los principales componentes de este análisis es la promoción de nuevas competencias básicas a lo largo de la vida, **Life Long Learning**.



¿Por qué la sociedad se siente responsable solamente de la educación de los niños y no de la educación de todos los adultos de todas las edades?

Erich Fromm (Psicólogo alemán 1900-1980)



A partir de ahí se comienza a gestar el Marco de competencias clave para el aprendizaje permanente que se establece finalmente en el año 2006, (estas competencias como se ha visto reciben diferentes denominaciones, competencias básicas o nucleares, "Core competence", "Key competences", etc.) con ocho dominios.

Este marco ha sido revisado en el año 2018. En esta nueva versión se incide en:

- la formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, como un derecho social.
- el énfasis en las tecnologías,
- las competencias emprendedoras y las sociales y cívicas
- la necesidad de aumentar los niveles de lectura, matemáticas y ciencia.
- implementar nuevas formas de aprendizaje en una sociedad móvil y digital.



SABER MÁS

Competencias clave y capacidades básicas

https://ec.europa.eu/education/policies/school/key-competences-and-basic-skills_es

Recomendación del consejo relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente (2018)

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=ES)

1. Competencia en lectoescritura
2. Competencia multilingüe
3. Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería
4. Competencia digital (ver DigComp)
5. Competencia personal, social y de aprender a aprender
6. Competencia ciudadana (ver Key Citizenship Competences Framework)
7. Competencia emprendedora (ver EntreComp)
8. Competencia en conciencia y expresiones culturales

El Marco Europeo de competencias clave para el aprendizaje permanente contiene los siguientes principios:

- Las competencias clave son necesarias para el desarrollo personal (conseguir los objetivos personales, seguir aprendiendo), la inclusión social (participar de forma activa en la sociedad) y la empleabilidad (acceder, mantener y mejorar el empleo).
- Son una herramienta de referencia para que los países ofrezcan posibilidades de aprendizaje a lo largo de la vida.
- Son una combinación de habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes del individuo.
- Tienen distinto grado de adquisición y dominio, su necesidad depende del contexto.



SABER MÁS

Algunas de estas competencias tienen a su vez su propio marco:

- Competencia multilingüe Marco Europeo Común de Referencia para las Lenguas MCERL
- Competencia digital DigComp Marco europeo de competencias digitales para la ciudadanía
- Competencia ciudadana ver Key Citizenship Competences Framework http://www.wreurope.eu/uploads/1/6/2/1/16214540/f_framework_for_key_citizenship_competences.pdf
- Competencia emprendedora EntreComp <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/Ifna27939enn.pdf>

3. VINCULACIÓN ACTUAL DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES CON LA EMPLEABILIDAD, LA PRODUCTIVIDAD Y LA INCLUSIÓN SOCIAL

Las actuales características del mercado hacen que, en muchas ocasiones, las competencias buscadas por los empleadores y el contenido de los trabajos se modifiquen y en consecuencia las competencias que poseen las personas o el contenido de sus empleos queden obsoletos. En esta situación las personas o se adaptan rápidamente a este contexto o se quedan fuera del mercado o relegados a trabajos de baja cualificación. Esto conlleva una polarización de los salarios con el consiguiente impacto social negativo.



ATENCIÓN

El paradigma del empleo estable ya hace tiempo que está fuera del alcance de la mayoría. En este contexto se necesitan políticas activas de formación y empleo que fomenten el aprendizaje a lo largo de toda la vida, y suficientes y mejores herramientas y recursos para la orientación profesional académica y para el empleo.

Con la crisis del 2008 se produjo un cambio en el panorama mundial que causó la pérdida de trabajos a gran escala y unas altas cifras de desempleo que azotaron a muchos países. Esta situación tan compleja ha derivado, a nivel general, en: ⁽³⁾

- Creciente polarización entre los salarios más altos y los más bajos.
- Gran cantidad de trabajadores vulnerables y trabajadores pobres.
- Persistencia del trabajo informal.
- Aumento del empleo precario en los países desarrollados.
- Crecimiento de la proporción del empleo a tiempo parcial involuntario, en particular entre los jóvenes y mujeres, lo cual revela un deterioro de la calidad general de los puestos que se están creando.

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

CLÁSICAS	TENDENCIA
Confianza en las instituciones.	Confianza en las propias capacidades.
Respeto por la autoridad formal.	Respeto por el profesionalismo, el conocimiento, el liderazgo.
Valoración de la seguridad en un trabajo.	Valoración de la empleabilidad.
Vivir para trabajar.	Trabajar para vivir.
Bienestar futuro.	Bienestar presente.
Trabajo como sacrificio.	Trabajo como algo positivo.

³ Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo. OIT.

En estos últimos años a partir de la crisis, muchos organismos, foros e instituciones internacionales relacionados con la formación y el empleo están reconociendo e impulsando la vinculación de las competencias profesionales con la empleabilidad, la productividad y la inclusión social, en el sentido de que no sólo se debe buscar un crecimiento rápido, sino también integrador. Esto cobra especial importancia en el contexto actual en el que nos volvemos a enfrentar a otra gran crisis.



DEFINICIÓN

Empleabilidad: capacidad para conseguir y mantener el empleo a lo largo de la vida profesional y para conseguir mejores empleos y mejorar la calidad de vida.

Así OREALC, la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, elaboró en 2016 el informe “La enseñanza y formación técnico profesional En América Latina y el Caribe una perspectiva regional hacia 2030”^[1] que contiene un conjunto de propuesta para avanzar en los desafíos contenidos en la agenda de Educación 2030 que desarrolla el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. En dicho informe se resalta el papel de la EFTP en la conexión entre el sistema educativo y las demandas del mercado laboral y tendencias demográficas, en particular, “*está llamada a acompañar el cambio estructural de la matriz productiva que la región demanda para superar las desigualdades extremas*” (4).



SABER MÁS

“Las acciones de EFTP requieren ir más allá de facilitar a los jóvenes la transición escuela-trabajo. El desafío que afrontan es también proveer y actualizar las competencias de la población adulta (...), la creciente migración intrarregional tensiona a los sistemas de EFTP a superar los límites fronterizos para que las credenciales educativas sean reconocidas también fuera de los países y faciliten la inserción laboral de la población migrante. (...). La EFTP, no solo requiere propiciar el acceso y la permanencia en la escuela, sino también facilitar transición a niveles educativos posteriores, para lo cual las competencias básicas resultan esenciales”.

(“La enseñanza y formación técnico profesional en América Latina y El Caribe una perspectiva regional hacia 2030” (5) (ORELAC).

Por su parte, en 2012 la Comisión (6) de la UE realizó una comunicación: “Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos², en la que reconocía que Europa solo podrá reactivar el crecimiento a través de una mayor productividad y generando trabajadores altamente cualificados; e invitaba a los países miembros, entre otras cuestiones, a *Promover la excelencia en la educación y formación profesionales* y señalando como una de las acciones clave crear un Espacio Europeo de las Aptitudes y Cualificaciones para promover una mayor convergencia entre las herramientas europeas de transparencia y reconocimiento. El estudio de la Comisión Europea, *Evolución del empleo y de la situación social en Europa 2014* analiza

⁴ Disponible en: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/La-EFTP-en-LAC-perspectiva-regional-2030.pdf>

⁵ Disponible en: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/La-EFTP-en-LAC-perspectiva-regional-2030.pdf>

⁶ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos Estrasburgo, 20.11.2012

las lecciones aprendidas durante la recesión y concluye que el impacto negativo de la crisis en el empleo fue más reducido en países con mercados de trabajo más abiertos y menos segmentados y una mayor inversión en el aprendizaje permanente.

En la actualidad la previsión de creación de empleo es que la mayoría de las vacantes hasta 2025 vayan destinadas a profesionales de medio / alto nivel de cualificación y solo un porcentaje pequeño para los trabajos en los que tradicionalmente se exige un nivel bajo o nulo de cualificación.

En el trabajo publicado en 2015 por la OCDE, *Las Competencias más allá de la Escuela: Informe de Síntesis (7)*, realizado a partir de un estudio llevado a cabo en 40 países comienza diciendo que La educación y la formación profesionales postsecundarias están infravaloradas en los sistemas formativos nacionales y señala la **creciente demanda de titulaciones profesionales de nivel superior que requieran menos de tres años de estudio a tiempo completo.**

Otro concepto que ha entrado con fuerza en el mercado de trabajo, sobre todo en Europa, es la *flexiseguridad*. En realidad, es consecuencia de lo anterior. Es decir, **la seguridad de las personas en el mercado de trabajo ya no se encuentra en las organizaciones sino en los trabajadores**, así esa seguridad se consigue porque la persona es empleable y además hay un sistema que le proporciona esa empleabilidad y no por su permanencia a lo largo de los años en una determinada empresa.



DEFINICIÓN

Flexiseguridad: característica del mercado de trabajo que se basa en la combinación de flexibilidad y seguridad.

Se trata de conseguir un mercado de trabajo flexible, pero que dé seguridad a los trabajadores. Por lo tanto, se basa en tres ideas: la flexibilidad a la hora de contratar y despedir, la protección social de los desempleados, y una formación profesional para el empleo muy activa. Así las personas deben estar dispuestas a modificar su formación para adecuarse a lo que en cada momento necesite el mercado.



SABER MÁS

Dictamen del Comité de las Regiones sobre «La flexiseguridad. Febrero 2008-05-14

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/flex_meaning_en.htm

Communication: Towards Common Principles of Flexicurity

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

Flexiseguridad <http://www.flexiseguridad.es/>

⁷ https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/Skills_Beyond_School_Summary_and_Policy_Recommendations_Spanish.pdf

4. LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

“ *El conocimiento y su gestión es el motor de desarrollo económico y social de los pueblos.*

(Declaración de Bariloche 1993 V
Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno)

”

Queda claro que el diseño curricular tradicional y las formas clásicas de instrucción no dan respuesta a las necesidades de cualificación de las organizaciones y la economía actual. Para hacer frente a este reto los países acometen reformas curriculares destinadas a fortalecer el encuentro entre la oferta educativa y los requerimientos de empleo.

El diseño curricular de la formación y capacitación técnica basada en competencias se fundamenta precisamente en el análisis de los requerimientos de cualificación del mercado de trabajo para llevar a cabo sus procesos productivos, es decir en la identificación de las competencias que necesitan las personas para desarrollar estos procesos con éxito.

LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS PERMITE UNA RELACIÓN DIRECTA ENTRE LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS Y LOS CONTENIDOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y FORMACIÓN.



COMPETENCIAS



CAPACITACION/ FORMACIÓN

Ilustración 8. Relación competencia formación

La formación basada en competencias permite una relación directa entre las competencias requeridas en el empleo y los contenidos de los programas de formación. Estos requerimientos son la base para elaborar los planes y programas formativos y no son exclusivamente de competencias técnicas, sino del conjunto de competencias necesarias para poner en juego una competencia de acción satisfactoria. Así, los procesos de aprendizaje de la formación técnica deben dar una respuesta a todas esas competencias, asegurando la comprensión de los aspectos científicos, tecnológicos, sociales, culturales, medioambientales y económicos.



ATENCIÓN

La principal aportación de lo que se ha llamado currículum basado en competencias profesionales es la concepción de que la formación técnica no es el objetivo en sí sino el instrumento para conseguir la cualificación.

Tradicionalmente no se ha seguido esta lógica para diseñar la formación, sino que la fuente de lo que debía ser enseñado y aprendido partía de las necesidades de las propias instituciones educativas o formativas.

Así en la elaboración de currículos basados en competencias profesionales se acude en un primer momento a los sectores productivos para que identifiquen las competencias que precisan en los trabajadores y las formulen y solamente después de esta identificación se definen los programas formativos para conseguirlos.



DEFINICIÓN

Currículo por competencias profesionales. Diseño y desarrollo de los programas de formación basada en las necesidades de competencias de las organizaciones.

Este enfoque no es opuesto al tradicional en el que la formación se basa en el conocimiento, es diferente en cuanto a la fuente y el objetivo -las necesidades del sistema productivo y la adquisición de competencia, respectivamente-, pero comparte un gran número de cuestiones en cuanto al diseño de los programas formativos.

En la formación por competencias el currículum no está centrado en la definición de contenidos sino en el establecimiento de resultados de aprendizaje.



DEFINICIÓN

Resultados de aprendizaje. Expresión de los resultados esperados de las personas en situación de aprendizaje al finalizar el módulo para considerar que alcanzó la competencia profesional especificada en el perfil.

Formación basada en competencias

El aprendizaje está basado en resultados. Lo que los estudiantes pueden hacer, así como aquello que saben.

Los resultados están basados en estándares de competencia definidos en un perfil profesional

La evaluación está basada en la evidencia de los resultados obtenidos al aplicarlos a un contexto real de trabajo

Ilustración 9. Características de la formación basada en competencias

En el cuadro siguiente se pueden observar las características diferenciales de ambos enfoques:

CUALIFICACIONES TRADICIONALES	CUALIFICACIONES BASADAS EN COMPETENCIAS
Enfocada a la formación inicial.	Basadas en el aprendizaje a lo largo de la vida.
Diseñada/elaborada por los proveedores de educación/formación.	Definida por los stakeholders (todos los agentes implicados).
Basadas en el curriculum	Basadas en resultados de aprendizaje.
El aprendizaje se realizado en un contexto concreto.	El aprendizaje puede desarrollarse en distintos contextos de aprendizaje.
Utilizadas para el acceso al primer trabajo.	Utilizada para diferentes fines: acceso al empleo, cambio/mejora de empleo, mejora del aprendizaje.
Enfocadas a la población joven.	Para todo tipo de población.
Con una progresión vertical.	Se da progresión horizontal y vertical y también movilidad
Acreditadas por una única institución, normalmente un ministerio (Educación).	Involucra a diferentes instituciones e stakeholders en su reconocimiento.
Solo se reconoce la totalidad de la cualificación.	Reconocimiento parcial (sistema modular).
No reconoce aprendizajes no formales.	Incluye validación del aprendizaje no formal.
Dificultad de adaptación de los currículos.	Facilidad de actualización de los currículos.
Alumno pasivo.	Alumno activo
Forma para un puesto	Para para la empleabilidad.
Focalizada en habilidades y destrezas técnicas.	Formación integral de todas las competencias.



Que la educación no es un asunto de narrar y escuchar sino un proceso activo de construcción es un principio tan aceptado en la teoría como violado en la práctica.

John Dewey



5. LOS SISTEMAS NACIONALES DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES

La misión esencial de un sistema de cualificaciones es responder a la necesidad de la competencia profesional que debe ser alcanzada en los diversos campos de la actividad productiva de un país, mejorando la cualificación profesional de la población económicamente activa y de la población escolar, de forma que se satisfagan las necesidades de la producción de bienes y servicios y del empleo, se anime a las personas a construir y progresar en su cualificación profesional y se estimule a reconocer y validar las cualificaciones conseguidas.



DEFINICIÓN

Sistema de Cualificaciones: expresión que incluye todos los aspectos de las actividades de un país que se vinculan con el reconocimiento del aprendizaje, tales como los medios para elaborar y operativizar las políticas nacionales o regionales acerca de las cualificaciones, la organización institucional, los procesos de aseguramiento de calidad, los procesos de evaluación y de asignación de recursos financieros, el reconocimiento de capacidades y otros mecanismos que vinculan a la educación y la capacitación con el mercado laboral y la sociedad civil. Sistema oficial que permite la identificación de las competencias Profesionales de los individuos que precisa un mercado de trabajo y facilita su adquisición y reconocimiento. Guía básica de perfiles profesionales de Honduras. 2020

Un Sistema Nacional de Cualificaciones o Competencias Profesionales está compuesto por un conjunto de instrumentos y acciones que se dirigen a conseguir el tratamiento coherente de los problemas de cualificación y formación profesional de los diversos colectivos, de personas, de las organizaciones y de las empresas.



ATENCIÓN

Un Sistema Nacional de Cualificaciones o Competencias Profesionales está compuesto por un conjunto de instrumentos y acciones que se dirigen a conseguir el tratamiento coherente de los problemas de cualificación y formación profesional de los diversos colectivos, de personas, de las organizaciones y de las em presas.

“Cualificación” es un sustantivo utilizado para diferentes tipos de acreditaciones junto con las normas o estándares que las soportan y sirve para algo más que preparar a las personas para determinados desempeños laborales.



DEFINICIÓN

Cualificación: resultado formal de un proceso de evaluación y validación que se obtiene cuando un organismo competente establece que el aprendizaje de un individuo ha superado un nivel determinado. (Marco Europeo de Cualificaciones)



ATENCIÓN

Una cualificación se obtiene cuando un organismo competente establece que una persona concreta ha adquirido conocimientos, capacidades y/o competencias de tipo amplio hasta un cierto nivel especificado. (OCDE)



DEFINICIÓN

Cualificación profesional: Conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral.

Una **cualificación** se confirma por evaluación o por terminación de un curso. La formación y la evaluación que dan lugar a una cualificación pueden realizarse a través de un programa de estudios formal y/o de una experiencia laboral.



ATENCIÓN

Una cualificación conlleva el reconocimiento oficial de un valor en el mercado de trabajo y para formaciones ulteriores. Una cualificación puede autorizar legalmente para practicar un oficio. (OCDE)

La misión esencial de un Sistema de Cualificaciones es dar una respuesta a la necesidad de la competencia profesional que debe ser alcanzada en los diversos campos de la actividad productiva, mejorando la cualificación profesional de la población económicamente activa y de la población escolar, de forma que se satisfagan las necesidades de la producción de bienes y servicios y del empleo, se anime a las personas a construir y progresar en su cualificación profesional y se estimule a reconocer y validar las cualificaciones conseguidas.

Un sistema de cualificaciones mejora la formación y la empleabilidad de la población y esto tiene efectos en la productividad y competitividad del mercado y en el bienestar de las personas, tal como han reconocido distintos organismos internacionales. La implantación de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales-SNCP, tiene implicaciones en las políticas educativas, de empleo, económicas y sociales del país.



RECUERDA

Los instrumentos que establecen los sistemas de cualificaciones permiten: Identificar las competencias y cualificaciones profesionales que se demandan en un determinado mercado laboral y para ello se utiliza un repertorio o catálogo de cualificaciones o perfiles profesionales.

- **Definir la formación asociada a esas cualificaciones identificadas** a través de la definición de los distintos currículos y programas de formación de los sistemas de formación y capacitación profesional del país, dirigidos tanto a la población escolar como a la población activa, y promover su adquisición.
- **Desarrollar la validación y reconocimiento de las competencias** que las personas tienen ya adquiridas a través de los mecanismos e instrumentos de reconocimiento y validación de aprendizajes formales e informales.
- **Informar y orientar** sobre los modos para la adquisición de las cualificaciones y su reconocimiento.

Sistema de Cualificaciones



Aseguramiento de Calidad del SNC

Ilustración 10 Componentes de un Sistema de Cualificaciones Profesionales



ATENCIÓN

Los Sistemas de cualificaciones incluyen medios y acciones para diseñar y operar políticas nacionales o regionales de cualificaciones, disposiciones institucionales, procesos de garantía de la calidad, y otros mecanismos que vinculan el ámbito educativo/formativo con el mercado de trabajo y la sociedad. (OCDE, 2008).

6. LOS MARCOS DE CUALIFICACIONES

Un Marco de cualificaciones es un instrumento para clasificar las cualificaciones (entendidas como acreditaciones, títulos o diplomas con reconocimiento oficial), que puede estar definido a escala sectorial, o nacional, o internacional. Esta clasificación se realiza según unos niveles establecidos conforme a unos criterios. El objetivo es mejorar la transparencia, la comparabilidad y la transferibilidad de las cualificaciones que obtienen las personas en los diversos sistemas.



DEFINICIÓN

Marco de cualificaciones es un instrumento para la clasificación de cualificaciones de acuerdo a un conjunto de criterios sobre los niveles de aprendizaje logrados. OECD (2008).

El alcance de los marcos puede comprender todos los logros y rutas de aprendizaje o puede circunscribirse a un sector o nivel educativo en particular, por ejemplo, a la educación inicial, a la educación de adultos o a un área ocupacional.



ATENCIÓN

Marco de cualificaciones y sistema de cualificaciones son conceptos diferentes y en ocasiones se confunden.

Marco de Cualificaciones para la formación y certificación laboral

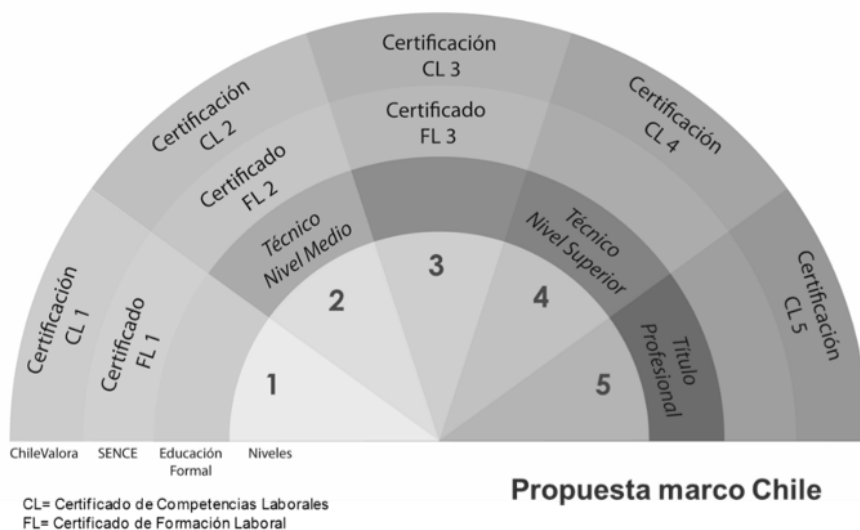


Ilustración 11.
Ejemplo de Marco de cualificaciones para la formación y certificación laboral de Chile

Los marcos de cualificaciones establecen niveles de la cualificación siguiendo ciertos criterios que pueden variar de país a país:

- Duración de la educación y formación inicial (formal).
- Características de los programas de educación/formación (académico general, técnico o profesional).
- Los resultados de aprendizaje y/o los logros de los objetivos de educación/formación.
- Las competencias necesarias para realizar un trabajo profesional o tarea.
- La posición de una cualificación dentro de las clasificaciones ocupacionales.

Normalmente el establecimiento de un Marco de cualificaciones suele tener su soporte legal en una norma. Además de los niveles, los Marcos de los distintos países establecen una serie de contenidos:

- Principios.
- Garantías de calidad.
- Mecanismos de transparencia.
- Mecanismos que permiten comparar cualificaciones de diferentes sistemas con referencias neutrales.



EJEMPLO

El Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) sirve de referencia común y mecanismo de conversión para los diferentes sistemas y niveles de cualificación en Europa, tanto para la educación general y superior como para la educación y formación profesionales. Este Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente, que establece los ocho niveles, es un instrumento de transparencia y reconocimiento. Ya hace 20 años, en marzo de 2000, el Consejo Europeo de Lisboa llegó a la conclusión de que la mejora de la transparencia de las cualificaciones debería ser una de las principales medidas para adaptar los sistemas de educación y formación de la Comunidad a las exigencias de la sociedad del conocimiento y, en este sentido, subrayó la necesidad de desarrollar el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) actualmente vigente.



SABER MÁS

Diferencias entre Sistemas y Marcos Nacionales de Cualificaciones. (Francisco de Asís Blas. P Greciet 2015)

<http://eu.rosocial-ii.eurosocial.eu/es/entrevistaarticulo/sistemas-marcos-nacionales-cualificaciones-profesionales>

7. EL CATÁLOGO DE PERFILES PROFESIONALES

Un catálogo de cualificaciones o perfiles profesionales recoge y estandariza las competencias que el trabajador debe tener para responder a las necesidades del mercado laboral.



DEFINICIÓN

Catálogo de Perfiles Profesionales: instrumento que recoge y estandariza las competencias que el trabajador debe tener para responder a las necesidades del mercado laboral. Se ordena en Familias Profesionales o sectores en distintos Niveles de Cualificación.

7.1. OBJETIVOS DEL CPP

El objetivo final de un catálogo de perfiles profesionales es sistematizar las cualificaciones profesionales ordenadas por familias profesionales y por niveles de cualificación para facilitar la capacitación de los trabajadores y promover y desarrollar la integración de ofertas formativas de calidad y adecuadas a las necesidades del país. El Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CPP) es el instrumento vertebrador de un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

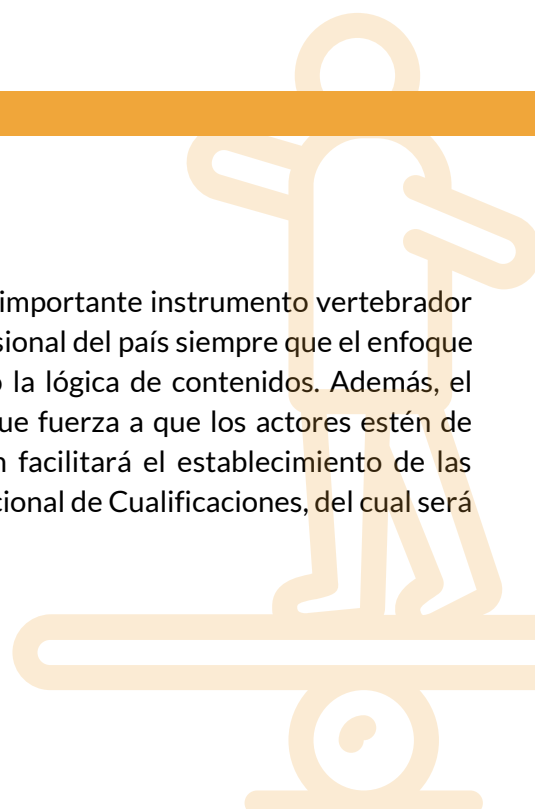
El Catálogo de Perfiles Profesionales tiene los objetivos específicos siguientes:

- Clasificar los perfiles profesionales que sean pertinentes con las necesidades sociales, productivas y de desarrollo nacional, trazando rutas para la progresión y movilidad de las personas;
- Agrupar y ordenar perfiles profesionales con garantía de calidad y que sean susceptibles de reconocimiento en el país;
- Definir las familias profesionales según las cuales se ordenan las ofertas de educación y formación técnico profesional del país.

7.2. CARACTERÍSTICAS Y BENEFICIOS DEL CNPP

El CNPP como Instrumento vertebrador del sistema de EFTP

El Catálogo de Perfiles Profesionales busca convertirse en un importante instrumento vertebrador del Sistema Nacional de Educación y Formación Técnico Profesional del país siempre que el enfoque de las competencias impregne toda su estructura, superando la lógica de contenidos. Además, el CPP tiene una gran incidencia en una política integrada porque fuerza a que los actores estén de acuerdo en un referente nacional, común y único, y también facilitará el establecimiento de las pasarelas cuando el país acometa la definición de su Marco Nacional de Cualificaciones, del cual será una importante palanca.



El CNPP vincula las necesidades de recursos humanos cualificados de los sectores productivos con la oferta de formación técnico profesional disponible y tiene la característica de ser dinámico ya que se basa en la movilización, por parte de un individuo, de una serie de capacidades para el desempeño profesional, capacidades que no son permanentes, sino sujetas a cambios en función del contexto económico y sociolaboral en el que se produce.

Los perfiles profesionales y la oferta formativa de las instituciones asociadas al CNPP serán un referente e instrumento vertebrador para las políticas activas de empleo en concreto para:

- Los servicios públicos de información y orientación, tanto vocacional como laboral;
- Los servicios de intermediación laboral y articulación entre la oferta de formación y educación técnico-profesional y la demanda de recursos humanos del mercado laboral, ofreciendo la necesaria transparencia y comparabilidad de las certificaciones y oferta formativa y el mercado laboral.

El CNPP como referente para la oferta formativa, el reconocimiento y la certificación de competencias

Todos los perfiles profesionales del CNPP serán susceptibles de reconocimiento y certificación, ya que habrán sido definidos por las diferentes administraciones públicas junto con los sectores productivos.

- Los perfiles profesionales del Catálogo se constituirán como el referente común para el diseño de oferta formativa laboral certificable oficialmente, tanto para la formación formal como para la formación no formal. En consecuencia, las instituciones dependientes de la administración laboral y educativa, o que quisieran ser acreditadas para implementar oferta de EFTP, deberían diseñar su oferta formativa, siempre que conlleve un reconocimiento oficial, a partir de los perfiles incluidos en el CNPP.
- Los perfiles profesionales serán el referente común para los procesos oficiales de evaluación y certificación de competencias laborales adquiridas a través de la experiencia profesional y vías no formales de formación.
- Los perfiles profesionales serán la base para la acreditación de centros de EFTP tanto para implementar oferta formativa asociada al CNPP como para efectuar procesos de reconocimiento de competencias laborales basados en el CNPP.

Para que los perfiles profesionales que se registren en el CNPP puedan constituirse en referente nacional y común, deben cumplir unos estándares de calidad determinados.

Beneficios pretendidos del Catálogo de Perfiles Profesionales (CNPP)

Para los individuos (estudiantes/trabajadores)

- Es una herramienta de decisión, al poder analizar la oferta formativa disponible y compararla con los perfiles profesionales y las unidades de competencia requeridas por el mercado laboral.
- Permite comparar ofertas formativas y de capacitación de distintas instituciones para identificar las más pertinentes en relación con sus condiciones personales y con los requerimientos del mercado laboral.
- Ofrece información/orientación profesional permitiendo conocer en profundidad el perfil profesional al que llegará el individuo al terminar su formación.

- Es un referente para el reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral y otros aprendizajes informales.
- Permite la construcción de itinerarios formativos adaptados a las condiciones de los individuos, fomentando así el aprendizaje a lo largo de la vida.

Para las instituciones educativas

- Es un referente para el diseño de oferta de educación y formación técnico profesional, tanto completa como modular, así como facilitador del desarrollo curricular basado en competencias.
- Permite la alineación de la oferta educativa y formativa con las necesidades y requerimientos del mercado laboral, asegurando una oferta pertinente.
- Facilita la actualización de los currículos existentes, así como la creación de nueva oferta formativa acorde a las necesidades sociales y del mercado laboral.
- Ofrece información sobre el contexto laboral que puede ser utilizada para crear, en los centros educativos y de formación contextos de aprendizaje similares al productivo.
- Permite a los centros de formación acreditarse para ofrecer la formación y para desarrollar procesos de reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia profesional y otras vías no formales de formación.

Para las empresas

- Orienta a las empresas en la búsqueda eficiente de recursos humanos cualificados, a partir de las competencias requeridas para el desempeño laboral y que están descritas en las cualificaciones y sus unidades de competencia.
- Facilita que las empresas apliquen procesos transparentes de evaluación del desempeño laboral de sus trabajadores.
- Ofrece transparencia y comparabilidad al mercado laboral, al presentar las cualificaciones ordenadas por Familias profesionales y por niveles de competencia.
- Es un referente para la negociación con los trabajadores.

Para el gobierno

- Promueve la articulación entre los sistemas educativos y la oferta formativa de distintas instituciones
- Facilita una oferta formativa pública eficiente al evitar duplicidades.
- Asegura una política inclusiva de EFTP al tener en cuenta, a través de las distintas Familias profesionales, niveles y su oferta formativa correspondiente, a todos los trabajadores, independientemente de su nivel y a todos los sectores de la economía.
- Favorece el reconocimiento de las cualificaciones a nivel internacional para facilitar la movilidad educativa y laboral.

7.3. LA GESTIÓN Y DESARROLLO DEL CNPP

En todos los países la construcción y actualización del CNPP requiere de la creación o asignación a una institución de una unidad de naturaleza técnica, permanente y asociada al Sistema de Cualificaciones y EFTP que se haga cargo.

7.3.1. Conveniencia de contar con una unidad técnica

Cuando existe una unidad técnica responsable del CPP se permite la gestión, elaboración, actualización y registro de los perfiles profesionales que están contenidos en él abordando las funciones siguientes relacionadas con el CNPP:

- Caracterizar las Familias profesionales y realizar la actualización permanente de los datos significativos de las mismas para la revisión y en su caso modificación de los perfiles profesionales del Catálogo.
- Coordinar la planificación del desarrollo y actualización del CPP.
- Apoyar la constitución y desarrollo de los Grupos de Trabajo para la elaboración del CPP.
- Coordinar, operativa y metodológicamente, el diseño de los perfiles profesionales según la planificación.
- Realizar los procesos de validación técnico-metodológica de los perfiles profesionales con las mesas sectoriales.
- Realizar la solicitud de expedición de la Resolución Ministerial de aprobación del PP con sus MF asociados
- Divulgar el CPP y promover que este sea el referente nacional, común y único para las ofertas formativas oficiales de EFTP.

7.3.2. La planificación de la elaboración del CPP

La elaboración y actualización del CNPP es un proceso continuo a lo largo del tiempo y requiere de la priorización de las Familias profesionales (FmP) en función de los criterios emanados de la instancia rectora del sistema EFTP y propuesta por las distantes instituciones responsables.



ATENCIÓN

La experiencia y metodología indican que para el desarrollo del CPP Se precisa de un abordaje gradual por FmP basado en las p rioridades acordadas y su ejecución requiere de u na visión temporal a medio plazo.

Se hace también necesario definir una primera planificación para la construcción del CNPP con los perfiles profesionales prioritarios de las Familias profesionales.

El proceso de planificación debe tener en cuenta las propuestas y necesidades detectadas por el sistema de análisis de mercado y prospectiva, las propuestas concretas que pueden aportar determinados agentes o empresas, así como las propuestas de otras administraciones, de sectores productivos o de cualquier otro actor implicado en el Sistema de EFTP.

7.3.3. Los Grupos de Trabajo (GT) de Perfiles Profesionales (PP)

Para cada FmP del CNPP se debe instalar un GT integrado por Expertos Metodólogos y los Expertos Ocupacionales que cuenten con un alto nivel de cualificación en el sector productivo correspondiente.



*Juntarse es un comienzo. Seguir juntos es un progreso.
Trabajar juntos es un éxito.*

Henry FordJohn Dewey



Funciones de los Expertos Metodólogos

Los metodólogos de los GT de cada FmP, deberán cumplir con las siguientes funciones:

- Planificación de los trabajos de definición de PP.
- Coordinación de los trabajos.
- Interlocución del GT.
- Organización de las reuniones y de la documentación.
- Apoyo metodológico.
- Coordinación con otros GT.
- Revisión de documentos.
- Entrega de los productos.

En el cumplimiento de sus funciones, los técnicos integrantes de cada GT son responsables de la identificación de los Expertos Ocupacionales que se precisan para la construcción del PP, de manera que se cubran las diferentes áreas del Campo de Observación (CO). Para eso es necesario, definir qué actividades recoge cada FmP y gestionar la colaboración de los agentes implicados y los Expertos Ocupacionales que han de intervenir en la determinación de los PP.

Funciones de los Expertos Ocupacionales

Los Expertos Ocupacionales son aquellos técnicos del sector productivo (directivos, operarios, trabajadores y otros), que tienen un alto nivel de conocimiento del sector considerado y dominan ampliamente la ocupación. A través de ellos es posible obtener informaciones respecto al nivel requerido en el empleo, en cuanto a las habilidades, conocimientos, tareas, funciones u otras condiciones que se requieren para desempeñarse correctamente, en las actividades profesionales del CO de la FmP correspondiente. Los Expertos Ocupacionales, desempeñan un papel imprescindible para guiar la definición de la FmP. Es necesario garantizar la prestación de los servicios de los mismos, durante el transcurso de la elaboración de los PP.

Sus principales funciones son:

- Realizar aportaciones a la FmP, al CO y a los PP abordados.
- Facilitar información y documentaciones.
- Participar en la orientación metodológica.
- Participar en la realización del Mapa Funcional.
- Participar activamente en las reuniones de los GT y en las Mesas Sectoriales.
- Analizar los documentos a ser tratados, en forma previa a las reuniones.

7.4. ESTRUCTURA DEL CNPP: NIVELES DE CUALIFICACIÓN Y FAMILIAS PROFESIONALES

El Catálogo de Perfiles Profesionales se estructura en su eje vertical en los 9 niveles de cualificación propuestos en el Marco Nacional de Cualificaciones para la EFTP de Honduras y en su eje horizontal en las Familias profesionales que se identifiquen.

7.4.1. Los niveles de cualificación

Los niveles son las categorías en que se dividen los perfiles profesionales según las capacidades que se requieren para los puestos y funciones de trabajo. Sirven para ordenar y clasificar mejor la fuerza laboral y contribuyen a potenciar el talento humano, logrando mayor producción y productividad. Tienen en cuenta la competencia laboral requerida en el sector productivo y se establecen en función de los siguientes descriptores.

Honduras se encuentra en proceso de definición de su Marco de cualificaciones, que establece las siguiente propuesta de descriptores y de niveles.

DESCRIPTORES	DEFINICIÓN
Saberes disciplinarios y profesionales	Comprensión de los principios, marcos teóricos, conceptuales, epistemológicos, axiológicos, metodológicos y técnicos, relacionados con campos disciplinares, multidisciplinarios, interdisciplinarios o profesionales específicos.
Aplicación de conocimientos, análisis de información y resolución de problemas e innovación	Habilidad para analizar críticamente la información disponible y poner en práctica los conocimientos, para abordar situaciones o tareas particulares; plantear y aproximar opciones y soluciones a problemas en distintos contextos y complejidad, y proponer innovaciones cuando el contexto lo demande.
Autonomía con responsabilidad personal, profesional y social	Independencia en la toma de decisiones en los ámbitos personal y profesional, tomando en cuenta sus impactos en los seres humanos y el ambiente, en el marco de los valores, la ética y el derecho en contextos multiculturales y habilidad para gestionar el propio aprendizaje.
Comunicación	Habilidad para estructurar argumentos y mensajes adecuados a diversos públicos y comunicarlos con claridad, rigurosidad y precisión, haciendo un uso apropiado del lenguaje: escrito, verbal, numérico, gráfico y multimedia, en distintas lenguas.
Interacción profesional, cultural y social	Habilidad para trabajar y colaborar en diversos contextos con grupos profesionales, multiculturales, multidisciplinarios, interdisciplinarios o transdisciplinarios, para la realización de tareas, proyectos o resolución de problemas; habilidades gerenciales o directivas, para involucrar, motivar y conducir grupos hacia el logro de metas y objetivos.

Ilustración 12. Descriptores de nivel

CLASIFICACIÓN REFERENTE CINE	CUALIFICACIÓN	CRITERIOS DE INGRESO	CRITERIOS DE EGRESO
Nivel 0	TÉCNICO (Auxiliar)	Mayor o igual de 14 años, Partida de nacimiento e identidad. Prebásica I o II Ciclo de educación	I o II Ciclo de Educación básica, continuum de escolaridad
CINE 1 I y II CEB Obligatorio	TÉCNICO I	I y II Ciclo Educación Básica	II Ciclo estar inscrito en el III ciclo
CINE 2 III CEB Secundaria Baja Obligatorio	TÉCNICO II (Calificado)	III Ciclo Educación Básica	III Ciclo, estar inscrito en secundaria alta
CINE 3 Secundaria alta Título de Media Obligatorio	TÉCNICO II Bachillerato TP	III Ciclo Educación Básica	Cumplimiento con plan de estudios y requisitos de graduación
CINE 4 Postsecundaria No terciaria No obligatorio	TÉCNICO IV	Educación Formal y Educación No Formal, media completa o técnico II calificado con trámite de reconocimiento de estudios técnicos e inscripción en programa especial de complementación académica	Cumplimiento del programa técnico cursado
CINE 5 Terciaria de Ciclo corto	TÉCNICO V A-551 Técnico Superior A-554 Tecnólogo	Educación Media	Cumplimiento de requisitos: examen de valoración de competencias y práctica profesional
CINE 6 Terciaria	LICENCIATURA	Educación Media	Licenciatura
CINE 7 Maestría / Especialización	MAESTRÍA 7.1.a Especialidad Profesional CINE 7.1.b Especialidad en el área de la Salud CINE 7.2.a Maestría Profesionalizante CINE 7.2.b Maestría Académica	Educación Terciaria (Licenciatura)	Maestría
CINE 8 Doctorado	Doctorado	Educación Terciaria (Licenciatura)	Doctorado

Ilustración 13 Niveles del MNC

7.4.2. Las familias profesionales (FmP)

El eje horizontal del CNPP lo constituirán las Familias profesionales, que atenderán a criterios de afinidad común, tanto de la competencia laboral como de las ocupaciones y puestos de trabajo estándar identificados.

Las Familias Profesionales presentan una ordenación horizontal, es decir, no hay una familia superior a otra en niveles de cualificación pues no tienen jerarquía entre ellas y constituyen una agrupación de actividades laborales que atienden a criterios de afinidad de la competencia profesional de las ocupaciones y puestos de trabajo identificados, y teniendo en cuenta los niveles de cualificación.

Entre las Familias profesionales puede existir transferibilidad de la competencia y, por tanto, mayores oportunidades de adaptación a los cambios y movilidad entre los sectores productivos, así como una mayor articulación entre las diferentes formas de aprendizaje. En algunos casos la Familia profesional coincide con el sector industrial pero no siempre es así. Los sectores se agrupan por una afinidad económica y las FmP por afinidad en las competencias de las personas que trabajan en ella. Estas Familias profesionales deberán ser identificadas y acordadas para permitir la ordenación horizontal del Catálogo.

Para avanzar en la construcción del CPP es urgente que Honduras defina cuál es la estructura de familias profesionales de su CPP.

Las Familias Profesionales se delimitan por las ocupaciones según la Clasificación hondureña de Ocupaciones y la Clasificación hondureña de actividades económicas.

Los criterios que se deberán aplicar para realizar este trabajo se basan en que dentro de una misma FmP existe:

- afinidad formativa, se precisa de una formación básica análoga y hay similitud de contenidos formativos: conocimientos, procedimientos y actitudes.
- semejanza entre las tecnologías y los procesos utilizados, y los productos o servicios creados a nivel profesional.
- con frecuencia, el contexto laboral es afín.

Cpp Honduras	
FmP1	•Actividades comerciales, de transporte y logística
FmP2	•Actividades físicas, deportivas y recreativas
FmP3	•Administración, gestión y servicios a las empresas
FmP4	•Aeronáutica
FmP5	•Agroindustria
FmP6	•Agropecuaria y silvicultura
FmP7	•Artes y artesanías
FmP8	•Belleza y estética
FmP9	•Cerámica y vidrio
FmP10	•Construcción
FmP11	•Electricidad y electrotecnología
FmP12	•Energía, agua y medioambiente
FmP13	•Hostelería y turismo
FmP14	•Industria química, cosmética y farmacéutica
FmP15	•Industrias extractivas
FmP16	•Industrias gráficas, de comunicación y audiovisuales
FmP17	•Informática y telecomunicaciones
FmP18	•Instalación, mantenimiento y refrigeración
FmP19	•Madera, mueble y corcho
FmP20	•Mecánica Automotriz
FmP21	•Metalmecánica y transformación de materiales
FmP22	•Pesca, acuicultura y actividades marítimas
FmP23	•Productos textiles, cuero y calzado
FmP24	•Salud y servicios sociales
FmP25	•Seguridad y vigilancia privada
FmP26	•Servicios educativos y culturales

Junio 2020

Ilustración 14 Estructura de la propuesta del CPP para Honduras

8. EL MODELO DE PERFIL PROFESIONAL (PP)

8.1. DEFINICIÓN DE PERFIL PROFESIONAL

El Perfil profesional constituye el marco de referencia que, confrontado con el desempeño real de una persona, indica si esta es o no competente.



DEFINICIÓN

Perfil Profesional es el conjunto de competencias profesionales para desempeñar una ocupación a un determinado nivel, que pueden ser adquiridas mediante EFTP o a través de la experiencia laboral.

El Perfil profesional se organiza en estándares de competencia que se denominan Unidades de Competencia (UC). Así cada uno de los perfiles profesionales se compone de un número de Unidades de Competencia (UC) relevantes para una profesión o conjunto de ocupaciones, que pueden adquirirse a través de la EFTP y de experiencia laboral.

8.2. CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DE LOS PERFILES PROFESIONALES

Se hace preciso señalar unas características fundamentales de los perfiles profesionales:

- La definición de los perfiles profesionales trasciende las habilidades personales de los individuos y de los métodos y procedimientos específicos de empresas y organizaciones y organizaciones concretas.
- La vocación del perfil profesional es definir, para el ámbito de profesionalidad que abarca, el mínimo de competencia que deben tener las personas para que las organizaciones del país (empezando por las empresas, pero también las administraciones públicas y las organizaciones sindicales, entre otras) la reconozcan como suficiente para considerar como exitoso el desempeño técnico y personal de sus trabajadores y para conseguir los objetivos de la producción y del empleo.
- El perfil profesional define las competencias no solo en el momento presente si no también incorporando las previsiones sobre posibles cambios en tecnologías y procesos de producción o servicio.
- Los perfiles profesionales deben asegurar todas las dimensiones de la competencia profesional: competencias socioemocionales, económicas, técnicas y de relación con el entorno.
- Los perfiles profesionales se centran en los requerimientos de competencia de las personas para intervenir en los procesos productivos y el mercado de trabajo, y no en los procesos de formación o dominios de conocimiento, aunque incluyan, en el modelo que se propone, determinados aspectos formativos básicos para la consecución de las competencias que recogen.

8.3. MODELO DE PERFIL PROFESIONAL

Como se ha mencionado previamente el modelo de perfil profesional está integrado por una serie de agrupaciones de competencia denominados Unidades de Competencia (8) (UC). Este concepto de unidad de competencia, aceptado internacionalmente y que ya se ha utilizado en el país se refiere al conjunto de competencias profesionales o estándares de desempeño con valor y significado en el empleo, y por lo tanto con sentido para la mayoría de los empleadores.



DEFINICIÓN

Unidad de competencia (UC). Agrupación de funciones productivas que puede ser realizada por una persona y que reviste un significado claro en el proceso de trabajo y, que por lo tanto, tiene valor en el ejercicio profesional. Agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial. (Guía de Perfiles profesionales de Honduras)

La UC es la unidad mínima susceptible de reconocimiento y certificación parcial y se estructura en elementos de competencia, en criterios de realización o desempeño y en las especificaciones del alcance de la profesión.

El perfil profesional está conformado por un conjunto de unidades de competencia relevantes para el desempeño profesional en un área ocupacional.

8.4. ESTRUCTURA DEL PERFIL PROFESIONAL

En el documento de Metodología para la construcción del CPP en Honduras se analizan cada uno de los componentes del perfil profesional.

⁸ Las declaraciones acordadas a nivel nacional sobre las aptitudes y los conocimientos necesarios para un desempeño efectivo en un trabajo o función laboral en particular. Identifican las habilidades y los conocimientos, como resultados que contribuyen a toda la función laboral. Las unidades de competencia son un componente aprobado de los paquetes de capacitación. Unesco Unevoc glosario. <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETlopedia+glossary+A-Z&filt=all&id=46>

La estructura del PP incorporado al CNPP incorpora los siguientes componentes:

PERFIL PROFESIONAL	
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
Denominación	
Familia Profesional	
Nivel de Cualificación	
Código del Perfil	
Alcance del perfil profesional	
Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados	
Sectores productivos y tipo de organizaciones en los que se integra	
Habilitaciones obligatorias	
Competencia general	
UNIDADES DE COMPETENCIA	
Código UC	Nombre
	UC1.
	UC2.
	UC3.
	UCn.

Ilustración 15. Ejemplo de Estructura de Perfil Profesional

Estructura de la Unidad de Competencia

La UC contiene los siguientes elementos:

UNIDAD DE COMPETENCIA			
Nombre de la UC			
Código		Nivel	
Fecha de Registro		Fecha de Revisión	
Elementos de Competencia	Criterios de Desempeño		
EC 1	CD1.1		
	CD1.2		
	CD1.n		
EC 1	CD2.1		
	CD2.2		
	CD2.n		
EC 1	CDn.1		
	CDn.2		
	CDn.n		
Condiciones de Ejecución de la UC			
Medios y recursos			
Información utilizada			
Autonomía y responsabilidad			
Condiciones de salud			
Evidencias requeridas o resultados esperados			
Evidencias de producto y desempeño			
Evidencias de conocimiento			
Resultados de aprendizaje asociados a la UC			

Ilustración 16. Estructura de la Unidad de Competencia

Ilustraciones

Ilustración 1 Cambios en el empleo

Ilustración 2. Diferentes enfoque de competencias

Ilustración 3. Componentes de las competencias

Ilustración 4. Componente visible e invisible de las competencias

Ilustración 5. Tipos de competencias

Ilustración 6. Ejemplo de tipos de competencias

Ilustración 7. Categoría de competencias clave según DeSeCo

Ilustración 8. Relación competencia formación

Ilustración 9. Características de la formación basada en competencias

Ilustración 10 Componentes de un Sistema de Cualificaciones

Profesionales

Ilustración 11. Ejemplo de Marco de cualificaciones para la formación y certificación laboral de Chile

Ilustración 12 Descriptores del CNCP

Ilustración 13 Niveles del MNC

Ilustración 14. Estructura de la propuesta del CPP para Honduras

Ilustración 15. Estructura de Perfil Profesional

Ilustración 16. Estructura de la Unidad de Competencia

DEFINICIÓN Y ANÁLISIS DEL CAMPO DE OBSERVACIÓN

Índice

Objetivos

Introducción

Etapas y fase de la metodología de elaboración de perfiles profesionales

1. Etapa A. Delimitación y caracterización de la Familia Profesional y constitución de los Grupos de Trabajo (GT)
2. Etapa A. Fase 1. Delimitación y descripción de la Familia Profesional
 - 2.1. Resultados de la Fase 1
3. Etapa A. Fase 2. Constitución y puesta en marcha de los grupos de trabajo (GT) para la definición de los perfiles profesionales por parte de las comisiones técnicas sectoriales (CTS)
 - 3.1. Principales funciones del Grupo de Trabajo (GT)
 - 3.2. La dirección del Grupo de Trabajo (GT)
 - 3.3. Criterios de funcionamiento del Grupo de Trabajo (GT)
4. Etapa A. Fase 3. Definición de Campo de Observación (CO) y ubicación de las ocupaciones
 - 4.1. Definición del Campo de Observación (CO)
 - 4.2. Ubicación de las ocupaciones en el Campo de Observación (CO) y determinación de las áreas ocupacionales
 - 4.3. Resultados de la Fase 3



OBJETIVOS

- Reconocer las etapas y fases de la metodología de elaboración de perfiles profesionales del CPP.
- Asumir la importancia de realizar una rigurosa descripción sectorial de la familia profesional.
- Identificar y caracterizar los procesos productivos de una familia profesional describiendo los medios de producción, la información utilizada y los resultados.
- Identificar las funciones de una familia profesional.
- Representar la matriz del campo de observación de una familia profesional mediante la relación entre funciones y procesos.

INTRODUCCIÓN

Esta metodología establece un proceso para identificar y definir los perfiles profesionales del Catálogo de Perfiles Profesionales (CPP) de Honduras y se soporta en el Análisis funcional.

La metodología se basa en modelos y métodos internacionales y la experiencia acumulada en la preparación de Cualificaciones, Diplomas de Formación Profesional y Certificados en varios países.

Dado que las habilidades y competencias que formarán parte del perfil profesional pueden ser vistas como una expresión de un trabajo bien hecho, su identificación y definición requiere necesariamente la entrada de especialistas del ámbito laboral y formativo en diferentes fases del proceso.

La metodología cuenta con las siguientes premisas:

- trascender las habilidades de las personas y los métodos y procedimientos específicos de las diversas empresas y organizaciones;
- garantizar que todas las dimensiones de competencia profesional (técnica, organizativa, económica, social) se incluyan en los perfiles;
- centrarse en lo que requieren los procesos que ocurren en situaciones de trabajo reales y no en la lógica de los procesos de formación;

Considerando que los perfiles profesionales deben ser plenamente aceptados por los socios presentes en la producción y el empleo, y que han de tener una amplia aceptación y participación, deben someterse a un proceso de validación por parte de las organizaciones empresariales, sindicales y profesionales más representativas del sector productivo correspondiente, incluidas las administraciones sectoriales implicadas.

ETAPAS Y FASE DE LA METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES

Las etapas de la metodología son las siguientes:

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES HONDURAS			
ETAPA A Delimitación y caracterización de la Familia Profesional y constitución de los grupos de trabajo	ETAPA B Aplicación del análisis funcional	ETAPA C Elaboración del Perfil Profesional	ETAPA D Contraste, tramitación y aprobación del perfil profesional
Fase 1: Delimitación y descripción de la Familia Profesional	Fase 4: División del CO áreas profesionales (AP) afines	Fase 7: Desarrollo de Unidades de Competencia (UC)	Fase 10: Contraste y validación del perfil profesional
Fase 2: Constitución CTS y Grupo de Trabajo (GT)	Fase 5: Análisis de los procesos productivos y de servicio	Fase 8: Identificación los resultados de aprendizajes (RA) asociados a las UC	Fase 11: Tramitación y aprobación del perfil profesional
Fase 3: Definición del Campo de Observación (CO) y ubicación de las ocupaciones	Fase 6: Aplicación del análisis funcional (AF) y obtención del mapa funcional	Fase 9: Conformación de los perfiles profesionales	

Ilustración. 1 Etapas y Fases de la metodología de construcción del CPP

La Etapa A. Delimitación y caracterización de la Familia Profesional y constitución de los Grupos de Trabajo (GT) cuenta con tres fases, la organización del grupo de trabajo (Fase 3) ya se ha analizado en la UD anterior por lo que esta unidad se focaliza en las otras tres:

- FASE 1. Delimitación y descripción de la Familia Profesional.
- FASE 2. Constitución y puesta en marcha de las Comisiones Técnicas Sectoriales (CTS) y de los grupos de trabajo (GT) para la definición de los perfiles profesionales.
- FASE 3. Definición de Campo de Observación (CO).

2. Etapa A. Fase 1. Delimitación de la Familia Profesional

El objetivo de la fase 1 de delimitación de la familia profesional se concreta fundamentalmente en la identificación de actividades económicas y ocupaciones asociadas a las Familias Profesionales que son la base para la estructura del Catálogo de Perfiles Profesionales.

Las familias profesionales se delimitan por las ocupaciones, según la Clasificación Hondureña de Ocupaciones y por las actividades económicas, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de Honduras, por lo que hay que determinar las actividades económicas y las ocupaciones de la familia profesional que corresponda.



DEFINICIÓN

Actividades económicas son los grandes campos de actividad que se van a incluir en esa familia profesional y dentro de ellas deberá ser posible encuadrar todas las empresas y organizaciones de la misma.

Conviene tener muy presente que el criterio para la división en familias profesionales es la afinidad de la competencia, y esto no siempre coincide con el sector productivo, cuya diferenciación y clasificación obedecen principalmente a una lógica económica. Debe tenerse en cuenta que el conjunto de familias profesionales ha de responder al conjunto de actividades económicas del país.

Es imprescindible en esta fase delimitar exactamente cuáles son los límites de las familias profesionales en cuanto a las actividades económicas que engloba y también las ocupaciones.

Se trata por tanto de:

- Delimitar el ámbito económico-productivo y ocupacional de la familia profesional analizada.
- Establecer límites de la familia profesional con otras del CPP.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS CIIU4-HN					
Sección	División	Grupo	Clase	CIIU4-HN	DESCRIPCIÓN CIIU4-H
OCUPACIONES CNOH 2018					
Grupo	Subgrupo principal	Subgrupo	Grupo primario	DESCRIPCIÓN	

Ilustración 1. Cuadro para identificar las Actividades económicas y las ocupaciones correspondientes a una familia profesional.

Otro objetivo de esta fase es realizar un análisis o descripción sectorial de la familia profesional, recogiendo suficiente información para caracterizarla y establecer los límites en relación con otras familia profesionales. Además, esta información será clave para la toma de decisiones durante la construcción de los p erfiles profesionales.

Esta Descripción sectorial (DS) debe recoger y analizar información es relativa a la caracterización de la familia profesional, las empresas y organizaciones del sector, los profesionales del sector, la

formación de profesionales, la prospectiva y el marco normativo y realizar el análisis de sus elementos y de las relaciones entre ellos, considerando el contexto histórico, social, económico, político y cultural.

De forma constante la información básica de la Familia Profesional demanda una actualización y se va ampliando según avanzan los trabajos del grupo.

“ *Quien no ha investigado no tiene derecho a hablar.*
Mao Tse Tung ”

Para abordar esta descripción sectorial han de identificarse las principales fuentes de información que pueden ser primarias o secundarias. Es importante que estén actualizadas y, sobre todo, que sean fiables. Los datos primarios pueden ser recogidos a través de la observación y/o entrevistas directas con instituciones del sector. Las fuentes de información secundaria serán tanto las generales del país referidas a la economía y el empleo, como fuentes sectoriales específicas de la familia profesional.



DEFINICIÓN

ESTRUCTURA BÁSICA PARA LA DESCRIPCIÓN SECTORIAL DE LA FAMILIA PROFESIONAL

1. CARACTERIZACIÓN DE LA FAMILIA PROFESIONAL

- 1.1 Características generales de la Familia Profesional
- 1.2. Delimitación de la Familia Profesional

2. LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES DEL SECTOR

- 2.1. Estructura del tejido productivo
- 2.2. Los procesos productivos y de prestación de servicios

3. LOS PROFESIONALES DEL SECTOR

- 3.1. Empleo: características y evolución
- 3.2. Nivel de cualificación del sector

4. FORMACIÓN DE PROFESIONALES

- 4.1. Caracterización de la oferta formativa
- 4.2. Alumnado
- 4.3. Centros e instituciones de formación
- 4.4. Docentes

5. PROSPECTIVA

6. MARCO NORMATIVO

- 6.1 Normativa básica del mercado laboral
- 6.2. Normativa básica de la Educación y formación técnica profesional

2.1. Resultado de la fase 1

- Delimitación de la Familia Profesional (actividades económicas y ocupaciones). Justificación de la delimitación.
- Descripción sectorial de la Familia Profesional en su configuración empresarial, laboral, formativa y prospectiva.

3. Etapa A. Fase 2. Constitución y puesta en marcha de los grupos de trabajo (GT) para la definición de los perfiles profesionales por parte de las Comisiones Técnicas Sectoriales (CTS)

Las CTS de cada familia profesional, como instancias sectoriales técnicas de concertación nacional responsables del CPP, son las encargadas de elaborar, a través de Grupos de Trabajo (GT), las propuestas de perfiles profesionales.

Cada Familia Profesional del CPP, bajo la coordinación y dirección metodológica de la UTC responsable de su elaboración, creará el o los Grupo de Trabajo (GT) necesarios en función de las áreas profesionales que se vayan a abordar, en el seno de la Comisión Técnica Sectorial (CTS) correspondiente. Cada GT debe elaborar los perfiles profesionales de la familia o área profesional encomendada.

El GT está integrado por expertos sectoriales que cuentan con un alto nivel de cualificación en el sector productivo o área profesional que se vaya a abordar y estará liderado por un técnico especialista en la Familia Profesional y formado en la metodología de elaboración de perfiles profesionales. Es conveniente también que dentro de este grupo se incorporen docentes del sector que resultarán expertos fundamentales en las fases de definición de la formación asociada al perfil profesional. Estos expertos del GT están propuestos por la CTS de la familia profesional correspondiente.

Los GT para la elaboración de los perfiles profesionales tendrán carácter técnico y no negociador por lo tanto los expertos que los conforman lo serán en función de sus competencias y no de su representación de la organización que los propone.

Los GT podrán contar con apoyo metodológico de expertos internacionales.

El trabajo resultante del GT deberá ser estar siempre validado por el CTS correspondiente.

3.1. Principales funciones del Grupo de Trabajo (GT)

Las principales funciones de los grupos de trabajo en relación con los perfiles profesiones serán:

- Revisión y validación del campo de observación;
- Caracterización de los procesos productivos y de servicio;
- Aplicación del análisis funcional;
- Identificación de los perfiles profesionales: Unidades de Competencia (UC);
- Elaboración las UC - Elementos de competencia (CE) y Criterios de Desempeño (CD);
- Identificación de los Resultados de aprendizaje (RA);
- Participación en la propuesta curricular para las distintas etapas de la formación profesional formal y no formal basadas en los perfiles profesionales.

Todas estas funciones se realizarán aplicando la metodología para la definición de perfiles profesionales, bajo la responsabilidad o dirección de un jefe de grupo del GT nombrado al efecto y con el liderazgo metodológico de la Unidad Técnica de Cualificaciones (UTC).

3.2. La dirección del Grupo de Trabajo (GT)

El jefe o coordinador del GT asumirá las siguientes funciones:

- Coordinar la actividad de los expertos del GT del área de referencia en la elaboración de los perfiles profesionales, responsabilizándose de los resultados bajo la supervisión de un técnico nacional, nombrado jefe de grupo de familia profesional.
- Convocar y coordinar las reuniones de expertos para el diseño de los perfiles profesionales
- Redactar, junto con los expertos, los perfiles profesionales en el área de referencia y las orientaciones para la formación y someterlos a validación interna metodológica y a validación externa técnica.
- Responsabilizarse de que los perfiles elaborados cumplen los estándares de calidad establecidos por la metodología.
- Representar al GT en los contactos y reuniones que se mantengan con representantes clave del sector, tanto público como privado.

3.3. Criterios de funcionamiento del Grupo de Trabajo (GT)

Los siguientes son criterios generales para el desarrollo de actividades por GT:

- Los miembros del Grupos de Trabajo (GT) deben recibir capacitación metodológica inicial para que puedan desarrollar sus tareas. Además, a lo largo del proceso de trabajo de elaboración de perfiles se debe tener especialmente presente la necesidad de capacitar a los técnicos que lo constituyen;
- Las funciones y compromisos de los miembros del GT están claramente definidas;
- El calendario de actividades, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo se establece y acuerda con anterioridad y con el compromiso de los miembros;
- La participación efectiva de los miembros del equipo se garantiza para asegurar la calidad de los resultados y la aceptación final de los perfiles profesionales;
- La máxima proximidad a la realidad productiva durante la elaboración del perfil profesional;
- La aplicación de la metodología durante todo el proceso de preparación de GT;
- La preponderancia de criterios técnicos y metodológicos en la preparación de perfiles profesionales, separándolo de cualquier otro interés.

Es fundamental crear un entorno participativo en el GT, evitar la polarización en los debates y mejorar las experiencias y el conocimiento del grupo. Para mantener el clima de motivación es necesario, además de tomar medidas para asegurar que el trabajo se lleve a cabo con objetividad y orientado a resultados, programar actividades para las siguientes reuniones y enviar la documentación para trabajar con antelación.

Los grupos de trabajo deben realizar un plan de actividades y el correspondiente cronograma en función de los objetivos de desarrollo de perfiles profesionales de la familia profesional.

Este plan de trabajo y cronograma debe ser presentado a la CTS para su aprobación, que a su vez lo comunica a la UTC.

3.4. Resultados de la fase 2

- Identificación y selección de los miembros del grupo de trabajo (GT).
- Capacitación metodológica de los miembros del GT.
- Plan de trabajo y cronograma del GT.

4. Etapa A. FASE 3. Definición de Campo de Observación (CO) y ubicación de las ocupaciones

4.1. Definición del Campo de Observación (CO)

Cada FmP debe definir su Campo de Observación (CO).



DEFINICIÓN

Campo de observación: conjunto de actividades económico - productivas que presentan una cierta afinidad tecnológica y profesional, agrupadas para el estudio del grupo de trabajo y la identificación de perfiles profesionales.

Esta agrupación por afinidad tecnológica y funcional que es el CO, permite realizar el análisis de la profesionalidad para determinar los perfiles profesionales y los programas de formación asociados.

Las actividades económicas son grandes segmentos dentro de los cuales es posible encuadrar todas las empresas, organizaciones e instituciones ligadas a ese CO. Las actividades o áreas de actividad que se incorporan en un CO tienen una cierta afinidad tecnológica y profesional debido a los procesos involucrados en las mismas y por lo tanto requieren conocimientos profesionales pertenecientes al mismo ámbito de competencia.



DEFINICIÓN

Proceso de producción es la secuencia de actividades necesarias para desarrollar un producto o proporcionar un servicio.

Dentro de cada actividad económica se encuentran los correspondientes **procesos productivos o de servicio**. Los procesos de producción se establecen a partir de cada una de las actividades económicas del CO.



DEFINICIÓN

Las funciones son un conjunto homogéneo de actividades de producción dirigidas a conseguir un mismo objetivo. Las funciones son independientes de cómo esté organizada una empresa concreta pues deben ser válidas para todas las empresas de la FmP.

Las funciones se refieren a lo que tienen que hacer las personas para intervenir en los procesos productivos o de servicio identificados.



ATENCIÓN

Las funciones se caracterizan porque:

- recogen cada fase esencial del proceso productivo.
- comparten el mismo grado de generalidad.
- se denominan igual, independientemente del proceso en que se inserten.

FUNCIONES	SUBFUNCIONES
DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección y gestión: administrativa y financiera. 2. Gestión y monitoreo de datos estadísticos sobre salud. 3. Planificación y/o coordinación de acciones formativas. 4. Gestión de recursos humanos. 5. Supervisión del desempeño de tareas de personal a su cargo. 6. Supervisión del funcionamiento de las comisiones del centro. 7. Diseño de normas y protocolos de trabajo. 8. Elaboración, ejecución y control del plan operativo del centro.
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión, preparación equipos/ material 2. Supervisión Equipos: <ul style="list-style-type: none"> * Control funcionamiento * Solución contingencias que no precisen especialización. 3. Tratamiento de la Información. 4. Planificación general del Servicio. 5. Análisis de casos en sesiones clínicas 6. Control de consultas. 7. Registro de datos con fines estadísticos.
PRESTACIÓN DEL SERVICIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación del trabajo diario 2. Identificación objeto estudio para pruebas diagnósticas 3. Recepción pacientes/ muestras/ productos 4. Transporte pacientes/ muestras/ productos 5. Preparación pacientes o/ y muestras: <ul style="list-style-type: none"> * Preparación paciente para realización de pruebas diagnósticas o terapias específicas. * Preparación/ procesamiento muestras/ material específico diagnóstico. * Almacenamiento/ conservación y gestión de productos. 6. Ejecución: <ul style="list-style-type: none"> * Diseño /elaboración del producto * Registro trabajo realizado * Emisión informes 7. Información / orientación en salud al usuario 8. Información administrativa al usuario de salud 9. Consulta médica: anamnesis, exploración e historia clínica 10. Diagnóstico y prescripción terapéutica 11. Solicitud de consulta especializada 12. Demanda de pruebas complementarias de diagnóstico 13. Práctica de curas 14. Práctica de intervenciones de cirugía menor 15. Administración de medicamentos y aplicación de tratamientos 16. Asistencia a casos de emergencia 17. Elaboración de informes médicos. 18. Diagnóstico de necesidades de atención de enfermería
PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Educación y promoción salud 2. Prevención de riesgos 3. Protección frente a riesgos 4. Actuación ante emergencias
CONTROL CALIDAD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cumplimiento protocolos 2. Control técnico del proceso 3. Control nivel de satisfacción 4. Supervisión de protocolos normalizados de trabajo. (PNTS) 5. Gestión de garantía de la calidad
INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación en investigación dentro de un equipo multidisciplinar 2. Diseño de ensayos e investigación 3. Programación de acciones formativas

Ilustración 2. Ejemplo de funciones de un CO de la familia profesional de salud

El Campo de observación está representado gráficamente por un cuadro de doble entrada en el cual se sitúan:

- en el eje horizontal superior, las actividades económicas en las que trabajan los profesionales y dentro de esas actividades sus procesos productivos.
- en el eje vertical de la izquierda las funciones (que pueden estar divididas en subfunciones menores) que desempeñan las personas dentro de esas actividades (lo que hacen los profesionales) y en concreto dentro de los procesos productivos para poder alcanzar los objetivos de la producción o del servicio.



ATENCIÓN

Se debe de cuidar que el grado de generalidad de la información en la fila de actividades y procesos y la columna de funciones y subfunciones, sea el mismo.

		Eje productivo						
		Actividad 1		Actividad 2				
Eje Funcional	Funciones	Proceso 1	Proceso 2	Proceso 3	Proceso 4	Proceso 5	Proceso 6	
	Función 1	Sub funciones						
		Sub función 1						
		Sub función 2						
	Función 2	Sub función						
		Sub función						
	Función 3	Sub función						
		Sub función						

Ilustración 3. Ejemplo de estructura de CO

Por lo tanto, para construir el CO se precisa:

- identificar las actividades económicas;
- identificar los procesos productivos o de servicio de cada actividad económica;
- definir las funciones y subfunciones del sector;
- incorporar las actividades económicas, los procesos productivos, las funciones y subfunciones a la matriz.

41 CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS / ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE ARQUITECTURA

42 INGENIERÍA CIVIL / ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE INGENIERÍA

ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE-2009)

ACTIVIDADES ECONÓMICAS (CNAE-2009)		41 CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS / ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE ARQUITECTURA		42 INGENIERÍA CIVIL / ACTIVIDADES DE SERVICIOS DE INGENIERÍA	
II. PROCESOS		II. PROCESOS DE EDIFICIOS		II. PROCESOS DE SERVICIOS	
Subfunciones		Subfunciones		Subfunciones	
I. PROYECTO	I.1. Redacción de planos	I.1.1. Estudios de factibilidad	I.1.1.1. Estudios de factibilidad	I.1.1.1. Estudios de factibilidad	I.1.1.1. Estudios de factibilidad
	I.2. Diseño de proyecto	I.2.1. Estudios de factibilidad	I.2.1.1. Estudios de factibilidad	I.2.1.1. Estudios de factibilidad	I.2.1.1. Estudios de factibilidad
	I.3. Dirección del proceso constructivo	I.3.1. Estudios de factibilidad	I.3.1.1. Estudios de factibilidad	I.3.1.1. Estudios de factibilidad	I.3.1.1. Estudios de factibilidad
	I.4. Colaboración en el desarrollo de proyectos	I.4.1. Estudios de factibilidad	I.4.1.1. Estudios de factibilidad	I.4.1.1. Estudios de factibilidad	I.4.1.1. Estudios de factibilidad
II. CONSTRUCCIÓN	II.1. Dirección de obra	II.1.1. Estudios de factibilidad	II.1.1.1. Estudios de factibilidad	II.1.1.1. Estudios de factibilidad	II.1.1.1. Estudios de factibilidad
	II.2. Seguimiento de obra	II.2.1. Estudios de factibilidad	II.2.1.1. Estudios de factibilidad	II.2.1.1. Estudios de factibilidad	II.2.1.1. Estudios de factibilidad
	II.3. Control de calidad	II.3.1. Estudios de factibilidad	II.3.1.1. Estudios de factibilidad	II.3.1.1. Estudios de factibilidad	II.3.1.1. Estudios de factibilidad
	II.4. Control de costes	II.4.1. Estudios de factibilidad	II.4.1.1. Estudios de factibilidad	II.4.1.1. Estudios de factibilidad	II.4.1.1. Estudios de factibilidad
III. OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO	III.1. Operación y mantenimiento	III.1.1. Estudios de factibilidad	III.1.1.1. Estudios de factibilidad	III.1.1.1. Estudios de factibilidad	III.1.1.1. Estudios de factibilidad
	III.2. Reparación de averías	III.2.1. Estudios de factibilidad	III.2.1.1. Estudios de factibilidad	III.2.1.1. Estudios de factibilidad	III.2.1.1. Estudios de factibilidad
	III.3. Mantenimiento preventivo	III.3.1. Estudios de factibilidad	III.3.1.1. Estudios de factibilidad	III.3.1.1. Estudios de factibilidad	III.3.1.1. Estudios de factibilidad
	III.4. Inspección de seguridad	III.4.1. Estudios de factibilidad	III.4.1.1. Estudios de factibilidad	III.4.1.1. Estudios de factibilidad	III.4.1.1. Estudios de factibilidad
IV. CONTROL	IV.1. Control de calidad	IV.1.1. Estudios de factibilidad	IV.1.1.1. Estudios de factibilidad	IV.1.1.1. Estudios de factibilidad	IV.1.1.1. Estudios de factibilidad
	IV.2. Control de costes	IV.2.1. Estudios de factibilidad	IV.2.1.1. Estudios de factibilidad	IV.2.1.1. Estudios de factibilidad	IV.2.1.1. Estudios de factibilidad
	IV.3. Control de seguridad	IV.3.1. Estudios de factibilidad	IV.3.1.1. Estudios de factibilidad	IV.3.1.1. Estudios de factibilidad	IV.3.1.1. Estudios de factibilidad
	IV.4. Control de medio ambiente	IV.4.1. Estudios de factibilidad	IV.4.1.1. Estudios de factibilidad	IV.4.1.1. Estudios de factibilidad	IV.4.1.1. Estudios de factibilidad

Situar en el eje horizontal las actividades económicas y los procesos y subprocesos

Situar en el eje vertical las funciones

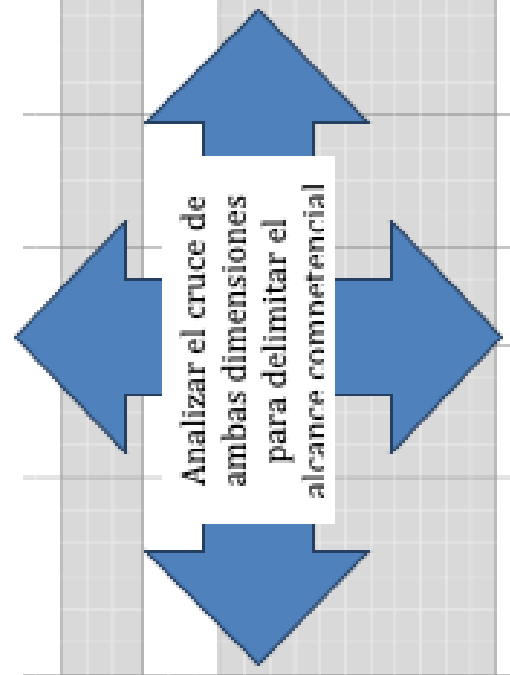


Ilustración 4. Ejemplo CO

4.2. Ubicación de las ocupaciones en el CO y determinación de las áreas ocupacionales

Una vez construida la matriz del CO se deben ubicar en ella los puestos de trabajo u ocupaciones que se han identificado como pertenecientes a la familia profesional.

En primer término, se parte de las ocupaciones que se han identificado para delimitar la familia profesional en la primera fase, a través de la clasificación nacional de ocupaciones, pero también se ha de enriquecer la lista de ocupaciones con la consulta de los expertos y otras fuentes, fundamentalmente identificar también las ocupaciones emergentes que no están recogidas en la CNO.



DEFINICIÓN

Ocupación. Se entiende por ocupación el nombre genérico de la actividad principal de un conjunto de personas que ejecutan un mismo tipo de actividades. Cada ocupación integra un conjunto de puestos de trabajo cuyas tareas principales son análogas y exigen aptitudes, habilidades y conocimientos similares.

Este ejercicio da como resultado la visión del campo ocupacional, ubicada en el CO, de los profesionales que trabajan en la familia profesional y también va a permitir detectar inconsistencias, tanto ausencias como presencia de ocupaciones que en un principio se tenían previstas en la familia y que gracias a la visión global que ofrece el CO, se considera que deben pasar a otra.

El campo de observación ha de ser validado por el grupo de expertos.

4.3. Resultado de la fase 3

- Matriz del Campo de Observación validada por el GT
- Ocupaciones identificadas y ubicadas en el CO.

Ilustraciones

Ilustración 1 Etapas y fases de la metodología de construcción del CPP

Ilustración 2. Ejemplo de funciones de un CO de la familia profesional de salud

Ilustración 3. Ejemplo de estructura de CO

Ilustración 4. Ejemplo CO

Ilustración 5. Ejemplo de CO de Agroindustria

APLICACIÓN DEL ANÁLISIS FUNCIONAL

Índice

Objetivos

Introducción

1. **Etapa B: Aplicación de análisis funcional**
2. **Etapa B. Fase 4: División del CO Áreas Profesionales (AP) afines y ubicación de las ocupaciones en las AP**
 - 2.1. Criterios para dividir el Campo de Observación (CO) en Área Profesionales (AP)
 - 2.2. Resultados de la Fase 4
3. **Etapa B. Fase 5. El análisis de los procesos productivos**
 - 3.1. Aspectos que deben analizar en los procesos productivos
 - 3.2. Resultados de la Fase 5
4. **Etapa B. Fase 6. Aplicación del Análisis funcional**
 - 4.1. Reglas básicas del Análisis funcional
 - 4.2. Mecánica de aplicación del análisis funcional
 - 4.3. Nivelación de las actividades profesionales
 - 4.4. Resultados de la Fase 6



OBJETIVOS

- Analizar los objetivos y la metodología del análisis funcional.
- Aplicar la técnica de análisis funcional a las áreas profesionales.
- Realizar la nivelación de las funciones y actividades resultantes del mapa o ficha funcional.

INTRODUCCIÓN

Continuando con la Metodología para la elaboración de perfiles profesionales se aborda en esta unidad 3 la etapa B de Aplicación del análisis funcional.

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES HONDURAS			
ETAPA A Delimitación y caracterización de la Familia Profesional y constitución de los grupos de trabajo	ETAPA B Aplicación del análisis funcional	ETAPA C Elaboración del Perfil Profesional	ETAPA D Contraste, tramitación y aprobación del perfil profesional
Fase 1: Delimitación y descripción de la Familia Profesional	Fase 4: División del CO áreas profesionales (AP) afines	Fase 7: Desarrollo de Unidades de Competencia (UC)	Fase 10: Contraste y validación del perfil profesional
Fase 2: Constitución CTS y Grupo de Trabajo (GT)	Fase 5: Análisis de los procesos productivos y de servicio	Fase 8: Identificación los resultados de aprendizajes (RA) asociados a las UC	Fase 11: Tramitación y aprobación del perfil profesional
Fase 3: Definición del Campo de Observación (CO) y ubicación de las ocupaciones	Fase 6: Aplicación del análisis funcional (AF) y obtención del mapa funcional	Fase 9: Conformación de los perfiles profesionales	

Ilustración 1. Etapas y Fases de la metodología de construcción del CPP

1. ETAPA B: Aplicación de análisis funcional

La etapa B de Aplicación de análisis funcional cuenta con las siguientes fases:

- FASE 4. División del CO Áreas Profesionales (AP) afines y ubicación de las ocupaciones en las AP.
- FASE 5. Análisis de los procesos productivos y de servicio
- FASE 6. Aplicación del Análisis Funcional (AF) y obtención del Mapa funcional con la nivelación de las funciones.

2. Etapa B. Fase 4: División del CO en Áreas Profesionales (AP) afines y ubicación de las ocupaciones en las AP

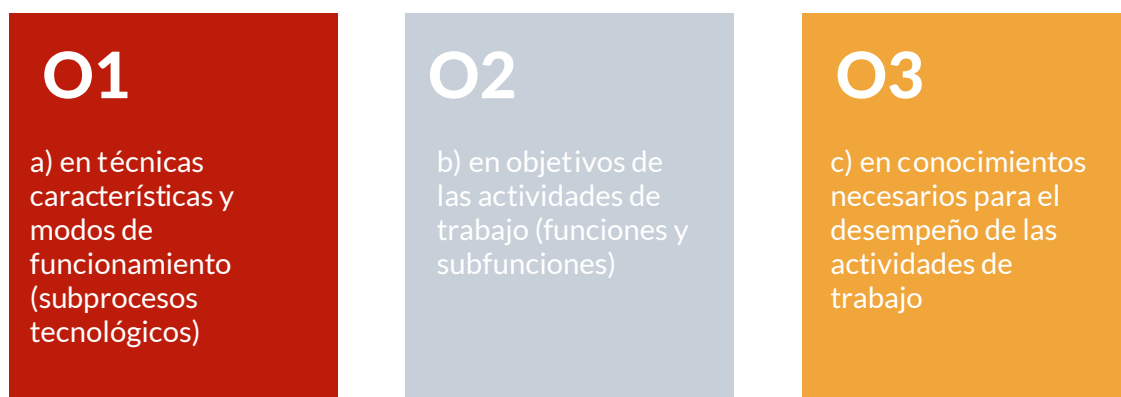
Para la identificación de los perfiles profesionales es preciso dividir el CO en Áreas Profesionales (AP). La determinación de las AP tiene una doble finalidad:

1. Orientar el proceso de análisis funcional.
2. Permitir la delimitación y ordenación de los perfiles.

2.1. Criterios para dividir el Campo de Observación (CO) en áreas profesionales (AP)

Los criterios fundamentales para dividir el CO en AP son: la afinidad de la tecnología que se utiliza y el conocimiento que se requiere para desarrollar las actividades profesionales en esa área profesional.

Las áreas profesionales tienen una triple afinidad:



Se puede definir **Área profesional** como la división del CO en espacios que precisan de la aplicación de conocimientos y tecnologías profesionales afines y en la cual la movilidad y el progreso de las personas se realiza con facilidad.

Para identificar las áreas profesionales dentro del CO es preciso analizar los procesos productivos. Cuando se cruzan los procesos y las funciones podemos identificar **ÁREAS PROFESIONALES**

Ejemplos de Áreas Profesionales:	
Fmp HOSTELERÍA Y TURISMO	
AP1.	Alojamiento
AP2.	Gastronomía
AP3.	Intermediación turística
AP4.	Ecoturismo
AP5.	Juegos de azar
Fmp ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	
AP1.	Gestión económica
AP2.	Gestión administrativa y de comunicaciones
AP3.	Gestión e comercialización de productos financieros e de seguros
AP4.	Gestión inmobiliaria

Ilustración 2. Ejemplos de áreas profesionales.

Para facilitar la realización del análisis funcional éste se va a aplicar sobre un AP concreta del Campo de observación.

“ *La formulación de un problema, es más importante que su solución.* ”
Albert Einstein (1879-1955)

2.2. Resultados de la Fase 4

- División del CO en Áreas Profesionales

CAMPO DE OBSERVACIÓN DE SALUD: CUALIFICAC

ACTIVIDADES ECONÓMICAS	1. ATENCIÓN DE LA SALUD										ATENCIÓN A EMERGENCIAS DE LA SALUD										TERAPIA RÍSCA																								
	PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD					ATENCIÓN MÉDICA Y ENFERMERÍA					ODONTOLOGÍA E HIGIENE DENTAL					MEDICINA GENERAL					ODONTOLOGÍA					MEDICINA ESPECIALISTA					MEDICINA DE EMERGENCIAS					FISIOTERAPIAS					AUXILIOS FISIATRA				
FUNCIÓNES	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044
Subfunciones	1000	1001	1002	1003	1004	1005	1006	1007	1008	1009	1010	1011	1012	1013	1014	1015	1016	1017	1018	1019	1020	1021	1022	1023	1024	1025	1026	1027	1028	1029	1030	1031	1032	1033	1034	1035	1036	1037	1038	1039	1040	1041	1042	1043	1044
OCUPACIONES RD	<p>DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atención y supervisión: actividades y funciones. 2. Planificación y programación de actividades. 3. Organización y coordinación de actividades. 4. Gestión de recursos humanos. 5. Supervisión del desarrollo de tareas de personal a su cargo. 6. Supervisión de la calidad de los servicios y productos. 7. Control de normas y procedimientos de trabajo. 8. Evaluación, selección y control del plan operativo del centro. <p>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL SERVICIO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión, organización, selección, control. 2. Control funcionamiento. 3. Tratamiento de la información. 4. Atención a usuarios, clientes, socios de centros de trabajo. 5. Control de calidad. 6. Control de seguridad. 7. Seguimiento de tareas con fines estadísticos. <p>PREVENCIÓN DE LA SALUD:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificación de riesgos y factores de riesgo. 2. Identificación de actividades de riesgo. 3. Evaluación de riesgos. 4. Tratamiento de riesgos: medidas preventivas. 5. Promoción de la salud. 6. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 7. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 8. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 9. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 10. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 11. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 12. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 13. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 14. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 15. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 16. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 17. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 18. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 19. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 20. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 21. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 22. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 23. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 24. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 25. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 26. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 27. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 28. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 29. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 30. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 31. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 32. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 33. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 34. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 35. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 36. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 37. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 38. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 39. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 40. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 41. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 42. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 43. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 44. Promoción de la salud: actividades de promoción de la salud. 																																												
PERSONAL DE SALUD / MÉDICO ESPECIALISTA / EPIDEMIOLOGOS / SALUD COMUNITARIA / SALUD PÚBLICA	<p>Personal de salud / Médico especialista / Epidemiólogos / Salud comunitaria / Salud pública</p>																																												
PROMOTOR DE LA SALUD	<p>Promotor de la salud</p>																																												
ATENCIÓN DE ATENCIÓN DIRECTA / ENFERMERA II / ENFERMERA DE ÁREA / LICENCIADA EN ENFERMERÍA / ENFERMERA DE CIUDADES / ENFERMERA DE ATENCIÓN COMUNITARIA	<p>Enfermera de atención directa / Enfermera II / Enfermera de área / Licenciada en Enfermería / Enfermera de Ciudades / Enfermera de Atención Comunitaria</p>																																												
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	<p>Auxiliar de enfermería</p>																																												
MÉDICO DE FAMILIA	<p>Médico de familia</p>																																												
TÉCNICO EN SALUD FAMILIAR	<p>Técnico en Salud Familiar</p>																																												
MÉDICO ESPECIALISTA / INTERNISTA / MÉDICO RESIDENTE / MÉDICO PASANTE DE POSTGRADO	<p>Médico especialista / Internista / Médicos Residentes / Médico Pasante de Postgrado</p>																																												
MÉDICO GENERAL / MÉDICO AYUDANTE O ASISTENTE / PASANTE DE LEY	<p>Médico General / Médico ayudante o asistente / Pasante de Ley</p>																																												
SUPERVISOR/A DE SALUD BUCAL / COORDINADOR/A DE SALUD BUCAL	<p>Supervisor/a de salud bucal / Coordinador/a de salud bucal</p>																																												
ODONTÓLOGO	<p>Odontólogo</p>																																												
AUXILIAR DE ODONTÓLOGA	<p>Auxiliar de odontóloga</p>																																												
MÉDICO EMERGENCIA	<p>Médico emergencia</p>																																												
TÉCNICO DE TRANSPORTE SANITARIO	<p>Técnico de transporte sanitario</p>																																												
FISIOTERAPISTA	<p>Fisioterapeuta</p>																																												
AUXILIAR / TÉCNICO DE FISIATRÍA	<p>Auxiliar / Técnico de Fisiatría</p>																																												

Ilustración 3. Extracto de CO con áreas profesionales (ejemplo)

3. Etapa B. Fase 5. El análisis de los procesos productivos

Para poder llegar a identificar las competencias que las personas requieren en un Área Profesional (AP), dentro de cada familia profesional se hace imprescindible analizar con detalle los procesos productivos que se incluyen en ella.

Las personas precisan competencias para llevar a cabo con éxito esos procesos de producción y servicio, por lo tanto, no sería posible identificar esas competencias si estos procesos no se caracterizan y conocen a fondo.

3.1. Aspectos que se deben analizar en los procesos productivos

Este análisis de los procesos productivos y/o servicio debe identificar los siguientes aspectos.

- Subprocesos en los que se desglosa el proceso productivo o de servicio.
- Medios de producción del bien o servicio y/o tratamiento de la información.
- Información utilizada o generada.
- Normas y procesos.
- Principales productos o resultados del trabajo.
- Tipos de relaciones de trabajo.

HOSTELERIA Y TURISMO

CARACTERIZACION DE PROCESOS Y SUBPROCESOS

Subproceso: Cocina (elaboración A+B)

1. Medios de producción y/o creación de servicios

Equipos e instrumentos de medida. Almacenes. Equipos informáticos. Medios y equipos de oficina. Materiales de oficina. Materias primas. Material de acondicionamiento (envases, etiquetas, etc.). Extintores y sistemas de seguridad.

Mobiliario específico de cuarto frío. Equipos de frío. Maquinaria propia de un cuarto frío. Abaladores de temperatura. Máquinas de vacío. Equipos de cocción. Pilas estáticas y móviles para lavar verduras y pescados, escurridores de verduras. Utensilios y herramientas de distinto tipo propios de la preelaboración. Elaboraciones culinarias de todo tipo. Material de acondicionamiento. Gas propano. Uniformes y lencería apropiados.

Mobiliario específico de cocina tradicional. Equipos generadores de calor de distintos tipos y tamaños como cocinas, hornos, freidoras, gratinadoras, mesas y armarios calientes, expositores, etc. Máquinas auxiliares, utensilios y menaje de cocina. Menaje de servicio. Materias primas crudas o preparadas para la preparación de elaboraciones básicas y platos elementales. Material de acondicionamiento.

Equipo personal de higiene. Equipos de protección individual. Medios de limpieza y aseo personal. Equipos de limpieza, desinfección y desinsectación de instalaciones. Sistemas de limpieza, desinfección y esterilización de equipos. Elementos de aviso y señalización. Equipos de depuración y evacuación de residuos. Dispositivos y señalizaciones generales y equipos de emergencia. Legislación aplicada. Documentación de diferentes organismos y administraciones públicas. Protocolos de Sistema de Gestión Ambiental. Manejo adecuado de químicos

2. Información utilizada o generada

Estadísticas y estudios de mercado. Manuales de procesos normalizados. Manuales de funcionamiento de equipos, maquinaria e instalaciones para recepción y almacenamiento de mercancías. Órdenes de trabajo. Documentos normalizados (inventarios, estados de cuenta, vales de pedidos y transferencias, "comandas", facturas, comprobantes de recibo, fichas de especificación técnica, fichas de control de consumos, etc.).

Fichas técnicas sobre manipulación de alimentos en crudo. Tablas de temperaturas apropiadas. Fichas técnicas de elaboración. Recetarios y bibliografía específica. Control de análisis de rendimientos, flujogramas, mermas y desperdicios.

3. Modos de operación. Normas y procesos

Las operaciones, normas y procedimientos del área de restauración son acordes a cada institución. En adición, hay unas leyes que rigen su desempeño:

- Ley 541 orgánica de turismo
- Norma sanitaria para el funcionamiento de restaurantes y servicios afines
- Licencia del ministerio de turismo para establecimiento de expendio de alimentos y bebidas
- Registro sanitario
- Reglamento No. 2116, De clasificación y normas de restaurantes
- Permiso y licencia ambiental

4. Productos o resultados del trabajo

Programa de ventas (carta, menú, menús especiales, etc.) diseñado. Sistema de rotación de la oferta gastronómica establecido. Gestión de aprovisionamiento y almacenamiento realizada. Fichas de especificación técnica de materias primas que se vayan a emplear formalizadas. Registro de los datos correspondientes a recepción, almacenamiento, distribución y consumo en los soportes establecidos formalizado. Control de consumos efectuado.

Géneros y elaboraciones culinarios preparados para el almacenamiento, conservación, envasado, elaboración de platos o distribución comercial.

Preparación y presentación de fondos y salsas básicas. Preparación y presentación de platos elementales. Platos más significativos de la cocina regional, nacional e internacional. Platos de autor.

Garantía de seguridad y salubridad de las actividades de hostelería. Instalaciones y equipos limpios, desinfectados y en estado operativo. Residuos en condiciones de ser vertidos o evacuados. Medidas de protección ambiental aplicadas. Ahorro de energía, agua y reducción de consumos. Reciclaje, reutilización y reducción de residuos. Propuesta de medidas correctivas. Formación de personal. Información a proveedores.

Ilustración 4. Ejemplo de ficha descriptiva de proceso productivo

3.2. Resultados de la Fase 5

- Fichas descriptivas de los procesos productivos del Área profesional con todos sus elementos.

4. Etapa B. Fase 6. Aplicación del Análisis funcional

Como ya se ha mencionado en este documento, para definir los perfiles profesionales es necesario identificar las competencias que deben tener las personas para desarrollar su trabajo con éxito. Con este fin se va a utilizar la metodología del análisis funcional (AF).



DEFINICIÓN

El AF es una técnica utilizada para identificar competencias profesionales que son inherentes a una determinada función productiva o de servicio.

El objetivo final de la aplicación del AF es ordenar y estructurar las actividades profesionales en competencias profesionales para obtener la referencia bien para el diseño de la formación que se precisa para alcanzar esas competencias o bien para la certificación de competencias.

El AF es un enfoque de trabajo que permite abordar las competencias requeridas a través de una estrategia deductiva. A diferencia de otros enfoques que se centran en el análisis de los conocimientos necesarios en la producción, en los procesos formativos para alcanzar las competencias o también en el análisis de los puestos de trabajo u ocupaciones, el AF se centra en analizar las funciones que es preciso realizar en las organizaciones (entendidas como empresas u otras entidades públicas o privadas en las que trabajan las personas) para que estas logren sus objetivos de producción o servicio.

El AF es la base para la elaboración del perfil profesional y para el diseño curricular, ya que un aspecto clave de la formación basada en competencias es la correspondencia entre las competencias requeridas en el trabajo y los contenidos de los programas de formación. Así el AF es una herramienta muy interesante pues permite elaborar un perfil profesional en términos de competencias y que este sea la base para el diseño curricular de los programas formativos de las diferentes ofertas de la formación profesional formal y no formal.

Para aplicar la metodología AF se trabaja a partir de cada una de las áreas profesionales y no en el CO completo, que sería muy complicado.

4.1. Reglas básicas del análisis funcional



ATENCIÓN

Existen unas reglas básicas de aplicación del AF

1. El AF describe productos, no procesos, es decir importan los resultados, no cómo se hacen las cosas;
2. Se aplica un proceso de inferencia, de lo general (objetivo base) a lo particular;
3. Se realiza basándose en la relación causa-consecuencia. Es decir, las funciones de nivel inferior se corresponden, en relación causal, con las que le preceden;
4. Las funciones no se refieren a una situación laboral específica;
5. La descripción debe ser lo más concreta posible;
6. Las funciones no representan un nivel jerárquico;
7. Se identifican funciones distintas, que tienen definido claramente un principio y un fin;
8. La identificación de las funciones es completa, esto quiere decir que la suma de los desgloses no es ni mayor ni menos que la función que desglosa;
9. Todas las funciones son creíbles.

4.2. Mecánica de aplicación de análisis funcional

La mecánica de aplicación del AF es la siguiente.

- PASO 1. Identificación del **Objetivos Base del Área Profesional (OB)**.
- PASO 2. Deducción de las **actividades profesionales** para conseguir los OB.
- PASO 3. Desagregación de las actividades hasta que puedan ser realizadas por una única persona y atribución de un nivel a esas actividades obteniendo **un Mapa o ficha funcional**.

La mecánica de aplicación del AF es la siguiente.

- PASO 1. Identificación del **Objetivos Base del Área Profesional (OB)**.
- PASO 2. Deducción de las **actividades profesionales** para conseguir los OB.
- PASO 3. Desagregación de las actividades hasta que puedan ser realizadas por una única persona y atribución de un nivel a esas actividades obteniendo **un Mapa o ficha funcional**.



SABER MÁS

Guía de apoyo a la elaboración del análisis funcional Chile

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/certificacion/ChileValora_GuiaApoyoAnalisisFuncional.pdf

PASO 1. Identificación de los Objetivos Base del Área Profesional (OB).

El objetivo base es el gran objetivo de la producción y es el elemento a partir del cual se desarrolla el mapa funcional. Describen el porqué de la actividad productiva y esa descripción debe ser lo más concreta posible.

El primer paso es identificar el **Objetivo Base (OB) del Área Profesional**, a partir del cual el mapa funcional se desarrolla con la lógica de: **¿QUÉ ES NECESARIO PARA QUE ESTO SUCEDA?** El OB describe el *porqué* de la actividad productiva.

Ejemplos de objetivos base de diferentes áreas profesionales:

Área profesional	Objetivo base
Gestión económica	Desarrollar procesos de gestión contable, financiera, fiscal y tributaria y de auditoría para la propia organización o para otras.
Horticultura	Producir hortalizas para su comercialización
Logística y compras en sector salud	Organizar, gestionar y controlar las compras generales, las actividades logísticas y las operaciones y flujos en los almacenes de la institución de productos, medicinas y materiales médico-quirúrgicos, garantizando su integridad y seguimiento.

Ilustración 5. Ejemplo de Objetivos Base (OB) de una AP.



ATENCIÓN

Criterios para enunciar el Objetivo Base en el Mapa funcional:

La formulación tiene la estructura de una oración con tres elementos:

1. Uno (o más) verbos activos en el infinitivo, especificando una actividad o acción que se va a realizar. Ejemplo: Prever.
2. Objeto de la actividad en la que se basa la acción. Ejemplo: recursos humanos, materiales y financieros.
3. El propósito de la actividad. Indica la amplitud y el grado de precisión del objetivo o función. Ejemplo: alcanzar los objetivos institucionales en un plazo determinado (a corto y medio plazo)

PASO 2. Deducción de las actividades profesionales para conseguir los OB

Las funciones que las personas deben hacer para alcanzar el objetivo base de las AP se desglosan sucesivamente aplicando la misma pregunta,

¿QUE ES NECESARIO PARA QUE ESTO SUCEDA?

para que pueda alcanzar varios niveles de desagregación, de acuerdo con la amplitud del OB.

Condiciones de las actividades identificadas

Las actividades profesionales identificadas deben reunir las siguientes condiciones:

- describen las acciones y comportamientos que una persona tendría que ser capaz de demostrar;
- se expresan como resultados esperados y no como procedimientos o métodos;
- involucran todas las dimensiones de la profesionalidad: técnicas, económicas y de organización, de cooperación con el entorno y respuesta a las contingencias;
- tienen en cuenta la evolución del sector y del perfil profesional.



Cualquier cosa que se mide y se observa, mejora.” – (empresario y filántropo estadounidense



Bob Parsons (empresario y filántropo estadounidense 1950)

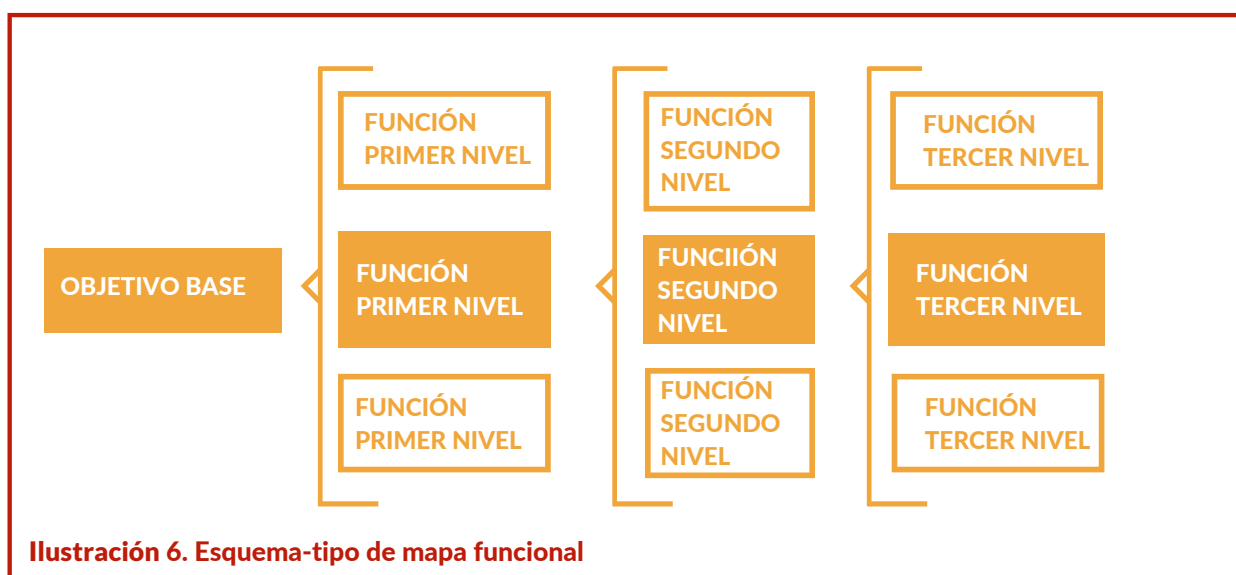


Ilustración 6. Esquema-tipo de mapa funcional

PASO 3. Desagregación de las actividades, atribución de un nivel y obtención de mapa funcional.

Se trata de realizar la desagregación de las actividades hasta que puedan ser realizadas por una única persona y la atribución de un nivel a esas actividades obteniendo un mapa o ficha funcional.

El proceso de desagregación de funciones se lleva a cabo de acuerdo con la lógica causa-efecto. El mapa tiene un diseño horizontal y se puede leer verticalmente: ¿Cómo se logra el objetivo base? Se puede leer horizontalmente de derecha a izquierda: ¿Para qué sirve?

Uno de los primeros resultados del AF es el mapa funcional, que es un mapa de las funciones productivas necesarias para alcanzar el Objetivo Base.

Una vez se llegue al último nivel de las actividades estas deberán ser niveladas conforme a los niveles del CPP y sus descriptores.

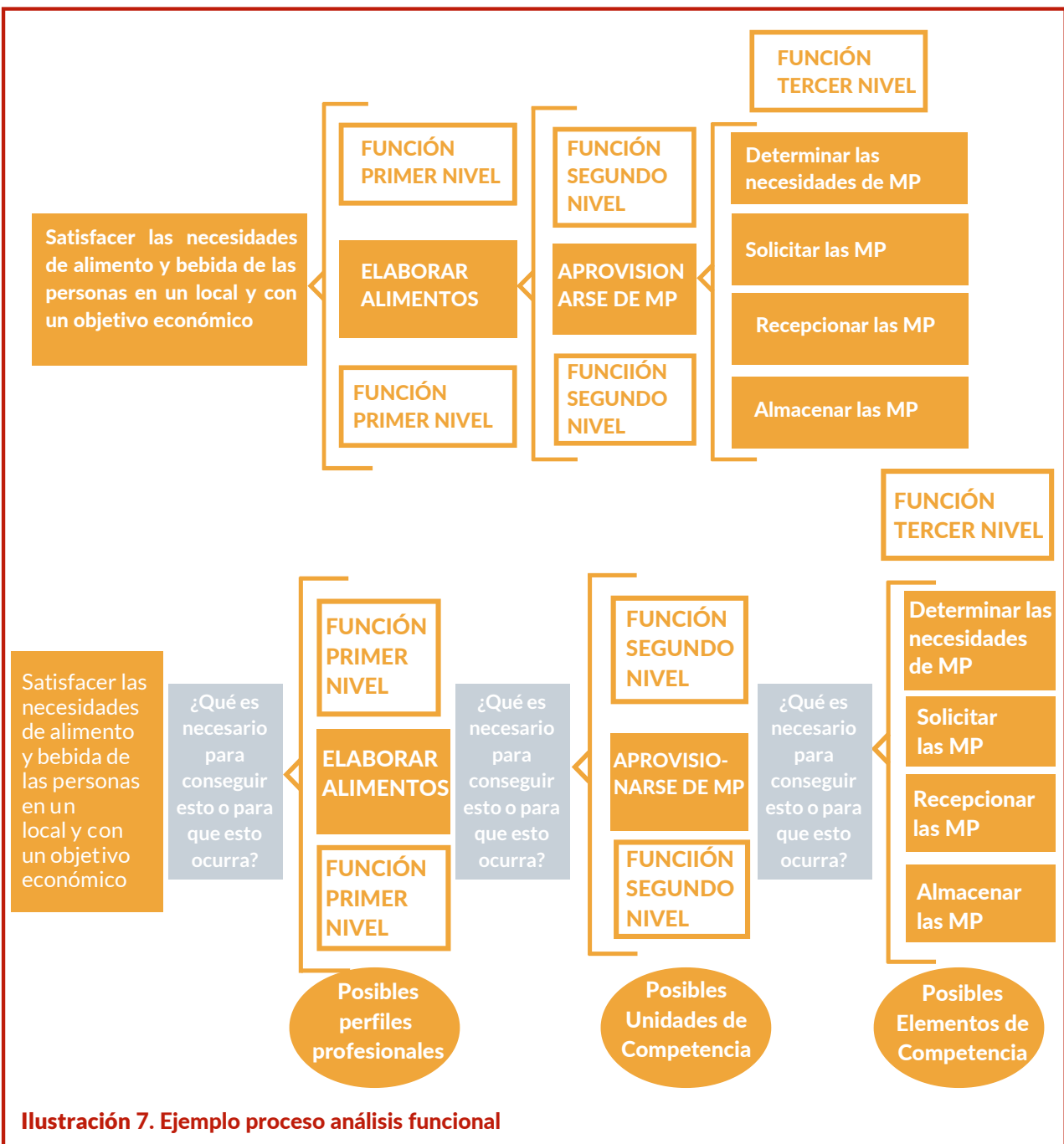


Ilustración 7. Ejemplo proceso análisis funcional

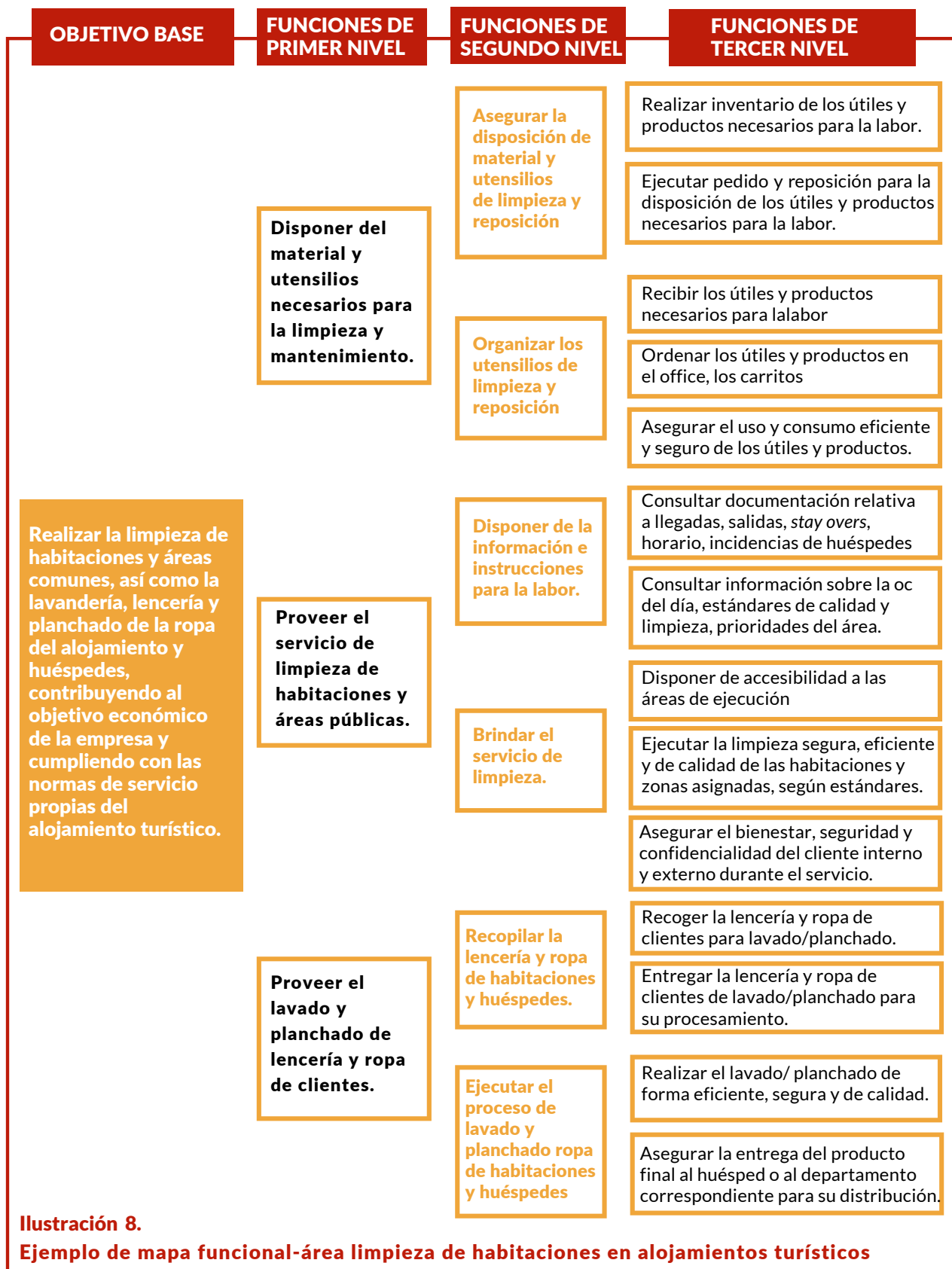


Ilustración 8.

Ejemplo de mapa funcional-área limpieza de habitaciones en alojamientos turísticos

Este mapa funcional se puede representar en forma de árbol o bien mediante fichas como las incluidas en el anexo a esta unidad.

Los niveles de desagregación dependen mucho de la amplitud del área analizada:

- Un mapa de un sector productivo puede tener 6 niveles;
- Un mapa empresarial, 4;
- Un mapa de un puesto de trabajo, 1 ó 2

En el caso del análisis funcional de un área profesional un número promedio es de 3 niveles.

4.3. La nivelación de las actividades profesionales

El análisis funcional no permite discernir el nivel de competencia de las actividades de trabajo asociadas Sin embargo, los perfiles profesionales deben agrupar unidades de competencia cuyas actividades de trabajo asociadas pertenezcan en su mayoría al mismo nivel de cualificación.

Por este motivo, una vez que en el análisis funcional se llegue al último nivel de desagregación de las actividades estas deberán ser niveladas conforme a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones de Honduras (MNCH) y sus descriptores.



ATENCIÓN

En Honduras ya se ha consensuado una propuesta de 9 niveles para el Marco de cualificaciones y de descriptores que se quieren utilizar para cada uno, en concreto:

1. Saberes disciplinarios y profesionales
2. Aplicación de conocimientos, análisis de información y resolución de problemas e innovación
3. Autonomía con responsabilidad personal, profesional y social
4. Comunicación
5. Interacción profesional, cultural y social

Está pendiente la identificación de que lo que significa cada descriptor en cada nivel y su caracterización. Hasta este momento pueden utilizarse algunas referencias internacionales pero es importante abordar este trabajo, al igual que el de estructura de familias del CPP.

En el cuadro adjunto se recogen los descriptores del MNCH y su relación tanto con la oferta formativa de EFTP como con la Clasificación internacional normalizada de la educación (CINE-11) de la UNESCO (ISCED en inglés), que es la clasificación que sirve de referencia para organizar los programas educativos y las cualificaciones correspondientes (entendidas las cualificaciones como títulos, diplomas o certificados oficiales) por niveles y ámbitos de educación.

4.4. Resultados de la Fase 6

- Mapa funcional del AP con la nivelación de las actividades profesionales

	DEFINICIÓN DEL NIVEL	DESCRIPTORES DE NIVEL DEL MCN HONDURAS					RELACION CON EFTP		
		Saberes disciplinares y profesionales	Aplicación de conocimientos, análisis de información y resolución de problemas e innovación	Autonomía con responsabilidad personal, profesional y social	Comunicación	Interacción profesional, cultural y social	NIVEL PARA INGRESAR	MNC-EFTPH	NIVEL CINE
0	Se desarrolla competencias mínimas requeridas para habilitar a una persona para el desempeño de funciones auxiliares en una determinada ocupación.	Se identifica con una familia ocupacional. Posee conocimientos elementales en un campo laboral determinado. Conoce equipos, herramientas y técnicas conforme a las especificaciones y utilidad.	Desarrolla habilidades y destrezas para la selección, manejo de equipos, herramientas y técnicas para el trabajo o como auxiliar técnico.	Se responsabiliza de sus labores, sigue instrucciones de trabajo, supervisadas y monitoreadas para asistir o auxiliar a un técnico calificado de la misma ocupación o relacionado con sus labores.	Comprende y sigue instrucciones básicas. Informa los resultados de su trabajo	Se adapta a jornadas laborales conforme a normas preestablecidas del trabajo.	Prebásica I o II Ciclo de educación	Técnico	0 prebásica
1	Se desarrollan competencias básicas para desempeñar funciones técnicas elementales en una determinada ocupación del mundo del trabajo.	Conocimientos generales básicos, formación de lectoescritura (comprensiva) y aritmética (aplicada). Conoce el protocolo de las técnicas de trabajo estandarizadas, equipos manuales, tipos de herramientas y materiales.	Aplica destrezas para la ejecución de tareas simples. Analiza y resuelve problemas cotidianos de su campo laboral.	Realiza con seguridad y responsabilidad, trabajos bajo supervisión directa en un contexto ocupacional dado. Armoniza sus habilidades y capacidades para el emprendimiento y su desarrollo personal.	Adquiere habilidades comunicativas para tareas simples estandarizadas e interactuar con su entorno laboral.	Se desenvuelve laboralmente de manera coherente y socializa con las personas de su entorno laboral.	I y II Ciclo Educación Básica	Técnico I	CINE 1
2	Se desarrollan competencias para ejecutar el trabajo conforme a procedimientos y protocolos preestablecidos, con equipos y herramientas de precisión para solucionar problemas complejos de su ocupación.	Conoce la ciencia, procesos, protocolos, normas, técnicas, procedimientos, maquinaria, equipo y herramientas en un área específica de trabajo.	Ejecuta tareas complejas de la ocupación, utilizando maquinarias, equipos y herramientas de precisión de forma segura, aplicando normas y protocolos. Incorpora procesos innovadores en el ámbito laboral.	Trabaja con seguridad y responsabilidad bajo supervisiones eventuales. Aprende actividades en el ámbito de su competencia que conlleven al desarrollo personal y profesional. Realiza inspección eventual sobre el trabajo de otros.	Se comunica de manera asertiva, expresando y utilizando los canales establecidos en su campo laboral.	Asume el comportamiento laboral coherente a la ocupación. Interactúa con equipos de trabajo, mostrando una actitud asertiva. Socializa adecuadamente con las personas de su entorno.	III Ciclo Educación Básica	TÉCNICO II Calificado	CINE 2. Secundaria baja
3	Forma parte del componente de educación formal en el cual adquieren conocimientos científicos y generales, habilidades, destrezas y actitudes; desarrollando competencias técnicas en una determinada orientación profesional, para incorporarse con autonomía al mundo laboral y/o continuar sus estudios en el nivel superior.	Conoce los conceptos, procesos, técnicas, procedimientos, maquinaria, equipo, herramientas y principios científicos en su campo disciplinar. Utiliza el método científico y comprende protocolos y normas relacionadas al campo ocupacional.	Aplica técnicas y procesos en la ejecución de tareas; resuelve los problemas en el trabajo, auxiliándose de tecnologías, maquinaria, equipos y herramientas pertinentes.	Discierne y prioriza el trabajo a realizar de acuerdo con la planificación, criterios técnicos de higiene y seguridad. Se asocia y emprende actividades en el ámbito profesional. Trabaja sujeto a supervisión y desarrolla eventualmente roles de control sobre otros.	Informa de manera eficiente, sobre las actividades y resultados obtenidos utilizando los canales y formatos de comunicación institucional.	Participa activamente con los equipos de trabajo, practicando valores (sociales, humanos, éticos, ambientales, morales, entre otros)	III Ciclo Educación Básica	TÉCNICO II Bachillera to TP	Secundaria alta CINE 3
4	Es un nivel abierto no estructurado, que fomenta la formación de capacidades especializadas. Esta formación la desarrollan tres componentes del sistema educativo: formal, no formal e informal. No otorga grado académico ni conduce a un nivel inmediato superior del componente formal. Habilita para el trabajo especializado y generalmente es promovido por el mundo del trabajo.	Conoce a nivel de especialización los procesos, técnicas, procedimientos, maquinaria, equipo y herramientas de precisión en un área específica de trabajo. Comprende propone y mejora los protocolos y normas relacionadas al campo ocupacional.	Posee destreza cognitiva y prácticas para efectuar tareas y resolver problemas. Utiliza la información especializada y la tecnología para la resolución de problemas en su entorno laboral	Comparte responsabilidad con los equipos de trabajo, en las tareas y solución de problemas.	Expresa con claridad contenidos técnicos referentes a su nivel de formación.	Fomenta espacios de interacción profesional, cultural y social para una mejor convivencia humana y laboral en su organización.	Educación media. Secundaria alta	TÉCNICO IV	CINE 4 Post secundaria no terciaria
5	Corresponde al componente formal en el nivel de Educación Superior, destinado a que los participantes adquieran la comprensión científica, los conocimientos prácticos y las destrezas necesarias para ejercer una ocupación requerida por el mundo del trabajo, que culmina con la obtención de un diploma.	Comprende principios científicos y técnicos de su campo disciplinar. Su práctica se guía por principios, objetivos y procedimientos apropiados o pautas recomendables que se ajustan a una determinada perspectiva, normativa o parámetro aprobado en su disciplina.	Aplica procedimientos en una amplia gama de actividades del proceso utilizando maquinaria, equipo, herramientas, instrumentos y tecnología para la solución de problemas o bien para la innovación de procesos.	Aplica normativas y sigue protocolos para alcanzar objetivos de producción; Requiere supervisión con relativa autonomía sobre los procesos técnicos y es responsable de su trabajo y de su equipo.	Se comunica de forma oral y escrita con los canales establecidos. Plantea soluciones viables a problemas dentro de la organización; posee dominio básico de otra lengua que le permita leer manuales y manejar equipo	Contribuye a la generación de una cultura organizacional estructurada y bien articulada y tiene la capacidad de expresarse con claridad y precisión.	Educación Media	TÉCNICO V A-551 Técnico Sup. A-554 Tecnólogo	CINE 5 Terciaria ciclo corto
6	Constituye el primer grado académico de la Educación Superior del componente formal, puede ser terminal o con continuum curricular a programas de Licenciatura. Cuenta con fundamentos disciplinares y competencias profesionales en todos los campos del saber. Se basa en un modelo educativo por competencias profesionales; del arte, la cultura, la ciencia y la tecnología. Incluye procesos de investigación aplicada y gestión del conocimiento particularmente en equipos multidisciplinarios.	Comprende los principios conceptuales y técnicos de su campo disciplinar, así como las normativas que lo sustentan. Se mantiene actualizado en cuanto a los avances tecnológicos (maquinaria, equipo, herramientas, técnicas) utilizadas en el mercado laboral. Es el primer eslabón del nivel superior para su inicio en un campo disciplinar o profesional.	Aplica procedimientos y normativas identificando y resolviendo problemas en el proceso o comunicándolos a su superior cuando estos sean de mayor complejidad. Demuestra destreza en la habilidad para ejecutar de forma eficiente las tareas particulares de su campo profesional. Capacidad para utilizar los recursos tecnológicos necesarios para el desarrollo eficiente de la profesión. Promueve la investigación aplicada y el mejoramiento de los procesos de los que participa. Interpreta y aplica manuales, protocolos, buenas prácticas y demás documentos de su área disciplinar.	Desarrolla emprendimientos de su área disciplinar con criterios de pertinencia, calidad e innovación. Es responsable de una o varias etapas del proceso, según la dimensión de la familia profesional, requieren supervisión y tiene autonomía limitada a su quehacer. Coordina equipos de trabajo de nivel operativo.	Comunica los resultados de su trabajo a su superior, y dirige a grupos de trabajo operativos de manera efectiva. Tiene facilidad de expresión oral y escrita, excelente dominio del idioma materno y conocimientos de una segunda lengua, pertinente al campo ocupacional.	Promueve actividades de su labor profesional, incorporando temas socioculturales y ejecuta sus funciones en mandos intermedios en el marco de los derechos de los demás, procurando el respeto a la diversidad en todas sus manifestaciones y contribuir al bien común.	Educación Media	Licenciatura	CINE 6 Terciaria

Ilustración 9. Descriptores de nivel de MNCH

FICHA PARA REALIZAR EL ANÁLISIS FUNCIONAL DE UN ÁREA PROFESIONAL (AP)

FAMILIA PROFESIONAL:

AREA PROFESIONAL:

Objetivo Base del Área o Propósito Principal

Objetivos o Funciones de Primer Nivel

1.

2.

Desagregación de los Objetivos o Funciones de Primer Nivel

1.

Funciones de Segundo Nivel

1.1.

1.2.

1.1.

NIVEL

ACTIVIDADES PROFESIONALES

1

2

3

4

5

2.

Funciones de Segundo Nivel

2.1.

2.2.

2.1.

NIVEL

ACTIVIDADES PROFESIONALES

1

2

3

4

5

2.2.

NIVEL

ACTIVIDADES PROFESIONALES

1

2

3

4

5

Ilustraciones

Ilustración 1. Etapas y fases de la metodología de definición del CPP

Ilustración 2. Ejemplos de Áreas Profesionales

Ilustración 3. Extracto de CO con áreas profesionales (ejemplo)

Ilustración 4. Ejemplo de ficha descriptiva de proceso productivo

Ilustración 5. Ejemplo de objetivos base (OB) de un AP

Ilustración 6. Esquema-tipo de mapa funciona

Ilustración 7. Ejemplo proceso análisis funcional

Ilustración 8. Ejemplo de mapa funcional-área limpieza de habitaciones en alojamientos turísticos

Ilustración 9. Descriptores de nivel de MNCH

CONFORMACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL

ÍNDICE

Objetivos

Introducción

1. Etapa C: Fase 7: La elaboración de las unidades de competencia (UC)

1.1. Cómo agregar competencias en una Unidad de Competencia (UC)

2. Componentes de las unidades de competencia

2.1. El nombre de la UC: cómo se enuncia

2.2. Los Elementos de competencia (EC)

2.3. Los Criterios de desempeño (CD)

2.4. Las Condiciones de Ejecución de la UC

2.5. Las evidencias de conocimiento y de producto

2.6. Los datos de identificación de la UC

2.7. Resultados de la fase 7

3. Etapa C: Fase 9: La configuración del perfil profesional

3.1. Datos de identificación del perfil profesional

3.2. La competencia general del perfil profesional

3.3. Resultados de la Fase 9.



OBJETIVOS

- Apropiarse del modelo de perfil profesional con los elementos que lo conforman.
- Consolidar el concepto de Unidad de competencia (UC) e Identificar cada uno de sus apartados según unos criterios específicos.
- Desarrollar los Elementos de competencia (EC) de las UC y sus Criterios de desempeño (CD).
- Formular las evidencias de producto de la UC.
- Precisar las condiciones de ejecución de la UC.
- Definir los datos de identificación de la UC.
- Apropiarse de los criterios para elegir la dimensión del perfil profesional.
- Redactar la competencia general para los perfiles profesionales.

INTRODUCCIÓN

Se comienza en esta unidad la Etapa C de la metodología, que culminará con la elaboración del perfil profesional.

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES HONDURAS			
ETAPA A Delimitación y caracterización de la Familia Profesional y constitución de los grupos de trabajo	ETAPA B Aplicación del análisis funcional	ETAPA C Elaboración del Perfil Profesional	ETAPA D Contraste, tramitación y aprobación del perfil profesional
Fase 1: Delimitación y descripción de la Familia Profesional	Fase 4: División del CO áreas profesionales (AP) afines	Fase 7: Desarrollo de Unidades de Competencia (UC)	Fase 10: Contraste y validación del perfil profesional
Fase 2: Constitución CTS y Grupo de Trabajo (GT)	Fase 5: Análisis de los procesos productivos y de servicio	Fase 8: Identificación los resultados de aprendizajes (RA) asociados a las UC	Fase 11: Tramitación y aprobación del perfil profesional
Fase 3: Definición del Campo de Observación (CO) y ubicación de las ocupaciones	Fase 6: Aplicación del análisis funcional (AF) y obtención del mapa funcional	Fase 9: Conformación de los perfiles profesionales	

Ilustración 1. Etapas y Fases de la metodología de construcción del CPP

1. ETAPA C. Fase 7: Desarrollo de las unidades de competencia (UC)

Como ya se adelantó en la unidad didáctica 1 el Perfil profesional constituye el marco de referencia que, confrontado con el desempeño real de una persona, indica si esta es o no competente. También se vio en esa unidad la estructura básica del perfil profesional y su componentes. A lo largo de esta unidad se analizará la pieza fundamental de los perfiles profesionales, que son las unidades de competencia.



DEFINICIÓN

Unidades de competencia. Es el estándar de actividades profesionales que reúne un conjunto de competencias profesionales de una profesión u ocupación con valor y significado en el empleo, y por lo tanto con sentido para la mayoría de los empleadores. La UC está determinada por la división de la competencia general del perfil profesional y se estructura en elementos de competencia, criterios de desempeño y especificaciones de las condiciones de ejecución.

El perfil profesional se organiza en Unidades de Competencia (UC) relevantes para el desempeño profesional en un área ocupacional por lo que para su configuración hay que decidir qué unidades de competencia deben formarla.

Para elaborar las unidades de competencia se parte de los resultados del Análisis funcional.

Dependiendo de la amplitud del Área Profesional (AP) sobre la que se ha aplicado el AF y por tanto de su objetivo base, las funciones de primer nivel podrían corresponder con perfiles profesionales, las de segundo nivel con unidades de competencia y las de tercer nivel con elementos de competencia. Sin embargo, esta relación no es en absoluto matemática. Por lo tanto, en este momento de aplicación de la metodología, se debe realizar un análisis exhaustivo de los resultados del AF para proponer una estructura lógica y coherente, y decidir qué competencias conformarán las unidades de competencia del perfil profesional.

1.1. Cómo agregar competencias en una Unidad de Competencia (UC)

La Unidad de Competencia (UC) es un grupo de funciones productivas identificadas en el Mapa Funcional y que tienen reconocimiento y significado en el empleo. Una UC no tiene una técnica precisa que determine la naturaleza y el alcance de su agregado de competencias. El requisito fundamental que guía su configuración es que la UC responda a una función presente o futura que tenga sentido para los expertos del Grupo de Trabajo (GT). Además, es el conjunto mínimo de competencias que pueden ser reconocidas y certificadas.



ATENCIÓN

Criterios para ayudar a realizar la agrupación de competencias en una UC

1. La agrupación tiene sentido para los miembros del GT y el sector productivo en general.
2. Es el mínimo de certificación identificable y reconocible en el mundo del trabajo.
3. Se puede asociar con uno o más puestos de trabajos o con una función significativa.
4. Los conocimientos, habilidades y destrezas necesarios son homogéneos.
5. La mayoría o todas las subfunciones que agrupa tienen el mismo nivel.
6. Se puede responder a la UC con un bloque de formación asociada.
7. El espacio profesional es suficiente para permitir oportunidades de empleo.

Las UC establecen cuál debe ser el resultado de una actividad profesional en particular y qué evidencia debe presentar el candidato si desea recibir un reconocimiento formal de sus

conocimientos y habilidades. También detallan la calidad de las evidencias requeridas, expresando lo que los actores nacionales consideran un buen desempeño y no sólo se refiere a funciones relacionadas con el objetivo productivo, sino que también incluye aspectos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, la calidad y las relaciones laborales.



ATENCIÓN

Cuanto menores son las UC más manejable es su gestión e inclusión en los perfiles, siempre y cuando se respete el criterio fundamental de que el agregado de competencias que se realiza tenga sentido para la mayoría de los empleadores del sector y sea susceptible de constituir una función esencial de trabajo.

2. Componentes de las unidades de competencia

A continuación, se analizan con más detalle cada uno de los componentes de las unidades de competencia.

UNIDAD DE COMPETENCIA			
Nombre de la UC			
Código		Nivel	
Fecha de Registro		Fecha de Revisión	
Elementos de Competencia	Criterios de Desempeño		
EC 1	CD1.1		
	CD1.2		
	CD1.n		
EC 1	CD2.1		
	CD2.2		
	CD2.n		
EC 1	CDn.1		
	CDn.2		
	CDn.n		
Condiciones de Ejecución de la UC			
Medios y recursos			
Información utilizada			
Autonomía y responsabilidad			
Condiciones de salud			
Evidencias requeridas o resultados esperados			
Evidencias de producto y desempeño			
Evidencias de conocimiento			
Resultados de aprendizaje asociados a la UC			

Ilustración 2. Estructura de la Unidad de Competencia

Cada unidad de competencia se compone de:

- Nombre de la UC
- Código
- Nivel de la UC
- Fecha de registro y fecha de revisión
- Elementos de competencia
- Criterios de desempeño
- Condiciones de ejecución de la UC:
 - Medios y recursos
 - Información utilizada
 - Autonomía y responsabilidad
 - Condiciones de salud para el ejercicio profesional
- Evidencias requeridas o resultados esperados:
 - Evidencias de producto y desempeño
 - Evidencias de conocimiento
- Resultados de aprendizaje asociados a la UC

2.1. Cómo se enuncia la UC

El nombre de la UC debe ser comprensible, independientemente de la familia profesional en la que se encuadre, y no tiene que reflejar la denominación de un puesto de trabajo. Se redacta en términos de resultados y no de procesos, de manera precisa.

Se enuncia mediante un verbo de acción en infinitivo + objeto de la acción.



EJEMPLO

Ejemplos de Unidad de Competencia:

- Promover las relaciones entre las unidades sanitarias y la comunidad.
- Actuar en emergencias marítimas y aplicar las normas de seguridad en el trabajo.
- Actuar bajo normas de seguridad, higiene y protección ambiental en el sector hospitalidad.
- Gestionar departamentos del área de alojamiento turístico.
- Prestar primeros auxilios en medios de transporte de pasajeros.
- Asistir en la dispensación de productos sanitarios.
- Fomentar la salud bucodental de las personas y de la comunidad.
- Recoger y tratar los residuos industriales.
- Realizar labores de limpieza en espacios abiertos.

Las declaraciones de competencia que incluyen las UC tienen las siguientes características:

- Se basan en el análisis de funciones profesionales y/o en la formulación teórica de responsabilidades profesionales;
- Describen los resultados esperados de desempeños de funciones profesionalmente relacionadas;

- Facilitan la evaluación establecida en forma de criterios;
- Se consideran predictores de eficacia profesional están sujetos a procedimientos de validación permanente pues cambian en el tiempo;
- Han de definirse antes de la formación.

2.2. Los Elementos de competencia (EC)

Los Elementos de competencia describen una función, acción o comportamiento esperado de la persona, expresado en forma de consecuencias o resultados, es decir lo que una persona debería ser capaz de hacer y demostrar, de modo que, si no se consiguen los logros definidos, no se tiene la competencia. Se expresan como resultados observables y no como tareas o actitudes.



DEFINICIÓN

Elemento de competencia: Realización profesional que establece el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades de trabajo que realiza.

Los Elementos de competencia han de incluir un concepto amplio de la competencia, no limitado exclusivamente a los aspectos técnico-transformadores. Deben incluir, en la medida de lo posible, todas las dimensiones de la profesionalidad expuestas anteriormente.

Cómo se enuncian los EC

Los EC se enuncian con un verbo de acción en infinitivo y deben reflejar un desempeño observable, mostrando un principio y un fin, evitando expresiones que incluyan verbos como conocer, entender, apreciar, entre otros. Deben incorporar una condición o finalidad que clarifique y precise su enunciado.

Se sugiere mantener expresiones cortas, usar una terminología comúnmente utilizada en el sector y evitar el uso de dos o más verbos a la vez en las expresiones.



EJEMPLO

Ejemplos de Elementos de competencia:

- Gestionar las reservas de habitaciones y otros servicios del hotel de forma que se obtengan los mayores índices de ocupación y producción posibles.
- Informar al usuario sobre los productos farmacéuticos y su utilización para la asistencia en la venta.
- Participar dentro del equipo de salud bucodental en la realización de técnicas de odontología conservadora.
- Caracterizar los residuos susceptibles de tratamiento o depósito en plantas y vertederos de seguridad.
- Barrer en espacios abiertos de forma manual, para conseguir un lugar limpio de residuos.

2.3. Los Criterios de desempeño (CD)

Los CD expresan el nivel aceptable de los Elementos de competencia para satisfacer los objetivos de las organizaciones productivas y, por tanto, constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional.

- Se refieren a las características idóneas que deben tener los productos o los servicios: precisión, corrección, claridad, formato.
- Se expresan de forma clara y concreta, sin posibles interpretaciones.
- Describen la evidencia de la competencia.
- Son los aspectos esenciales de la competencia, no las fases de un proceso.
- El conjunto de CD debe garantizar que se consideran todas las dimensiones de la competencia.

Son "especificaciones" que, para cada Elemento de competencia, expresan lo que se espera de las personas, y establecen las pautas o medidas necesarias para alcanzarlos. Debe considerarse que es la respuesta encontrada por los expertos del sector a la pregunta *¿Cómo puede saberse si una persona es competente, o está cualificada, en el Elemento de competencia correspondiente?*



Los criterios de desempeño son expresiones del nivel aceptable del elemento de competencia en el empleo y constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional.

Expresan, por tanto, el nivel aceptable del Elemento de competencia que satisface los objetivos de las organizaciones productivas y deben permitir discernir la "realización profesional competente" de la que no lo es. Son además una guía para la evaluación de la competencia profesional.

Cada criterio de desempeño define una característica del Elemento de competencia bien hecho. El Elemento de competencia "plenamente competente" o satisfactorio requiere satisfacer todos los "criterios de realización" del mismo.



Ejemplo cualificación "Control de Obras de Construcción" **Unidad de competencia: UC2:**

EC 1 Realizar trabajos de trazo de obra, estableciendo el banco de marca según indicaciones en planos, tomando en cuenta las medidas de seguridad necesarias.

CD 6.1 Sigue las indicaciones del plano topográfico y las indicaciones de seguridad para las actividades en obra.

CD 6.2 Comprueba que las marcas son firmes y que las señales no representan estorbo para el desarrollo de la obra.

CD 6.3 Verifica con la dirección de la obra el resultado del trabajo, comprobando que el trazo es correcto y que las marcas establecidas son claras y adecuadas para orientar a los trabajadores.

Cómo se enuncian los CD

Se enuncian en tercera persona de singular e incluyendo la condición que precise la participación en el logro del elemento de competencia.



EJEMPLO

Ejemplos de criterios de desempeño:

- *Desecha los productos residuales del análisis en condiciones de seguridad.*
- *Identifica los residuos punzantes y/o cortantes de forma visual para evitar los posibles riesgos derivados de su recogida y manejo.*
- *Mantiene la iluminación respetando los criterios artísticos clave del proyecto.*
- *Prepara el material necesario para la exploración y observación del paciente/usuario en función de las características de este y de la técnica exploratoria prevista.*
- *Graba con rapidez y velocidad los datos y textos a copiar, consiguiendo una velocidad mínima de trescientas pulsaciones por minuto.*

2.4. Las Condiciones de Ejecución de la UC

La Unidades de competencia, además de los Elementos de Competencia y los Criterios de Desempeño, deben completarse con el Las Condiciones de Ejecución de la UC que describe, con carácter orientador, los medios de producción, productos y resultados del trabajo, información utilizada o generada, Autonomía y responsabilidad y condiciones de salud para el ejercicio profesional y cuantos elementos de análoga naturaleza se consideren necesarios para enmarcar la UC. Estas condiciones proporcionan el significado contextual de los EC, clarificando el entorno y las condiciones actuales y previsibles en que se aplican.

CONDICIONES DE EJECUCIÓN DE LA UC	
Medios y recursos	
Información utilizada	
Autonomía y responsabilidad	
Condiciones de salud para el ejercicio profesional	

Ilustración 3. Condiciones de ejecución de la UC.

“ No es más competente quien más sabe sino quien mejor utiliza lo que sabe para resolver una tarea determinada en un contexto concreto. ”

2.5. Las evidencias de conocimiento y de producto

Qué son las evidencias

Las evidencias son las demostraciones del producto o del proceso desempeñado, así como de los conocimientos utilizados. Son lo que los candidatos a un proceso de certificación de competencias deberían producir para demostrar que poseen la competencia requerida. Sobre este conjunto de evidencias se construyen los instrumentos de evaluación de la competencia en los procesos de reconocimiento y certificación.

Pueden ser evidencias de producto o desempeño y evidencias de conocimiento.

Las evidencias de conocimiento, que corresponden a los conocimientos que se deben demostrar para afirmar que el trabajador tiene las bases necesarias para tener un desempeño competente; “lo que sabe”, no pueden ser identificadas hasta que sea finalizado el proceso de identificación de los conocimientos que son necesarios para alcanzar las competencias. Este es un paso que ocurre en la fase siguiente del proceso referida al diseño de los resultados de aprendizaje asociados a las competencias.

Las evidencias de producto o desempeño

Las evidencia de producto o desempeño se refieren a lo que se debe producir como resultado del desempeño; “lo que hace” o “cómo lo hace”.

Para extraer estas evidencias se debe preguntar a los elementos de competencias cuál es el producto o servicio observable que se obtiene mediante su realización

Unidad de Competencia	Realizar las actividades administrativas derivadas de la implementación del sistema de gestión de la calidad
Evidencias de producto y desempeño	Documentación y recursos necesarios para implementar el sistema de gestión de la calidad disponibles. Instrumentos para el seguimiento del sistema de gestión de la calidad aplicados. Registro de información y datos de seguimiento de los indicadores de control de calidad. Documentación de la implementación de acciones preventivas y correctivas. Aportaciones en la adaptación del sistema de gestión de la calidad a las características de la institución.
Evidencias de conocimiento	Sistema de gestión de calidad y cultura de la calidad. Manuales de procedimientos del sistema de gestión de la calidad. Herramientas para medir y documentar el sistema de gestión de la calidad. Anomalías en la prestación de servicios y áreas de mejora. Manejo de quejas y sugerencias en el sistema de calidad.

Ilustración 4. Ejemplo de evidencias de producto y de conocimiento.

Cómo se enuncian las evidencias de producto o desempeño

Se debe referencia el objeto o servicio obtenido o la acción evidenciada enunciada en verbo sustantivado.

2.6. Los datos de identificación de la UC

Para acabar de configurar las Unidades de Competencia, además de los Elementos de Competencia y los Criterios de Desempeño deben completarse con los Datos de identificación, es decir la denominación, el nivel, las fechas de registro y, en su caso, revisión así como el código asignado.

UNIDAD DE COMPETENCIA			
Nombre de la UC			
Código		Nivel	
Fecha de Registro		Fecha de Registro	

Ilustración 5. Datos de identificación de la UC

2.7. Resultado de la Fase 7

En esta fase se obtienen las unidades de competencia a falta de completarse con las Evidencias de conocimiento y los Resultados de aprendizaje que se definirán en la Fase siguiente (Fase 8).

3. Etapa C. Fase 9. La configuración del perfil profesional

El perfil profesional resulta de la agregación de las unidades de competencia.

El perfil supone una cierta ampliación de los niveles actuales de preparación de la población activa, pues pretende dar respuesta a las necesidades presentes y previsiblemente futuras del sistema productivo y así proporcionar a sus poseedores oportunidades de empleo y de promoción.

Esta ampliación debe resultar asequible por los trabajadores.

PERFIL PROFESIONAL
UNIDADES DE COMPETENCIA
UC1:
UC2:
UC3:
UC4:
UC5:

REQUISITOS DE LOS PERFILES PROFESIONALES	
AMPLITUD	<p>Los Perfiles Profesionales deben tener la suficiente amplitud para permitir oportunidades de empleo y promoción.</p> <ul style="list-style-type: none"> tener una cierta polivalencia funcional y técnica. enfocarse más allá de la preparación para un puesto de trabajo concreto y tareas específicas. dar respuestas al conjunto de las organizaciones del sector, no a una organización determinada. El espacio profesional constituido por las actividades profesionales debe ser suficientemente amplio para permitir adecuadas oportunidades de empleo.
SIGNIFICADO EN EL EMPLEO	<p>El conjunto de UCs que componen un Perfil Profesional debe tener valor y significado en el empleo, y poseer una cierta afinidad profesional.</p>
FLEXIBILIDAD	<p>La especificación de competencia debe poder adaptarse a la evolución de las profesiones en caso contrario queda rápidamente desfasada.</p>
ADAPTACIÓN	<p>Los Perfiles Profesionales deben permitir que las personas que los obtengan (por la vía formativa o de las experiencia) puedan adaptarse a contextos diferentes y cambios previsibles.</p>
EVIDENCIA	<p>Los Perfiles Profesionales deben se demostrables, es decir, expresarse de modo que las personas pueden evidenciar la competencias expresada en ellos, con independencia del modo, duración o localización de las diferentes formas de adquisición de la competencia.</p>
ORDENACIÓN	<p>Los Perfiles Profesionales de un mismo nivel de competencia deben ser comparables y homogéneos en relación con su especificación de competencia. Que haya equilibrio en la extensión del perfil frente a otros de la misma familia.</p>
PROGRESIÓN	<p>Los Perfiles Profesionales deben diseñarse para facilitar el progreso de las personas horizontal y verticalmente, es decir entre mismo nivel, como entre los pertenecientes a diferentes niveles de cualificación.</p>
SUSCEPTIBLES DE UNA OFERTA FORAMTIVA VIABLE	<p>El criterio de oferta formativa implica que la agrupación de las UC sea viable desde el punto de vista de la implementación para la formación técnica, es decir compatible con la ordenación, límites y condiciones educativas actuales. (profesorado, espacios, etc.)</p>

El perfil profesional, además de las unidades de competencia que son su elemento fundamental, incorpora los siguientes componentes que se recogen en el cuadro:

PERFIL PROFESIONAL	
DATOS DE IDENTIFICACIÓN	
Denominación	
Familia Profesional	
Nivel de Cualificación	
Código del Perfil	
Alcance del perfil profesional	
Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados	
Sectores productivos y tipo de organizaciones en los que se integra	
Habilitaciones obligatorias	
Competencia general	
UNIDADES DE COMPETENCIA	
Código UC	Nombre
	UC1.
	UC2.
	UC3.
	UCn.

Ilustración 6. Estructura de Perfil Profesional

3.1. Datos de identificación del perfil profesional

Denominación del perfil profesional

Indica la actividad que será capaz de desarrollar la persona.

En su redacción han de guardarse ciertas condiciones:

- se evita hacer referencia a un puesto de trabajo.
- no indica categoría profesional.
- se relaciona con la función principal (puede ser un término utilizado en el sector).
- es reconocible en el sector.
- su denominación inicial no coincide con otro perfil de distinto nivel.



ATENCIÓN

Usar denominaciones en los p erfil profesional excesivamente largas y técnicas lo hac en incomprensible y poco representativo.

La familia profesional

Familia profesional: Denominación otorgada, según la estructura de familias profesionales del Catálogo, que tendrá que ser definida y aprobada con carácter oficial.

Nivel de cualificación

Nivel de cualificación: A cada perfil le corresponde un nivel que se establece de acuerdo con los descriptores que se establecerán en el MNC. Estos descriptores hacen referencia a los cinco ámbitos siguientes: Saberes disciplinarios y profesionales; Aplicación de conocimientos, análisis de información y resolución de problemas e innovación; Autonomía con responsabilidad personal, profesional y social y Comunicación. En cualquier caso, el nivel del perfil coincidirá con el máximo nivel de las UC que componen el perfil. En su caso un mismo perfil no debería integrar más de dos niveles en sus UC. En cualquier caso el nivel del perfil coincidirá con el máximo nivel de las UC que componen el perfil. En ese caso un mismo perfil no integra más de dos niveles.

Código del perfil

Código: Los perfiles profesionales se codificarán con un código alfanumérico para facilitar su gestión.

Ocupaciones y puestos de trabajo relacionados

Ocupaciones y puestos de trabajo: Indica con carácter orientador, las ocupaciones o puestos de trabajo relacionados. Se incorporarán los códigos de las ocupaciones directamente relacionadas al perfil, según el Clasificador Nacional de Ocupaciones de Honduras de 2018; como también la denominación de otras ocupaciones reconocidas en el mercado laboral, aunque no estén en la Clasificación.

Sectores productivos y tipos de organizaciones en los que se integra

Sectores productivos y tipos de organizaciones en los que se integra: indica con carácter orientador los sectores productivos relacionados, el tipo de empresas donde desarrolla la actividad profesional, el campo profesional / sector profesional donde se ubica. Además se indica el código del Clasificador Nacional de Actividades Económicas de Honduras de 2018.

Habilitaciones obligatorias

Tiene los apartados siguientes:

- Títulos o certificaciones profesionales que permiten el reconocimiento para el empleo.
- Autorizaciones necesarias para ejercer las actividades relacionadas con la profesión
- Condiciones específicas para ser autorizado a ejercer las actividades.

3.2. La competencia general del perfil profesional

La competencia expresa de forma global, la profesionalidad que se requiere para el desempeño pleno del perfil profesional y responde al conjunto de conocimientos, habilidades cognitivas, destrezas y habilidades actitudinales que definen el perfil, describiéndolo en forma de funciones u objetivos de la producción que deben ser alcanzados.

La expresión de la competencia general:

- nunca expresa competencias distintas, superiores o inferiores a las que después desarrolla.
- aglutina los elementos descritos en las UCs.
- refleja una correspondencia total entre la competencia general y las unidades de competencia, en cuanto a contenidos y en cuanto a nivel
- reúne los aspectos más significativos de todas UC.
- Es comprensible.



Saber y saberlo demostrar es saber dos veces.

Baltasar Gracián



3.3. Resultados de la fase 9

Para completar el perfil se debe desarrollar la etapa 8 referida a la identificación de las evidencias de conocimiento y de los resultados de aprendizaje (RA) asociados a las UC. Esta fase se desarrolla en la siguiente unidad didáctica. Una vez completada la fase 8 y la 9, se podrá obtener el producto de esta fase 9, que es el perfil profesional completo.

Ilustraciones

Ilustración 1. Etapas y Fases de la metodología de construcción del CPP

Ilustración 2. Estructura de la Unidad de Competencia.

Ilustración 3. Condiciones de ejecución de la UC

Ilustración 4. Ejemplo de evidencias de producto y de conocimiento

Ilustración 5. Datos de identificación de la UC

Ilustración 6. Estructura de Perfil Profesional

FORMACIÓN ASOCIADA: RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y EVIDENCIAS DE CONOCIMIENTO

ÍNDICE

Objetivos

Introducción

1. Etapa C. Fase 8: Identificación de los Resultados de aprendizaje (RA) asociados a las unidades de competencia
2. Los Resultados de aprendizaje (RA)
3. Proceso de identificación de los Resultados de aprendizaje
 - 3.1. Paso uno. Análisis de saberes asociados a la UC
 - 3.2. Paso dos. Enunciar los Resultados de Aprendizaje (RA)
4. Las taxonomías los objetivos del aprendizaje
5. Las evidencias de conocimiento del perfil profesional
 - 5.1. Contenidos conceptuales
 - 5.2. Contenidos procedimentales
 - 5.3. Contenidos actitudinales
 - 5.4. Proceso de identificación de los contenidos
 - 5.5. Resultados de la fase 8



OBJETIVOS

- Extraer los saberes asociados a las competencias (conceptual, habilidades cognitivas, destrezas, actitudes).
- Identificar el concepto y características de los resultados de aprendizaje
- Reconocer la utilidad de la Taxonomía de los objetivos de aprendizaje como herramienta para formular los resultados de aprendizaje.
- Formular resultados de aprendizaje asociados a las competencias a partir de las tablas de saberes.
- Explicar la función de las evidencias de conocimiento en el perfil profesional.
- Explicar los distintos tipos de contenidos.
- Formular evidencias de conocimiento de tipo conceptual, procedimental y actitudinal.

INTRODUCCIÓN

Se continúa y finaliza en esta unidad 5 la Etapa C de la metodología iniciada en la UD4, abordando la Fase 8 de identificación de los resultados de aprendizaje y las evidencias de conocimiento de cada unidad de competencia. Una vez llevada a cabo esta fase ya se puede culminar la elaboración del perfil profesional.

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES HONDURAS			
ETAPA A Delimitación y caracterización de la Familia Profesional y constitución de los grupos de trabajo	ETAPA B Aplicación del análisis funcional	ETAPA C Elaboración del Perfil Profesional	ETAPA D Contraste, tramitación y aprobación del perfil profesional
Fase 1: Delimitación y descripción de la Familia Profesional	Fase 4: División del CO áreas profesionales (AP) afines	Fase 7: Desarrollo de Unidades de Competencia (UC)	Fase 10: Contraste y validación del perfil profesional
Fase 2: Constitución CTS y Grupo de Trabajo (GT)	Fase 5: Análisis de los procesos productivos y de servicio	Fase 8: Identificación los resultados de aprendizajes (RA) asociados a las UC	Fase 11: Tramitación y aprobación del perfil profesional
Fase 3: Definición del Campo de Observación (CO) y ubicación de las ocupaciones	Fase 6: Aplicación del análisis funcional (AF) y obtención del mapa funcional	Fase 9: Conformación de los perfiles profesionales	

Etapas y fases de la metodología de definición de perfiles profesionales.

El propósito de esta unidad didáctica es ofrecer pautas para identificar los Resultados de Aprendizaje (RA) o Learning Outcomes en su denominación inglesa. (LO), así como para identificar los saberes o conocimientos que soportan las UC.

Los perfiles profesionales del CPP se constituyen como el referente común para el diseño de oferta formativa de EFTP certificable oficialmente, tanto para la formación profesional formal como para la formación no formal.

Si bien esta metodología de definición de perfiles profesionales no tiene por objeto diseñar las estructuras curriculares de las diferentes ofertas formativas ligadas al CPP (cuestión que compete a cada institución), sí identifica los resultados de aprendizaje que soportan las realizaciones contenidas en las unidades de competencia. Estos resultados de aprendizaje van a ser la moneda común a través de la cual lograr la transparencia y el reconocimiento de las diferentes ofertas de formación basadas en competencias.

Esto permitirá además la construcción del marco nacional de cualificaciones. Los resultados de aprendizaje son el elemento sobre el que internacionalmente se basa la construcción de los marcos de cualificaciones. *“Los marcos de las cualificaciones basados en los resultados del aprendizaje son herramientas que se han utilizado para reformar y ampliar la oferta educativa y la provisión de capacitación, en aras de aumentar los niveles de las competencias, mejorar la productividad del mercado laboral y contribuir al desarrollo sostenible”.* (UNESCO)

A partir de estos resultados de aprendizaje cada subsistema deberá definir su currículo, como conjunto de capacidades y contenidos básicos y específicos que son necesarios para adquirir la competencia profesional. La definición de un currículo basado en competencias permite formar profesionales que sean capaces de responder a las necesidades reales de las organizaciones y las empresas con el nivel de desempeño requerido en el empleo.



DEFINICIÓN

Se denomina **currículo o programa formativo** asociado al Perfil profesional al conjunto de contenidos básicos y técnico-profesionales específicos que son necesarios para la adquisición de la competencia profesional y de su nivel de formación característicos.

1. Etapa C. Fase 8: Identificación de los Resultados de aprendizaje (RA) asociados a las unidades de competencia

A partir de la especificación de la competencia de cada Perfil profesional se analizan las capacidades que debe poseer y movilizar el profesional para alcanzar los Elementos de competencia (EC) de la Unidad de competencia (UC). Estas capacidades se van a expresar en términos de Resultados de Aprendizaje.

2. Los Resultados de aprendizaje (RA)

Los Resultados de aprendizaje son capacidades complejas, pues se obtienen al finalizar el proceso de enseñanza- aprendizaje, y pueden incluir más de un tipo de capacidad.



DEFINICIÓN

Resultado de aprendizaje (RA)

Es una declaración escrita de los comportamientos esperados de la persona en situación de aprendizaje, aquello que se espera que sea capaz de hacer **al finalizar** la formación para considerar que alcanzó la **competencia profesional** especificada en la UC. Los RA se consideran el mínimo evaluable relacionado con la competencia profesional.

Consecuentemente los resultados de aprendizaje deben proporcionar evidencia suficiente para que pueda realizarse una razonable inferencia de que la persona posee la **competencia profesional** determinada en la unidad de competencia correspondiente.



ATENCIÓN

Los Resultados de aprendizaje (RA) serán el punto de partida para realizar el diseño curricular de las diferentes ofertas de EFTP.

Los **Resultados de aprendizaje** son la expresión, en una situación dada, de un comportamiento generalmente adquirido, observable y medible. La diferencia entre los Elementos de competencia de la Unidad de competencia y los Resultados de aprendizaje es:

- Los Elementos de competencia dependen de las estructuras de producción ("ser capaz de" tratar situaciones profesionales), y de las estructuras sociales ("ser capaz de" tratar situaciones existenciales) y son susceptibles de manifestarse en la vida real.
- Los Resultados de aprendizaje describen el resultado deseado en el proceso de aprendizaje del alumno, o sea, lo que el alumno puede hacer con éxito al final de un módulo profesional.

3. Proceso de identificación de los Resultados de aprendizaje

La identificación de los RA se aborda en dos pasos fundamentales

- Paso 1. Análisis de saberes asociados a la Unidad de competencia.
- Paso 2. Enunciado de los Resultados de aprendizaje.

3.1. Paso uno. Análisis de saberes asociados a la UC

Se explica en este apartado el paso previo a la elaboración de esos resultados de aprendizaje, que tiene por objetivo identificar o inferir los conocimientos profesionales o saberes que sustentan las unidades de competencia.

El proceso para la identificación de estos saberes se realiza a partir del análisis de las competencias del perfil profesional. Para ello se debe extraer de cada UC, y en concreto de cada uno de sus elementos de competencia, qué conocimientos, qué habilidades, qué destrezas y qué actitudes tiene que movilizar la persona para desempeñar o realizar su actividad profesional.

El Grupo de Trabajo debe realizar las siguientes preguntas por cada Elemento de Competencia:

1. ¿Qué habilidades debe demostrar el profesional durante las actividades de trabajo descritas en el EC? (SABER HACER);
2. ¿Cuál es el conocimiento técnico que el profesional debe poseer para alcanzar las competencias de las EC? (SABER);
3. ¿Cuáles son los medios tecnológicos que el profesional debe manejar para demostrar que tiene las competencias del EC? (SABER HACER);
4. ¿Cuáles son las actitudes que el profesional debe asumir y mostrar relacionadas con el rendimiento profesional? (SABER CÓMO SER PROFESIONALMENTE).

Se muestra a continuación una tabla que ayudará a realizar este análisis.


ELEMENTOS DE COMPETENCIA (EC) DE LA UC		DESTREZAS Y HABILIDADES	CONOCIMIENTOS	ACTITUDES
UC1	EC1			
	EC2			
	ECn			
Medios tecnológicos				
Responsabilidad y autonomía				

Ilustración 1. Identificación de saberes, medios tecnológicos y responsabilidad y autonomía derivados de una UC

Las actitudes, dado su carácter más transversal, se identificarán para el conjunto de los EC de la UC. Esta tabla se complementa con la identificación de los medios tecnológicos que van a nutrir el alcance del perfil profesional.

UC			
REALIZAR PRUEBAS MICROBIOLÓGICAS DE LABORATORIO PARA AYUDAR EN EL DIAGNÓSTICO CLÍNICO Y EL SEGUIMIENTO DEL TRATAMIENTO DE INFECCIONES			
ELEMENTOS DE COMPETENCIA	DESTREZAS Y HABILIDADES	CONOCIMIENTOS	ACTITUDES
EC5.1. Preparar equipos, materiales, reactivos y medios de cultivo de acuerdo con las técnicas a realizar para garantizar la calidad de los resultados y de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos			
CD5.1.1. Desinfecta y organiza el banco de trabajo con los productos y métodos establecidos en los procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de técnicas para la desinfección de superficies de trabajo (banco) 	<ul style="list-style-type: none"> • Higiene y limpieza • Técnicas de desinfección de la superficie del lugar de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto sentido de responsabilidad • Transparencia y rapidez en el cumplimiento de las tareas y obligaciones
CD5.1.2. Coloca y conserva el material esterilizado, para mantener condiciones óptimas según los procedimientos.	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de técnicas de esterilización de materiales • Aplicación de normas de procedimientos de laboratorio 	Técnicas de procesamiento de instrumentos: descontaminación, limpieza, esterilización Manual de Procedimientos de Laboratorio	
CD5. n			

Ilustración 2. Ejemplo tabla de identificación de saberes



ATENCIÓN

La identificación de los conocimientos, habilidades, actitudes, es un producto fundamental para la identificación de los resultados de aprendizaje.

La importancia de los medios tecnológicos

Los medios tecnológicos se refieren al conjunto de equipamiento, software, herramientas y utensilios que intervienen en la fabricación de un producto o en la prestación de un servicio. Contribuyen al crecimiento de las empresas y a la eficiencia y productividad de los trabajadores. Además, condicionan fuertemente el saber hacer hasta el punto de que lo definen, constituyendo uno de los agentes relevantes en la brecha de competencias de las personas.

El saber hacer, condicionado por la tecnología es uno de los más dinámicos: el cambio tecnológico ha generado en un plazo de tiempo corto la automatización de muchos puestos de trabajo rutinarios e incluso la descentralización de la producción, provocando la externalización de algunos procesos.

Pocos procesos no se ubican en un entorno cada vez más tecnológico que requiere de las personas que trabajan en estos entornos un saber hacer que les permita una mínima competencia tecnológica de manejo de equipos y sistemas informatizados. En este sentido, es fundamental identificar, en la tabla de saberes, qué medios tecnológicos están asociados a los elementos de competencia y que caracterizan el saber hacer.

Responsabilidad y autonomía

La autonomía consiste en la capacidad de responder a las distintas tareas y actuar de acuerdo con las competencias que se poseen según los grados de supervisión o control que tenga el individuo. Así mismo, la responsabilidad hace referencia a la asunción de las consecuencias de sus actos y de sus tomas de decisiones. Ambas inciden en los saberes ya que caracterizan los roles de trabajo y las relaciones laborales; además, requieren de saberes, como técnicas de supervisión o herramientas para tomas de decisiones eficaces, así como de actitudes, tanto de liderazgo, como de seguimiento de instrucciones.

Como resultado de este proceso, se obtiene una primera aproximación a los conceptos, procedimientos y a las actitudes que constituyen los fundamentos para identificar los RA y por supuesto la base para definir los contenidos que se van a incorporar en el módulo formativo.

3.2. Paso dos. Enunciar los Resultados de Aprendizaje (RA)

El resultado de aprendizaje, que como se ha dicho expresa los resultados esperados de la formación asociada, debe de proporcionar evidencia suficiente para que el docente o formador pueda realizar un juicio de evaluación e inferir que la persona posee la competencia profesional, por lo tanto tiene que describir de forma muy clara qué debe conseguir el alumno y qué se debe evaluar, considerando siempre los aspectos críticos de la competencia profesional y haciendo referencia a todas las dimensiones de la profesionalidad ya mencionadas.

El mejor contexto formativo es aquel en el que se pueden reproducir las condiciones del contexto laboral. En ese caso el alumno puede desarrollar todas las realizaciones que tiene que conseguir para alcanzar la unidad de competencia de un modo real.



ATENCIÓN

Los Resultados de aprendizaje (RA) coinciden con los Elementos de competencia (EC) siempre que puedan ser alcanzados en el proceso formativo.

No obstante en la mayor parte de las ocasiones deben definirse nuevos resultados de aprendizaje diferentes a los Elementos de Competencia o matizar algunos de ellos, fundamentalmente en los siguientes casos:

- Cuando no se puedan conseguir esos elementos de competencia en el contexto formativo pues no siempre se pueden reproducir las condiciones de contexto real de trabajo.
- Siempre que sea necesario evidenciar resultados de aprendizaje del ámbito cognitivo que no son observables mediante el desempeño de la actividad.
- Siempre que sea necesario contar no solo con el elemento de competencia, sino también con el producto intermedio.

Los RA son resultados críticos de aprendizaje, no todos los posibles, si no los verdaderamente relevantes.

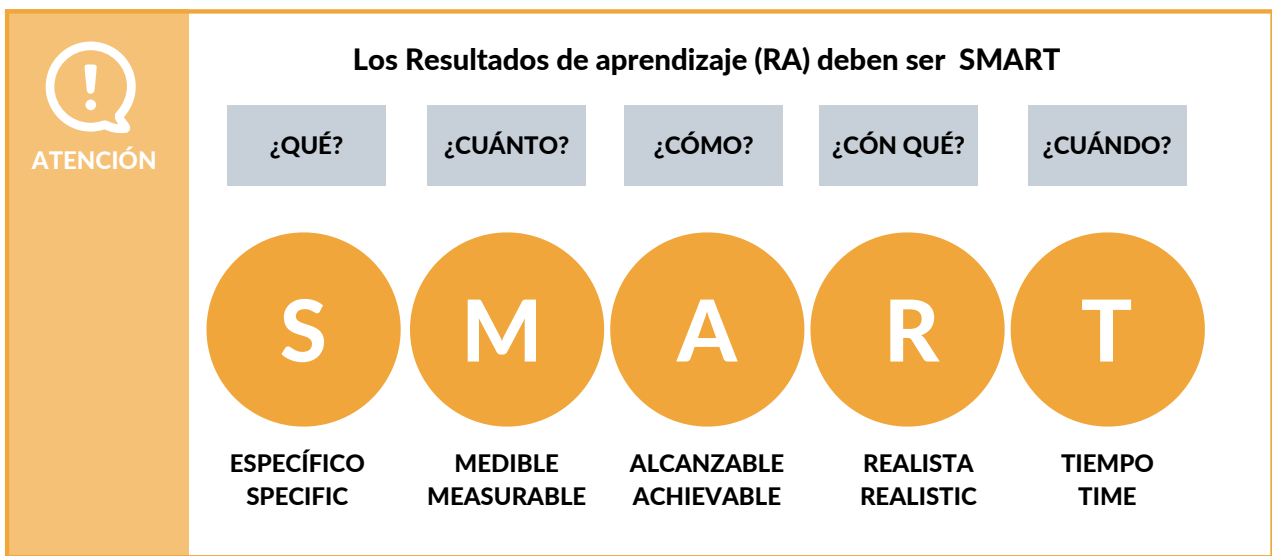


Ilustración 3. Características Smart de los resultados de aprendizaje

Cómo redactar los RA

Para formular el RA debe entenderse que las expresiones están precedidas por la frase: "la persona (para obtener el reconocimiento de la UC) debe ser capaz de..."

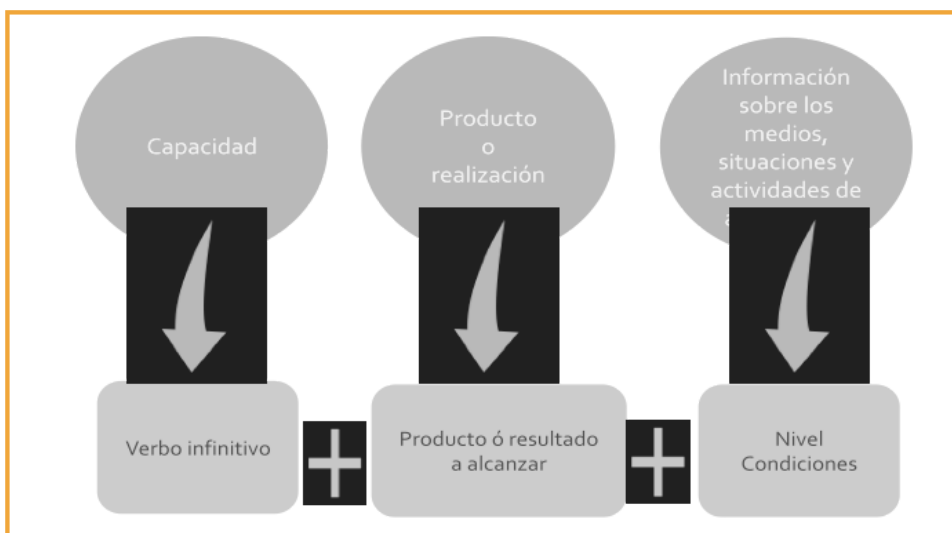


Ilustración 6. Proceso redacción de los RA



ATENCIÓN

La estructura de los Resultados de aprendizaje es la siguiente:
"El alumno ha de ser capaz de:"

Una de las características más importantes de los resultados del aprendizaje es que sean evaluables y para ello observables y medibles, por lo tanto, se debe elegir para describirlos un verbo claro, que no sea ambiguo o indeterminado.



ATENCIÓN

ORIENTACIONES PARA DEFINIR LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Comience cada resultado de aprendizaje con un verbo de acción seguido por el objeto del verbo y por una frase que dé el contexto.
- Use solo un verbo por resultado de aprendizaje.
- Evite términos vagos como conocer, entender, aprender, estar familiarizado con, familiarizarse, ser consciente de...esos términos están asociados con objetivos de enseñanza en vez de resultados de aprendizaje.
- Evite frases complicadas. Si es necesario use más de una frase para garantizar la claridad.
- Un RA debe ser observable y mensurable.
- Certifíquese de que los RA se pueden evaluar.
- Al escribir los RA tenga en mente la escala de tiempo dentro de la cual los resultados deben ser alcanzados.
- En ocasiones se es demasiado ambicioso con los RA. Pregúntese si es realista alcanzarlos dentro del tiempo y con los recursos disponibles.
- Piense cómo serán evaluados los RA, cómo va a saber si el alumno alcanzó ese resultado de aprendizaje.
- Si los RA son muy amplios pueden ser difíciles de evaluar de forma eficaz. Si son muy estrechos, la lista de RA puede ser muy larga, detallada y poco operativa.
- Antes de dar por finalizados los resultados de aprendizaje contrástelos con otros colegas y con profesionales que digan si tienen sentido para ellos y responden a la competencia.
- Al escribir los RA en los primeros módulos o en los niveles más bajos evite sobrecargar la lista con RA del fondo de la taxonomía de Bloom (conocimiento y comprensión).

Extraído de redactar y utilizar resultados de aprendizaje. "Un manual práctico". University College Cork, Irlanda (2007).

Visite los siguientes documentos prácticos para redactar los resultados de aprendizaje:



SABER MÁS

[Guía para redactar Resultados de Aprendizaje. Centro De desarrollo de la docencia. Chile](https://cdd.udd.cl/files/2018/11/Guia_para_Redactar_Resultados_de_Aprendizaje.pdf)
https://cdd.udd.cl/files/2018/11/Guia_para_Redactar_Resultados_de_Aprendizaje.pdf

[Guía de apoyo para la redacción, puesta en práctica y evaluación de los Resultados del aprendizaje.UNED España.](http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/CALIDAD_E_INTERNACIONALIZACION/INNOVACION_DOCENTE/IUED/MATERIALES%20DIDACTICOS/WEB_MADI_MANUAL_DOCENTIA_UNED_APROBADO_ANECA_09_04_20_0.PDF)

http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/VICERRECTORADOS/CALIDAD_E_INTERNACIONALIZACION/INNOVACION_DOCENTE/IUED/MATERIALES%20DIDACTICOS/WEB_MADI_MANUAL_DOCENTIA_UNED_APROBADO_ANECA_09_04_20_0.PDF

[REDACTAR Y UTILIZAR RESULTADOS DE APRENDIZAJE. Un manual práctico. University College Cork, Irlanda.](https://educacionvirtual.udla.edu.ec/archivos/MANUAL%20para%20REDACTAR%20Y%20UTILIZAR%20RESULTADOS%20DE%20APRENDIZAJE.pdf)

<https://educacionvirtual.udla.edu.ec/archivos/MANUAL%20para%20REDACTAR%20Y%20UTILIZAR%20RESULTADOS%20DE%20APRENDIZAJE.pdf>

Una vez que se redacten los resultados de aprendizaje se debe comprobar que reúnen los requisitos necesarios.

REQUISITOS DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE	
Evidencia	Proporcionar evidencia suficiente de que la persona posee la competencia profesional determinada en el perfil.
Adaptación	Permitir adaptaciones a entornos socio-económicos diversos.
Complejidad	Ser capacidades complejas que hacen referencia a todos los ámbitos del conocimiento: cognitivo, procedimental, actitudinal o habilidades para la vida.
Diferenciación	Ser disjuntas, dentro de un mismo módulo no se solapan.
Resultado crítico	Describir resultados críticos de aprendizaje.
Homogeneidad	Contar con un grado de detalle homogéneo.
Correspondencia con la UC	Todas deben tener un reflejo en la UC asociada que se puede identificar.
Redacción	Redactarse como un verbo en infinitivo + objeto + condiciones/ circunstancias de aprendizaje (si fuera necesario)

Ilustración 5. Requisitos de los resultados de aprendizaje

4. Las taxonomías los objetivos del aprendizaje

Una herramienta útil para establecer los resultados de aprendizaje e identificarlos con verbos apropiados son las taxonomías de los objetivos de aprendizaje.

Las taxonomías o clasificación de los objetivos de aprendizaje se utilizan como herramientas de apoyo para expresar el tipo de comportamiento que se desea obtener de la persona como consecuencia de un proceso de formación.

La comúnmente conocida como Taxonomía o jerarquía de Bloom se utiliza frecuentemente para describir resultados del aprendizaje, puesto que ofrece una estructura que ejemplifica distintos niveles de complejidad de los resultados de aprendizaje y una lista de verbos de acción que ayudan a la hora de identificar resultados del aprendizaje (Kennedy, 2007).



SABER MÁS

La Taxonomía de Benjamín Bloom del año 1956, que ha sufrido varias revisiones, la última en 2013:

<http://eduteka.icesi.edu.co/articulos/TaxonomiaBloomCuadro>

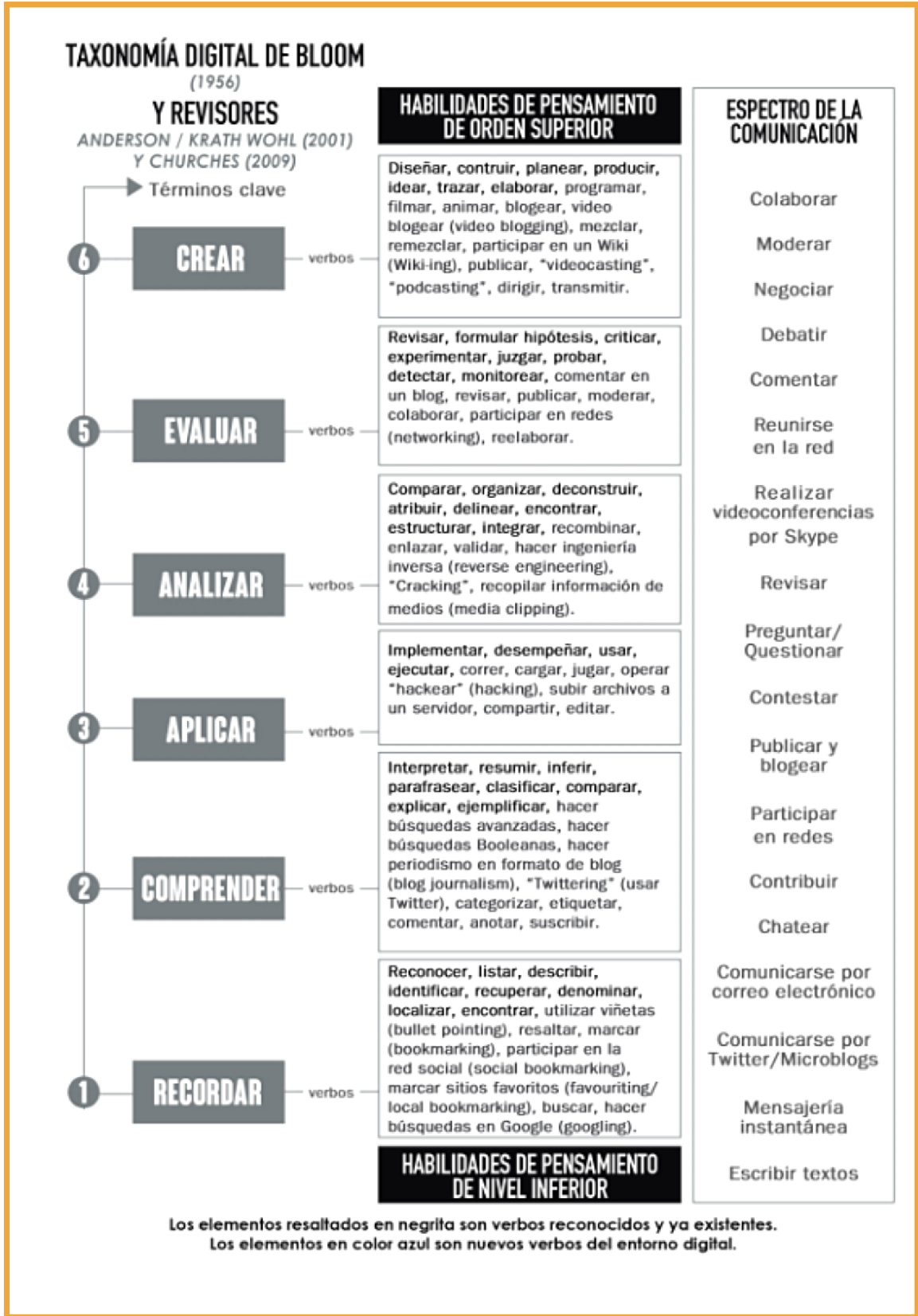


Ilustración 6. Taxonomía de Bloom y revisiones

RECORDAR		COMPRENDER		APLICAR		ANALIZAR		EVALUAR		CREAR					
Recordar hechos/datos sin necesidad de entender. Se muestra material aprendido previamente mediante el recuerdo de términos, conceptos básicos y respuestas.		Mostrar entendimiento a la hora de encontrar información del texto. Se demuestra comprensión básica de hechos e ideas.		Usar en una nueva situación. Resolver problemas mediante la aplicación de conocimiento, hechos o técnicas previamente adquiridas en una manera diferente.		Examinar en detalle. Examinar y descomponer la información en partes identificando los motivos o causas; realizar inferencias y encontrar evidencias que apoyen las generalizaciones.		Justificar. Presentar y defender opiniones realizando juicios sobre la información, la validez de ideas o la calidad de un trabajo basándose en una serie de criterios.		Cambiar o crear algo nuevo. Recopilar información de una manera diferente combinando sus elementos en un nuevo modelo o proponer soluciones alternativas.					
PALABRAS CLAVE:		PALABRAS CLAVE:		PALABRAS CLAVE:		PALABRAS CLAVE:		PALABRAS CLAVE:		PALABRAS CLAVE:					
Elegir	observar	mostrar	Preguntar	Actuar	emplear	practicar	Examinar	priorizar	encontrar	Medir	opinar	argumentar	Adaptar	estimar	planear
Copiar	omitir	deletrear	Generalizar	Identificar	seleccionar	agrupar	Centrarse	agrupar	asumir	Evaluar	premiar	testar	Añadir	experimentar	testar
Definir	rastrear	afirmar	Clasificar	Calcular	elegir	resumir	Razonar	destacar	causa-efecto	Decidir	debatir	convencer	Construir	extender	sustituir
Decir	cuándo	duplicar	Comparar	Entrevistar	planear	desarrollar	Inferencia	separar	aislar	Apoyar	explicar	seleccionar	Cambiar	formular	reescribir
Citar	repetir	qué	Contrastar	Enseñar	transferir	interpretar	Comparar	distinguir	reorganizar	Defender	percibir	deducir	Combinar	hipotetizar	suponer
Leer	relacionar	nombrar	Parafrasear	Usar	demostrar	categorizar	Dividir	motivar	diferenciar	Justificar	comparar	recomendar	Componer	innovar	teorizar
Quién	listar	repetir	Informar	Conectar	dramatizar	construir	Buscar	similitudes	descomponer	Criticar	probar	estimar	Componer	mejorar	pensar
Rectar	escribir	localizar	Inferir	Planear	manipular	resolver	Inspeccionar	Investigar	ordenar	Juzgar	influir	persuadir	Componer	maximizar	simplificar
Cómo	dónde	Memorizar	Interpretar	Simular	seleccionar	unir	Simplificar	categorizar	poner a prueba	Valorar	demostrar		Crear	minimizar	proponer
Por qué	reconocer		Explicar	Hacer uso		organizar	Preguntar		observar				Descubrir	modelar	visualizar
			Traducir				Elegir						Diseñar	modificar	Desarrollar
							Establecer						originar	Elaborar	transformar
							Encuestar								
ACCIONES	RESULTADO	ACCIONES	RESULTADO	ACCIONES	RESULTADO	ACCIONES	RESULTADO	ACCIONES	RESULTADO	ACCIONES	RESULTADO	ACCIONES	RESULTADO	ACCIONES	RESULTADO
Describir	Definición	Clasificar	Colección	Desempeñar	Demostración	Atribuir	Reseña	Atribuir	reseña	Construir	anuncio	Construir	película	Construir	Historia
Encontrar	Hechos	Comparar	Ejemplos	Ejecutar	Diario	Deconstruir	Gráfica	Comprobar	gráfica	Deconstruir	juego	Trazar	dibujar	Deconstruir	Producto audiovisual
Identificar	Etiquetado	Ejemplificar	Explicación	Implementar	Ilustraciones	Integrar	Lista de control	Deconstruir	base de datos	Integrar	informe	Idear	plan	Integrar	
Listar	Listado	Explicar	Etiquetado	Usar	Entrevista	Organizar	Base de datos	Organizar	informe	Organizar	hoja de cálculo	Planificar	plan	Organizar	
Localizar	Cuestionario	Inferir	Listado	Emplear	interpretación	Esquematzar	Gráfico	Esquematzar	encuesta	Esquematzar	encuesta	Producir	proyecto	Esquematzar	
Nombrar	Reproducción	Interpretar	Esquema	Realizar	Simulación	Estructurar	Informe	Estructurar	encuesta	Estructurar	encuesta	Hacer	canción	Estructurar	
Reconocer	Test	Parafrasear	Cuestionario		Presentación		Encuesta								
Recuperar	Cuaderno	Resumir	Resumen		Dibujo		Hoja de cálculo								
	Fotocopia		Muestra y cuenta												

Ilustración 7. Verbos y acciones de la taxonomía de Bloom para redactar RA.
Fuente Edublog. Gobierno Canarias

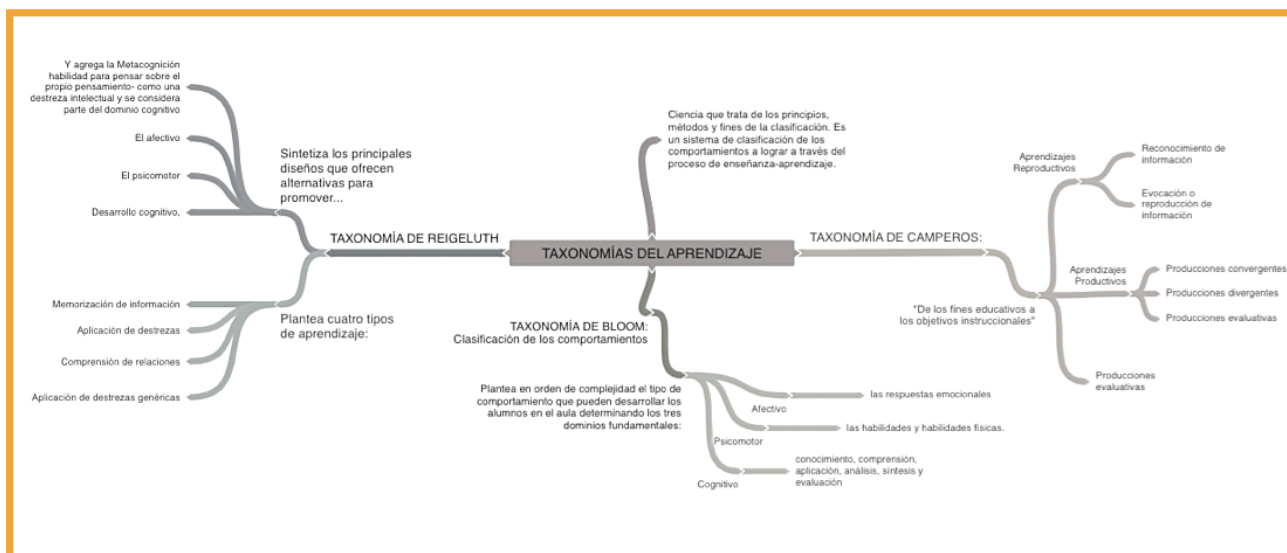


Ilustración 8. Taxonomías de Reigeluth, Bloom y camperos

5. Las evidencias de conocimiento del perfil profesional

Las evidencias son las demostraciones del producto o del proceso desempeñado, así como de los conocimientos utilizados. Son lo que los candidatos a un proceso de certificación de competencias deberían producir para demostrar que poseen la competencia requerida. Sobre este conjunto de evidencias se construyen los instrumentos de evaluación de la competencia en los procesos de reconocimiento y certificación.

En los perfiles profesionales se incorporan evidencias de producto o desempeño y evidencias de conocimiento. Las evidencias de producto ya se vieron en la unidad anterior. Los contenidos o conocimientos imprescindibles ligados a las unidades de competencias son las evidencias de conocimiento.

Así esas evidencias, contenidos en definitiva, corresponden a los conocimientos que se deben demostrar para afirmar que el trabajador tiene las bases necesarias para tener un desempeño competente; “lo que sabe”, no pueden ser identificadas hasta que sea finalizado el proceso de identificación de los saberes que son necesarios para alcanzar las competencias.

Los contenidos son el instrumento para conseguir los resultados de aprendizaje y se trabajarán de forma mucho más desarrollada en los currículos correspondientes a las diferentes ofertas formativas de EFTP.



ATENCIÓN

El hecho de que se incluyen las evidencias de conocimiento en los perfiles profesionales se debe a su función en los procesos de evaluación, de reconocimiento y certificación de las competencias profesionales.

Estos dos apartados de los perfiles profesionales, evidencia de producto y evidencia de conocimiento, ofrecen información necesaria para poder inferir que una persona es competente, es decir que es capaz de obtener unos productos o resultados y que cuenta con los conocimientos suficientes que soportan estas realizaciones.



ATENCIÓN

Los contenidos formativos tienen que estar absolutamente relacionados con los Elementos de Competencia cuya adquisición es el verdadero objeto del aprendizaje.

Existe consenso sobre al menos tres tipos de contenidos.

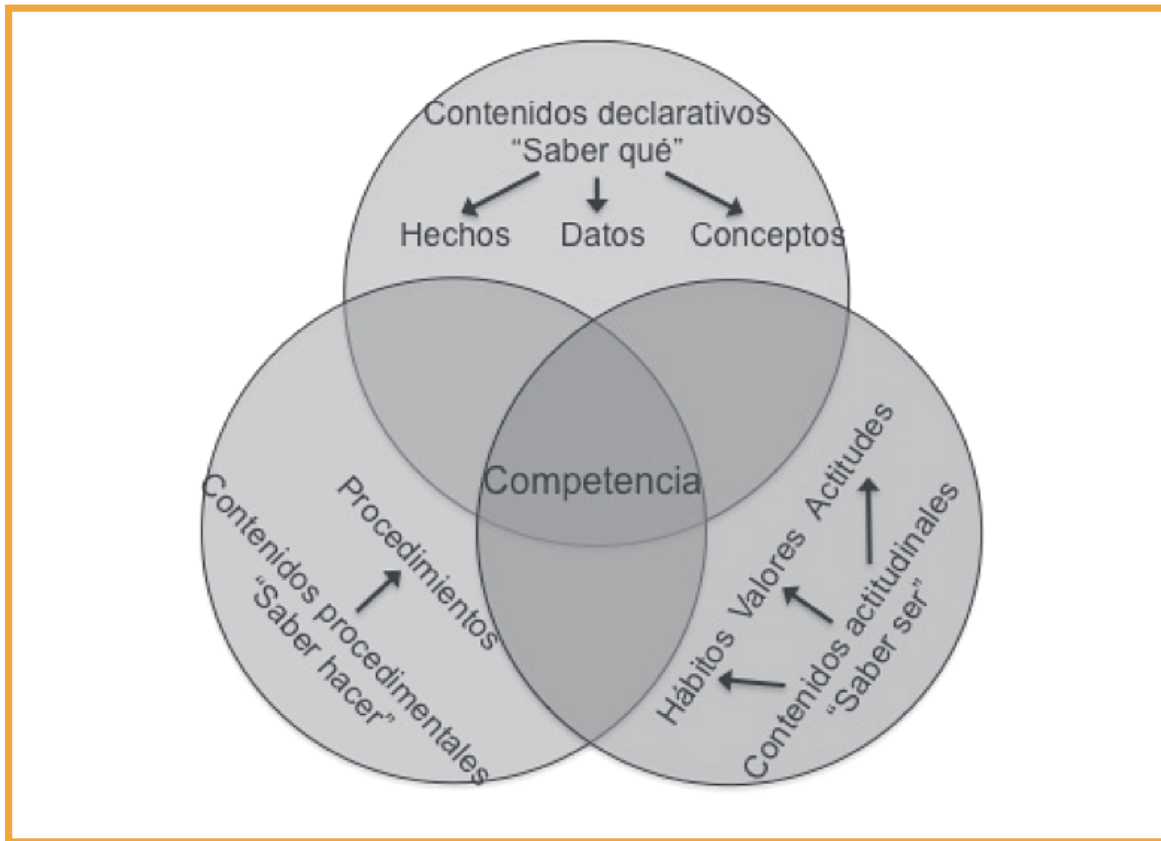


Ilustración 9. Tipos de contenidos

REQUISITOS DE LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Reflejan los conocimientos técnicos y las habilidades necesarias para alcanzarlos.
- En la selección de contenidos se busca la máxima transferibilidad posible a otros campos profesionales, contextos, destinatarios y distintos equipos.
- No se vinculan a equipos o técnicas específicas.
- Deben tener versatilidad suficiente para adaptarse a diferentes modalidades de oferta formativa.

5.1. Contenidos conceptuales

Lo más específico de una materia es su entramado conceptual; los conceptos son más disciplinares, mientras que los procedimientos y las actitudes son más transversales.



DEFINICIÓN

Los **contenidos conceptuales** se refieren a hechos, conceptos y sistemas conceptuales (principios, leyes y teorías científicas). Pueden organizarse con orden jerárquico entre sí, y han sido los contenidos tradicionales de los programas educativos. Informan acerca "del qué", del "**saber**".

- Los **hechos** son los datos, valores etc. que componen la información que requiere cualquier área, pero para entender estos hechos necesitamos de algo que los relacione y que les dé significado: los **conceptos**.
- Un **concepto** designa un conjunto de objetos, hechos, ideas o símbolos que tienen ciertas características comunes o que están relacionadas (velocidad, presión, símbolos químicos).
- Un **principio** es un enunciado que describe cómo los cambios que se producen en un objeto, un hecho, una situación o un símbolo se relacionan con los cambios que se producen en otro objeto, situación o símbolo. La relación entre varios conceptos da lugar a los **principios**.

El aprendizaje de los hechos es un fenómeno memorístico, mientras que el de los conceptos y principios es significativo. El aprendizaje de los conceptos es fundamental para que el alumno utilice un lenguaje propio de lo que va a ser su quehacer profesional ya sea como:

- Terminología propia: denominación de equipos, de técnicas, de materiales.
- Lenguaje específico en forma de símbolos, gráficos, tablas, mapas etc.



“La memoria es el centinela del cerebro”.
William Shakespeare. Escritor británico (1564-1616)



Los datos no son iguales a los conceptos: si se confunden puede hacer que los alumnos aprendan conceptos como una serie de datos que tienen que memorizar.

El aprendizaje de un concepto ha de ser significativo, apoyado en aprendizajes previos y requiere actitud activa. En la formación profesional y técnica interesa especialmente que los contenidos conceptuales estén bien estructurados de modo que los alumnos puedan interpretar el lenguaje asociado a la producción, realizar razonamientos y establecer relaciones causa-efecto en el ámbito técnico con una base sólida.



Contenidos relativos a hechos/conceptos

Perfil profesional de Montaje y mantenimiento de redes eléctricas de media tensión y subestaciones eléctricas

EJEMPLO

Módulo de Montaje y mantenimiento de redes eléctricas aéreas de media tensión

- Riesgos eléctricos.
- Reglamentación eléctrica y de seguridad

5.2. Contenidos procedimentales



DEFINICIÓN

Procedimientos: conjunto de acciones ordenadas y finalizadas orientadas a la consecución de una meta.

Un **procedimiento** se concreta en un conjunto de reglas que hacen posible alcanzar una transformación dirigida a modificar una situación particular de un estado inicial "A" a un estado final "B". También se han empleado otros términos como "destrezas", "habilidades" o "técnicas". Si además del conjunto de reglas que posibilitan la transformación se consideran todos los medios de producción, materiales, información, y productos que la definen, se obtiene un **proceso**.

Cuando ese conjunto de actividades que desarrollan un proceso son objeto directo de aprendizaje en el aula, es cuando se habla de trabajar con procedimientos, si no, se trataría de una metodología. Por lo tanto, no debe confundirse un procedimiento con una determinada metodología. El procedimiento es la destreza que queremos que el alumno construya. Es, por tanto, un contenido de Formación técnica objeto de la planificación e intervención educativa, y el aprendizaje de ese procedimiento puede trabajarse mediante distintos métodos.



EJEMPLO

La técnica de redacción se considerará un contenido objeto directo de aprendizaje en un ámbito lingüístico mientras que si se pide a los alumnos que redacten una reseña sobre un destino turístico en el ámbito de la formación técnica de los guías de turismo, la técnica de redacción será una metodología para trabajar contenidos relativos a los recursos turísticos, pero no un contenido objeto directo de aprendizaje.

El aprendizaje de contenidos procedimentales es de particular interés y necesidad en el ámbito de la Formación Técnico Profesional.



ATENCIÓN

En la formación técnica generalmente los contenidos procedimentales son los primeros en ser definidos y han de constituir el marco para el resto de los apartados. Es aconsejable que respondan a situaciones reales de trabajo realizables en el aula.

Los procedimientos pueden ser de dos tipos:

- **habilidades cognitivas** que sirven de base a la realización de tareas intelectuales. Son acciones con las que se tratan símbolos, representaciones, conceptos, etc.
- **destrezas manipulativas o motrices** que se necesitan para un manejo correcto y diestro de instrumentos o herramientas,



EJEMPLO

Habilidades cognitivas:

- comunicación de información.
- interpretación de datos.

Destrezas manipulativas:

- desmontaje y montaje de equipos.



EJEMPLO

Ejemplos de contenidos relativos a procesos y procedimientos

Perfil profesional de Procesamiento de frutas y verduras

Módulo de Preparación y Conservación de frutas y verduras.

- Técnicas de obtención de productos vegetales salados y fermentados.
- Técnicas de tratamientos de secado. Deshidratación de alimentos. Liofilización.

5.3. Contenidos actitudinales



DEFINICIÓN

Las actitudes son propiedades de la personalidad individual que expresan tendencias o disposiciones adquiridas, y relativamente duraderas, a evaluar de un modo determinado un objeto, persona, suceso o situación, y actuar en consonancia con dicha evaluación. Corresponden al "**saber ser o saber comportarse**".

Las actitudes pueden dirigir la manera de actuar de los alumnos hacia el logro de unas determinadas realizaciones y/o comportamientos. La profesionalidad está muy relacionada con las capacidades del ámbito afectivo pues se consigue, en gran medida, a través del desarrollo de los contenidos actitudinales.

El saber ser o comportarse tiene tres componentes: actitudes, valores y normas. El término más genérico es el de actitud, pues incluye a los otros dos (la actitud refleja unos valores y promueve determinadas normas):

- Un **valor** es un principio normativo que preside y regula el comportamiento individual y colectivo de las personas en cualquier momento y situación.
- Una **actitud** es una tendencia a comportarse de manera persistente ante estímulos y situaciones concretas.
- Una **norma** es una regla de conducta que concreta en la práctica un valor.



EJEMPLO

- Valor: respeto al medio ambiente, solidaridad.
- Actitud: cooperación, puntualidad.
- Norma: limpieza de herramientas e instrumentos.



"Nada sobre esta tierra puede detener al hombre que posee la correcta actitud mental para lograr su meta".



Thomas Jefferson. (presidente EEUU 1743- 1826)

La formación técnico profesional pretende modificar actitudes de modo que estén de acuerdo con la adaptación al trabajo.



ATENCIÓN

La finalidad de la formación técnica y profesional no es únicamente preparar a los alumnos en técnicas sino también modificar la actitud que se está formando. Esta finalidad es tan clara que a veces pasa a ser la principal del proceso formativo, ya que muchos problemas de adaptación o de éxito en el trabajo están dados por la existencia de una actitud desfavorable.

El aspecto quizás más interesante del estudio de las actitudes en la formación técnica es saber cómo influyen en la manera de ver la realidad profesional, cómo contribuyen a deformar la percepción objetiva de lo que sucede, o por el contrario cómo ayudan a seleccionar aspectos que, para otras personas con distinta actitud, pasarían desapercibidos, y cómo pueden dirigir la manera de actuar de los profesionales hacia el logro de unas determinadas realizaciones y/o comportamientos.



EJEMPLO

Contenidos correspondientes a actitudes/valores/normas Perfil profesional de Gestión Administrativa

- Empatía en el trato con el público.
- Valoración de la expresión correcta y la utilización de los términos adecuados en su ámbito de competencia.
- Escucha activa.
- Confidencialidad en el acceso a la documentación.

Los valores y las actitudes no deben dejarse como resultado de un posible acontecer sino que deben ser considerados como objeto y objetivos de los procesos de enseñanza y aprendizaje, es decir, planificados, intencionales y sometidos a procesos rigurosos de evaluación y retroalimentación. Esto supone que **los contenidos actitudinales hay que explicitarlos, programarlos, secuenciarlos**, llevar a cabo **actividades** que favorezcan su aprendizaje y evaluación y **evaluarlos**.



SABER MÁS

Conviene diferenciar las actitudes de:

- El temperamento: es más estable que las actitudes.
- El estado de ánimo o humor: es menos duradero que las actitudes.
- Los valores: son más estables que las actitudes.
- Las opiniones: son manifestaciones verbales de las actitudes.
- Las creencias: además de ser más estables, pertenecen al ámbito cognitivo, es decir, son la parte cognitiva de la actitud.
- Los hábitos: son automáticos.
- Las habilidades o inteligencia: carecen del componente afectivo.

Las actitudes como contenido de enseñanza no constituyen una disciplina separada, sino que son parte integrante de todas las materias de aprendizaje y se desarrollan de forma global. Los contenidos actitudinales deberán ser trabajados en todas las unidades didácticas.



SABER MÁS

Los estados de ánimo y los estados cargados emocionalmente influyen en la memoria, en el juicio, en las evaluaciones subjetivas de los alumnos sobre cuestiones concretas y globales y, por tanto, en su motivación para realizar tanto tareas autónomas como cooperativas.

5.3. Contenidos actitudinales

Si los resultados de aprendizaje son el “para qué” del currículum, los contenidos son el instrumento para alcanzar ese para qué.

Más tarde se verá como en el diseño de la ofertas formativas habrá que definir los criterios de evaluación que permiten medir hasta qué punto se ha alcanzado el resultado de aprendizaje y cómo evaluar cada contenido.



ATENCIÓN

Los contenidos están al servicio del resultado de aprendizaje y no al contrario. En muchas ocasiones se ha confundido la finalidad del contenido dentro del currículum poniéndolo en el centro de la actividad.

En la formación basada en competencias se es selectivo con los contenidos y solo se incorporan al currículum siempre que su presencia esté justificada porque permiten alcanzar el RA.

Las evidencias de conocimiento, y más adelante los contenidos más desagregados necesarios para la definición del currículum, se extraen de las tablas de saberes realizadas y deben estar en correspondencia con el nivel de competencia de la UC, de manera que su amplitud y su grado de profundización en el saber será el que permita alcanzar el RA y por tanto la competencia.



ATENCIÓN

Es fundamental en el paso de identificación de contenidos no caer en el error de incluir contenidos adicionales que no estén asociados al nivel ni a la competencia asociada.

En la formación por competencias, la selección de contenidos asegurará:

- Contenidos dirigidos a la adquisición del resultado de aprendizaje y por tanto a la competencia asociada.
- Contenidos con una amplitud y un grado de profundización correspondiente al nivel de competencia a alcanzar.
- Contenidos cuya implementación a través de actividades de aprendizaje requiera de un tiempo del que se dispone en el plan de estudios o acción formativa.

5.5. Resultados de la fase 8

- Análisis de saberes, medios tecnológicos y responsabilidad y autonomía derivados de cada UC.
- Definición de los Resultados de aprendizaje.
- Definición de las evidencias de conocimiento.

Ilustraciones

Ilustración 1. Identificación de saberes, medios tecnológicos y responsabilidad y autonomía derivados de una UC

Ilustración 2. Ejemplo tabla de identificación de saberes

Ilustración 3. Características Smart de los resultados de aprendizaje

Ilustración 4. Proceso redacción de los RA

Ilustración 5. Requisitos de los resultados de aprendizaje

Ilustración 6. Taxonomía de Bloom y revisiones

Ilustración 7. Verbos y acciones de la taxonomía de Bloom para redactar RA

Ilustración 8. Taxonomías de Reigeluth, Bloom y camperos

Ilustración 9. Tipos de contenidos

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LOS PERFILES PROFESIONALES

ÍNDICE

Introducción

1. Los estándares de calidad en los perfiles profesionales
2. El contraste interno y la validación del perfil profesional
 - 2.1. El contraste o revisión interna del perfil profesional
 - 2.2. El contraste externo del perfil profesional



OBJETIVOS

- Explicar la necesaria validación metodológica y técnica de los perfiles profesionales para asegurar su calidad y el reconocimiento por los sectores.
- Asumir los requisitos de calidad que deben cumplir los perfiles para registrarse en el Catálogo de Perfiles Profesionales.

INTRODUCCIÓN

Continuando con la Metodología para la elaboración de perfiles profesionales se aborda en esta unidad didáctica la etapa D referida al contraste interno del perfil profesional, a su validación externa así como a su tramitación.

METODOLOGÍA DE ELABORACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES HONDURAS			
ETAPA A Delimitación y caracterización de la Familia Profesional y constitución de los grupos de trabajo	ETAPA B Aplicación del análisis funcional	ETAPA C Elaboración del Perfil Profesional	ETAPA D Contraste, tramitación y aprobación del perfil profesional
Fase 1: Delimitación y descripción de la Familia Profesional	Fase 4: División del CO áreas profesionales (AP) afines	Fase 7: Desarrollo de Unidades de Competencia (UC)	Fase 10: Contraste y validación del perfil profesional
Fase 2: Constitución CTS y Grupo de Trabajo (GT)	Fase 5: Análisis de los procesos productivos y de servicio	Fase 8: Identificación los resultados de aprendizajes (RA) asociados a las UC	Fase 11: Tramitación y aprobación del perfil profesional
Fase 3: Definición del Campo de Observación (CO) y ubicación de las ocupaciones	Fase 6: Aplicación del análisis funcional (AF) y obtención del mapa funcional	Fase 9: Conformación de los perfiles profesionales	

Ilustración 1. Etapas y fases de la metodología de construcción del CPP

1. Los estándares de calidad de los perfiles profesionales

Los perfiles profesionales deben cumplir con estándares, mecanismos y normas establecidas y aplicables de manera transversal a los subsistemas de EFTP, bajo la premisa de que el Catálogo de Perfiles Profesionales se constituye como el referente común y único para la construcción de las ofertas formativas certificables.



Dales calidad. Es la mejor publicidad que puedes hacer.
Milton Hershey



En la unidad anterior, ya se hacía referencia a que el perfil, como agregado de competencias que es, supone una cierta ampliación de los niveles actuales de preparación de la población activa, pues pretende dar respuesta a las necesidades presentes y previsiblemente futuras del sistema productivo y de las competencias personales necesarias para una ciudadanía activa y así proporcionar a sus poseedores oportunidades de empleo y de promoción. Esta ampliación, además, debe resultar asequible por los trabajadores.

Los perfiles profesionales, tanto en su proceso de elaboración como en su estructura, atienden a una serie de requisitos de calidad generales para poder ser validados y formar parte del Catálogo. Estos requisitos son los siguientes:

- deben estar en correspondencia con las necesidades productivas y sociales del país.
- su legitimación es resultado de la cooperación entre todos los actores vinculados en su desarrollo.
- deben contener información clara, precisa y accesible a todos los grupos de interés.
- deben ser aceptados y generar confianza en el ámbito nacional e internacional para promover la coherencia, la transparencia y la comparabilidad de las cualificaciones en el nivel nacional e internacional.

A modo de recordatorio en unidades anteriores se identificaron los componentes mínimos del perfil profesional y los requisitos específicos que han de cumplir:

REQUISITOS DE LOS PERFILES PROFESIONALES	
AMPLITUD	<p>Los Perfiles Profesionales deben tener la suficiente amplitud para permitir oportunidades de empleo y promoción.</p> <ul style="list-style-type: none"> tener una cierta polivalencia funcional y técnica. enfocarse más allá de la preparación para un puesto de trabajo concreto y tareas específicas. dar respuestas al conjunto de las organizaciones del sector, no a una organización determinada. El espacio profesional constituido por las actividades profesionales debe ser suficientemente amplio para permitir adecuadas oportunidades de empleo.
SIGNIFICADO EN EL EMPLEO	El conjunto de UCs que componen un Perfil Profesional debe tener valor y significado en el empleo , y poseer una cierta afinidad profesional .
FLEXIBILIDAD	La especificación de competencia debe poder adaptarse a la evolución de las profesiones en caso contrario queda rápidamente desfasada.
ADAPTACIÓN	Los Perfiles Profesionales deben permitir que las personas que los obtengan (por la vía formativa o de las experiencia) puedan adaptarse a contextos diferentes y cambios previsibles.
EVIDENCIA	Los Perfiles Profesionales deben se demostrables , es decir, expresarse de modo que las personas pueden evidenciar la competencias expresada en ellos, con independencia del modo, duración o localización de las diferentes formas de adquisición de la competencia.
ORDENACIÓN	Los Perfiles Profesionales de un mismo nivel de competencia deben ser comparables y homogéneos en relación con su especificación de competencia. Que haya equilibrio en la extensión del perfil frente a otros de la misma familia.
PROGRESIÓN	Los Perfiles Profesionales deben diseñarse para facilitar el progreso de las personas horizontal y verticalmente, es decir entre mismo nivel, como entre los pertenecientes a diferentes niveles de cualificación.
SUSCEPTIBLES DE UNA OFERTA FORMATIVA VIABLE	El criterio de oferta formativa implica que la agrupación de las UC sea viable desde el punto de vista de la implementación para la formación técnica, es decir compatible con la ordenación, límites y condiciones educativas actuales (profesorado, espacios, etc.).

Ilustración 2. Requisitos de los perfiles profesionales

Después de que el Grupo de Trabajo ha elaborado el perfil profesional, este debe ser sometido a un proceso de contraste interno de tipo metodológico, que asegure que se ha cumplido la metodología establecida y el perfil, en consecuencia, cumple con los requisitos de calidad requeridos. Una vez definida en Honduras la institucionalidad que tendrá la elaboración del CPP, los responsables de su elaboración y mantenimiento deberán asumir esta tarea de contraste o revisión interna metodológica de los perfiles profesionales emanados de los grupos de trabajo.

Una vez que los responsables metodológicos aseguran la calidad del perfil ha de iniciarse un proceso de contraste externo, en el que participarán otras instituciones y actores representativos del sector productivo, con el fin de aportar mejoras al documento y que debe conducir a una validación previa a la tramitación.

2. El contraste interno y la validación del perfil profesional

El objetivo de esta fase 10 es mejorar, si fuera necesario, el perfil profesional obtenido por el Grupo de Trabajo, mediante la revisión del mismo y contraste con los estándares de calidad establecidos.



ATENCIÓN

El resultado de la fase 10 es:

- **Un perfil profesional validado metodológicamente y listo para pasar el contraste externo.**
- **La obtención de las aportaciones de las organizaciones del sector productivo e instituciones interesadas a los perfiles profesionales mediante un contraste externo.**

2.1. El contraste o revisión interna del perfil profesional

Para realizar la revisión interna del perfil profesional se deberá construir un *check list* o Guía de revisión, que permita validar cada uno de los elementos que conforman el perfil a través de una serie de ítems de comprobación.



DEFINICIÓN

Contraste Interno: es la fase que permite revisar desde el punto de vista metodológico y jurídico/normativo los perfiles profesionales obtenidos por los grupos de trabajo, realizar las mejoras oportunas y asegurar la calidad del perfil que se remite a contraste externo.

En el caso de que durante el transcurso de la revisión se detecten mejoras al documento, estas pueden ser subsanadas internamente, pero en ocasiones la situación detectada puede hacer que se devuelva el perfil profesional al Grupo de trabajo para solventar o completar los apartados que no se ajustan al estándar de calidad.

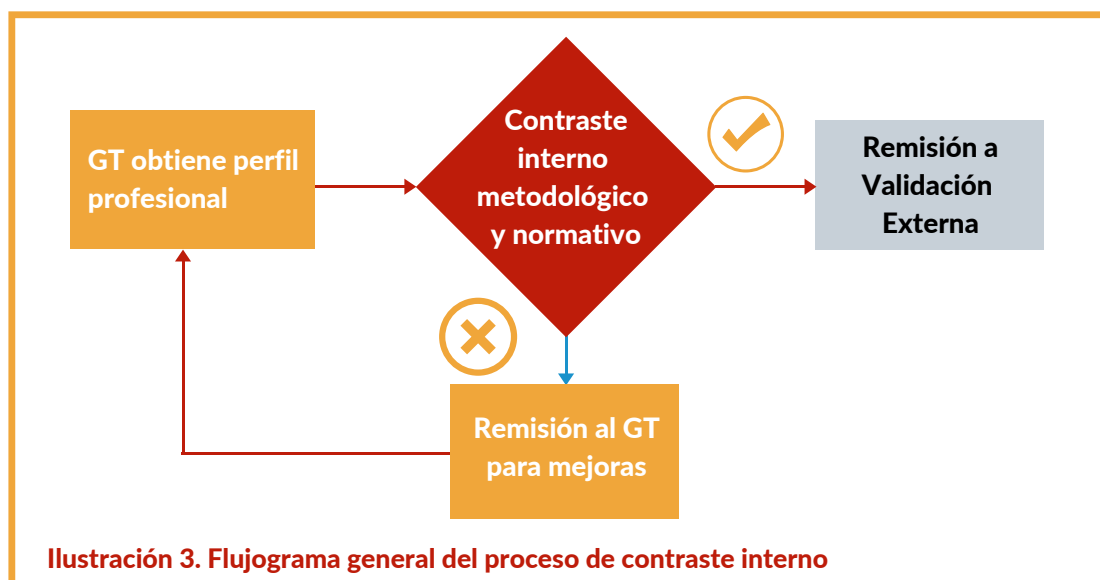


Ilustración 3. Flujograma general del proceso de contraste interno

A continuación se presenta una propuesta de cómo se podría construir un instrumento de revisión del perfil profesional:

GUÍA DE REVISIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL - ÍTEMS DE COMPROBACIÓN		
DENOMINACIÓN DEL PP: _____ FmP: _____ NC: ____		
EL DOCUMENTO		
El documento está completo y contiene todos los elementos del perfil detallados en la Guía.	SÍ	NO
El documento es gramatical y ortográficamente correcto.	SÍ	NO
LA ESTRUCTURA Y DIMENSIÓN DEL PERFIL		
Es un perfil coherente, reconocible, tiene valor y significado en el empleo (responde al menos a una ocupación).	SÍ	NO
Hay equilibrio en la extensión del perfil frente a otros de la misma familia profesional (si se dispone de ellos).	SÍ	NO
LA DENOMINACIÓN		
No indica categoría profesional.	SÍ	NO
La denominación se relaciona con la función principal (puede ser un término utilizado en el sector).	SÍ	NO
Es reconocible en el sector.	SÍ	NO
Su denominación inicial no coincide con otro perfil de distinto nivel.	SÍ	NO
EL NIVEL		
El nivel se corresponde con el máximo nivel de las UC que la integran.	SÍ	NO
El nivel es el nivel dominante de las UC.	SÍ	NO
Dentro de las UC del perfil, las competencias recogidas están dentro del mismo nivel.	SÍ	NO
LA COMPETENCIA GENERAL		
La expresión de la competencia general no expresa competencias distintas, superiores o inferiores a las que después desarrolla.	SÍ	NO
Hay una correspondencia total entre la competencia general y las unidades de competencia, en cuanto a contenidos y en cuanto a nivel.	SÍ	NO
Reúne los aspectos más significativos de todas UC.	SÍ	NO
Es comprensible.	SÍ	NO

LAS OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO		
Son reconocibles en el sector.	SÍ	NO
Están codificadas en el caso de que pertenezcan al Clasificador nacional.	SÍ	NO
Recoge las ocupaciones más significativas. No es un inventario.	SÍ	NO
Todas las ocupaciones tienen un reflejo y una vinculación en las UC.	SÍ	NO
Las mismas ocupaciones no aparecen en dos perfiles y si es así es porque están ligadas a UC transversales.	SÍ	NO
POR UNIDAD DE COMPETENCIA		
Detrás de cada UC, existe un puesto de trabajo o función significativa en las organizaciones.	SÍ	NO
El enunciado es breve, se comprende por sí mismo y es reconocible y creíble en el sector.	SÍ	NO
El nivel de la UC corresponde con el máximo nivel de los EC que, además, es el nivel dominante.	SÍ	NO
Existen un mínimo de 3 y un máximo de 6 UC en cada perfil.	SÍ	NO
Su nivel se justifica según los parámetros que lo describen según el MNC-H	SÍ	NO
Redacción: verbo infinitivo + objeto (puede no aparecer si es obvia).	SÍ	NO
LOS ELEMENTOS DE COMPETENCIA		
Se pueden realizar por una sola persona.	SÍ	NO
Son aspectos críticos, una persona que no puede conseguir esos logros no tiene la competencia.	SÍ	NO
El nivel de detalle y desagregación es homogéneo (verificar el detalle de la desagregación. Metodológicamente no es recomendable tener EC exageradamente desagregados).	SÍ	NO
Todos tienen su finalidad y condición y están bien caracterizados.	SÍ	NO
Su nº mínimo es de 3 y no supera los 7.	SÍ	NO
Son observables.	SÍ	NO
Constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional.	SÍ	NO
Los EC similares tiene una expresión equivalente.	SÍ	NO

Describen resultados, no procedimientos ni métodos.	SÍ	NO
Son disjuntos.	SÍ	NO
Las expresiones “adecuada”, “correcta” o similar, aparecen convenientemente caracterizadas.	SÍ	NO
Redacción: verbo infinitivo + objeto + condición = EC.	SÍ	NO
LOS CRITERIOS DE DESEMPEÑO		
Suponen aspectos críticos para expresar un nivel aceptable del EC.	SÍ	NO
Son observables y se pueden demostrar y evaluar directamente.	SÍ	NO
Su nivel nunca es superior al del EC.	SÍ	NO
No hacen referencia a capacidades intelectuales no observables.	SÍ	NO
No se repiten bloques de criterios de desempeño en varios EC.	SÍ	NO
Todos los criterios de desempeño están incluidos en el EC.	SÍ	NO
Contiene un resultado crítico.	SÍ	NO
Su nº mínimo es de 3 y no supera los 7.	SÍ	NO
Redacción: sujeto + verbo infinitivo + condición + finalidad = CD.	SÍ	NO
EL CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LA UC		
No es exhaustivo, recoge lo más significativo y relevante.	SÍ	NO
Se deduce de los EC y los enmarcan.	SÍ	NO
Todos los medios y materiales tienen un reflejo en las EC y CD que además pueden identificarse.	SÍ	NO
Tiene el grado de generalidad suficiente para asegurar cierta permanencia.	SÍ	NO
No identifica marcas ni productos concretos.	SÍ	NO
Los resultados de trabajo se pueden relacionar directamente con cada EC.	SÍ	NO

LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE (RA)

Toman como referencia los Elementos de Competencias identificados en el Perfil Profesional.	SÍ	NO
Se expresan en términos de resultados reales y evaluables en oración breve, detallando en forma clara y precisa lo que se espera que pueda conocer, comprender y ser capaz de hacer y demostrar la persona.	SÍ	NO
Redacción Verbo infinitivo + objeto + condición.	SÍ	NO
Hacen referencia a todos los ámbitos de la competencia: cognitivo, procedimental y actitudinal	SÍ	NO
Utilizan un solo verbo activo que describe la acción que debe realizar el participante	SÍ	NO
Evitan verbos vagos.	SÍ	NO
Indican sobre qué se actúa y el contexto de la ejecución requerida como evidencia de que el aprendizaje se ha logrado.	SÍ	NO

2.2. El contraste externo del perfil profesional

El objetivo de este contraste es doble.

Es la fase que permite, por una parte, recabar de los actores sociales (organizaciones empresariales, representantes de trabajadores, gremios, y otras instituciones interesadas) en el seno de la familia profesional los perfiles profesional obtenidos por el Grupo de Trabajo en cuanto a aspectos técnicos, y por otra parte, ofrece la oportunidad de obtener el conocimiento, reconocimiento y la aceptación de los perfiles profesionales por parte de las organizaciones del sector productivo e instituciones interesadas.



DEFINICIÓN

Validación externa es la fase que permite, por una parte, recabar de las organizaciones del sector productivo, organismos e instituciones interesadas, aportes de tipo técnico para mejorar los perfiles profesionales, y por otra parte, obtener el reconocimiento y validación de los perfiles profesionales para su registro en el Catálogo.

Para el desarrollo de este contraste externo será necesario:

1. **Definir el procedimiento de consulta**, que podrá ser, dependiendo de las circunstancias:
 - Presencial a través de eventos.
 - Telemático, a través del envío del perfil y un instrumento de consulta a distancia.
 - Mixto, habiendo recibido aportes previos -a través de consulta telemático- que habrán sido incorporados al perfil y ser presentado para validación en un evento.

Será importante en este proceso de contraste externo el hecho de que finalmente se creen o no las Comisiones técnicas Sectoriales (CTS). Las CTS son instancias sectoriales técnicas de concertación nacional organizados en función de las Familias profesionales integradas por representantes de los trabajadores, empleadores, sector productivo y el sector formativo y la administración.

En caso de que se creen serán estas comisiones las encargadas de la validación externa y las que deberán decidir si convienen ampliar la consulta más allá de la propia CTS.

En el caso de que se amplíe la consulta, se deberá identificar qué organizaciones del sector productivo y qué organismos e instituciones interesadas participarán en la validación externa.

La participación de los organismos e instituciones interesadas, va más encaminada a obtener valoraciones de tipo general al perfil profesional.

2. Definir la documentación que formará parte de la consulta, que puede ser:

- Descripción general de la consulta en el marco de la construcción del Catálogo de perfiles profesionales.
- Breve descripción del procedimiento que se ha seguido para la elaboración del perfil profesional a validar.
- Grupo de trabajo que ha participado en su elaboración, con especial incidencia en los expertos ocupacionales.
- Información de qué otras organizaciones e instituciones forman parte del proceso de validación.
- Acuerdo de participación voluntaria.

3. Perfil profesional acompañado de un instrumento de consulta generalmente con formato de cuestionario y, en su caso, de una lista de aspectos que necesiten una respuesta consolidada porque hayan creado dudas en el seno del Grupo de Trabajo. Es muy importante recabar la opinión de las organizaciones respecto a la pertinencia del perfil profesional en el momento actual y futuro del mercado laboral.

4. Establecer los plazos de recepción de aportes -en caso de optar por consulta telemática- o el cronograma de mesas técnicas.

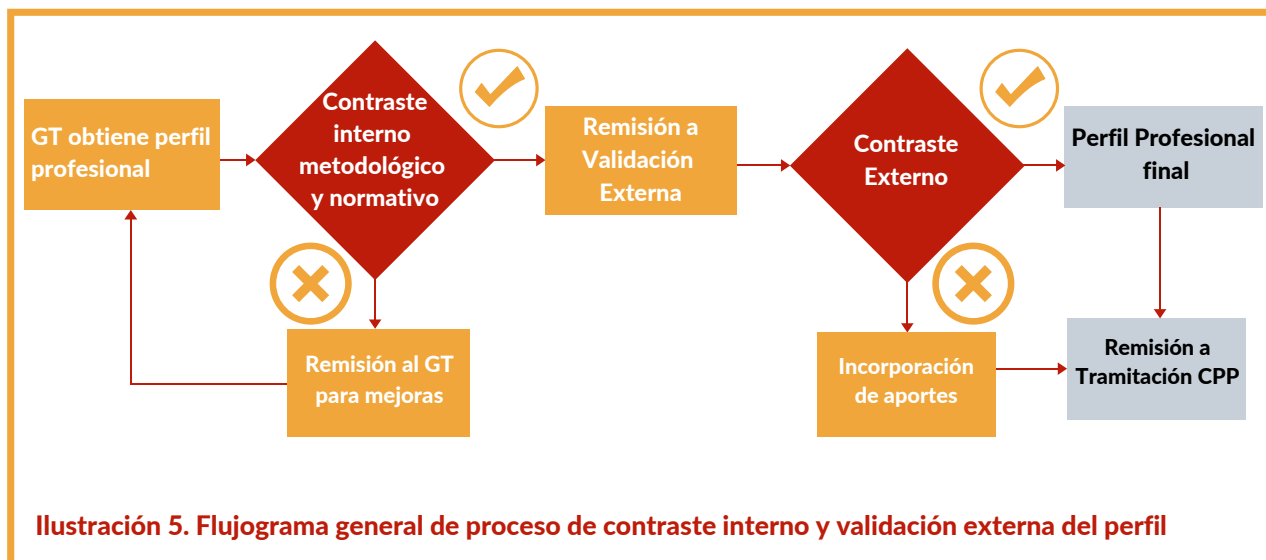
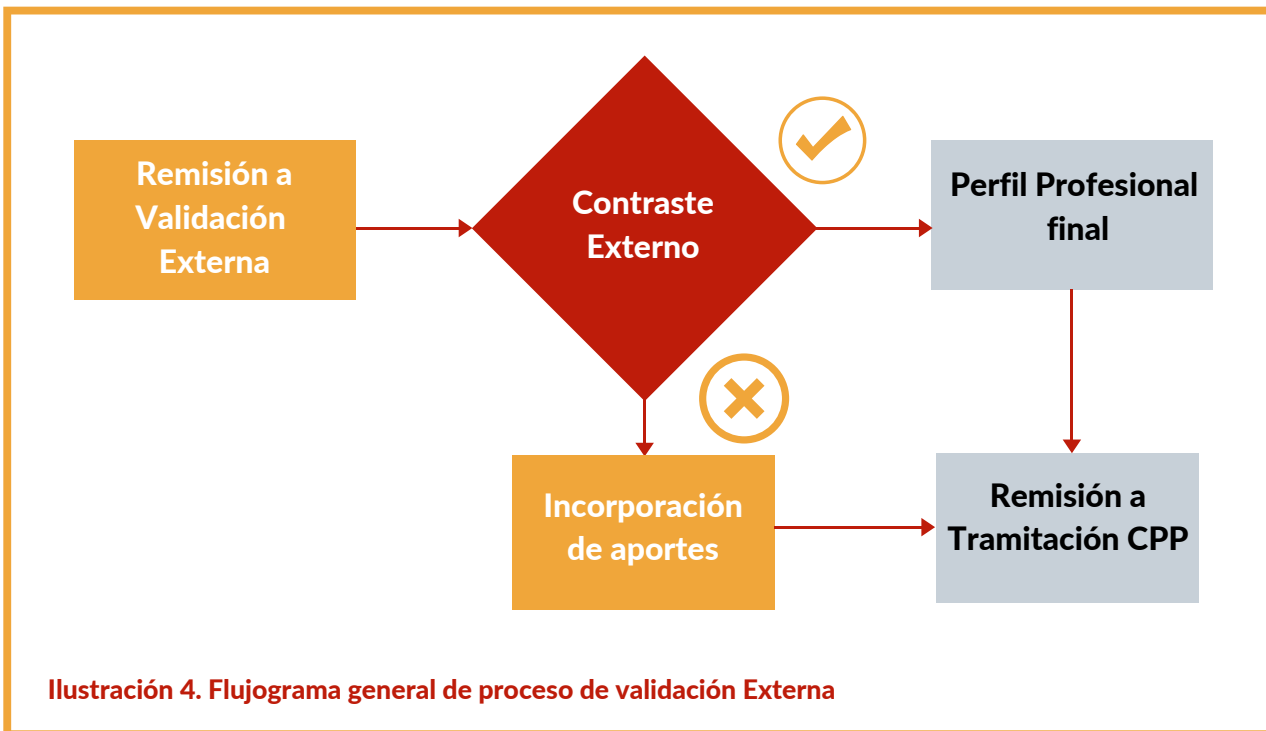
5. Procesar y evaluar los aportes recibidos en la consulta externa, incorporando al perfil profesional los que se valoren como:

- pertinentes desde el punto de vista metodológico;
- representativos y coincidentes desde el punto de vista técnico, poniendo especial atención a los aportes de trabajadores que estén realizando los roles de trabajo asociados al perfil profesional y a expertos en los procesos productivos en los que se insertan estas ocupaciones.

En cualquier caso, todas las aportaciones serán examinadas en su conjunto por el grupo de trabajo, quien determinará finalmente si son incorporadas al perfil y de qué manera.

6. Comunicar la versión final del perfil profesional

Es conveniente que, una vez llegados a una versión final del perfil profesional, con las incorporaciones que se hayan valorado como pertinentes y representativas, esta versión sea enviada o presentada a los participantes en el proceso de consulta, con la intención de obtener su reconocimiento y validación final, así como agradecer su contribución al perfil profesional.



Ilustraciones

Ilustración 1. Etapas y fases de la metodología de definición de perfiles profesionales

Ilustración 2. Requisitos de los perfiles profesionales

Ilustración 3. Flujograma general del proceso de contraste interno

Ilustración 4. Flujograma general de proceso de validación Externa

Ilustración 5. Flujograma general de proceso de contraste interno y validación externa del perfil