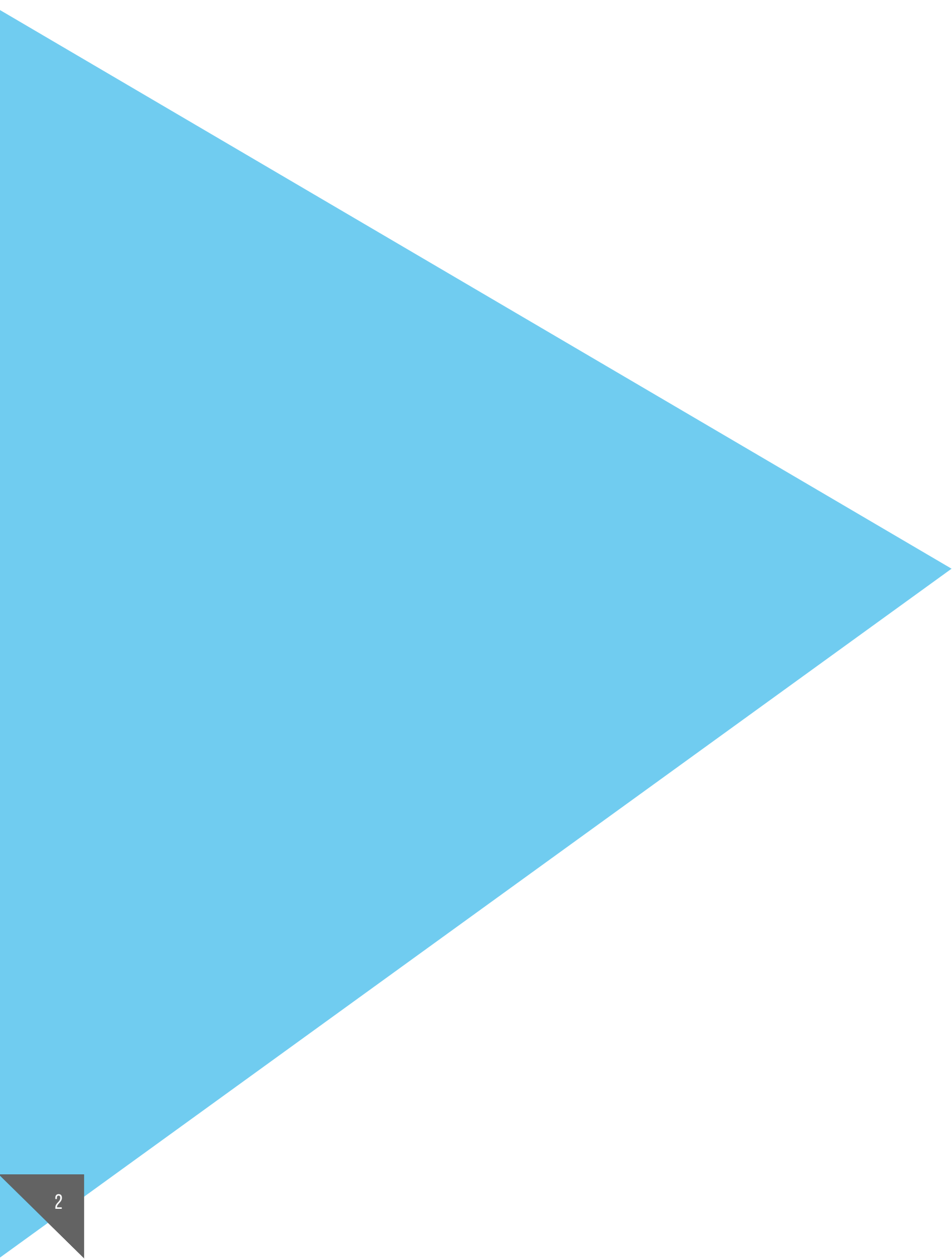


DISEÑO METODOLÓGICO

Guía para la Definición
de Perfiles Profesionales

Versión actualizada | julio | 2020 | Asunción | Paraguay





AUTORIDADES

Actividad conjunta entre el Ministerio de Educación y Ciencias y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de la Coordinación General de la Unidad Técnica Interministerial para la construcción del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales.

Mario Abdo Benítez
Presidente de la República del Paraguay

Eduardo Petta San Martín
Ministro de Educación y Ciencias

Robert Cano Paredes
Viceministro de Educación Básica

Ramona Celeste Mancuello de Román
Viceministra de Educación Superior y Ciencias

Fernando Griffith
Viceministro de Culto

Carla Bacigalupo Planás
Ministra de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Luis Orué
Viceministro de Trabajo

Daniel Sánchez
Viceministro de Empleo y Seguridad Social

AUTORIDADES

MEC

Modesto Napoleón Segovia Boltes
Coordinador General, Unidad Técnica Interministerial
Consejo Nacional de Educación y Trabajo

Tania Quintana de Giangiacomo
Coordinadora Adjunta, Unidad Técnica Interministerial
Consejo Nacional de Educación y Trabajo

Zulma Patricia Morales Fernández
Directora General de Desarrollo Educativo

Griselda Beatriz Lozantos Martínez
Directora de Orientación Educativa

MTESS

David Alejandro Cano Quiñones
Coordinador General, Unidad Técnica Interministerial
Consejo Nacional de Educación y Trabajo

Alfredo Javier Mongelos
Secretario Técnico, Sistema Nacional de Formación
y Capacitación Laboral

Addis Merlo de Maciel
Directora General Servicio Nacional
de Promoción Profesional

Julio Pessolani Rodríguez
Gerente de Acción Formativa del SNPP

Selva Huber
Gerente Técnica del SNPP

EQUIPO TÉCNICO

Equipo elaborador (ampliación y actualización).
Paula Greciet, Consultora
Susana Villarroel, Consultora

Revisión / validación del documento.
Equipo técnico - MEC
Mónica Lezcano de Ruiz Díaz
Marcelo Lezcano Benítez
Tania Quintana de Giangiacomo
Victoria Rojas de Mazó
Atilio Dentice D'Oliveira
Sandra Sánchez Aguilar
Richard Martínez Fleitas

Equipo técnico - MTESS
Lis Loncharich Ochoa
Norma Ruiz Díaz Alfonso
Sara Segovia Chaparro

Asistencia Técnica UE - OEI
Laura Molinas Avalos, Especialista del Componente 2: SNCP

Todos los derechos reservados: este documento puede reproducirse libremente para fines no comerciales. Se prohíbe el uso comercial no autorizado de esta obra. Toda la información suministrada en el presente documento podrá ser utilizada mencionando la fuente.

Asunción, Paraguay
2020



EDUCACIÓN DE CALIDAD

La Unión Europea colabora en la mejora y la transformación de la Educación en Paraguay, a través del apoyo al Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) para la implementación de políticas y medidas organizativas o administrativas destinadas a mejorar la eficacia y eficiencia del Sistema Educativo Nacional. La cooperación se enmarca en las líneas establecidas por el Gobierno, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en este caso específicamente el 4) Educación de calidad, que busca fomentar el desarrollo sustentable y erradicar la pobreza.

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) apuesta decididamente a garantizar una atención de calidad a la primera infancia y por la universalización de la educación infantil; también trabaja para fortalecer las oportunidades de aprendizaje en todos los niveles del sistema educativo y a lo largo de toda la vida. Asimismo, pretende lograr una Educación Superior con mayores oportunidades de movilidad e inserción en el mercado laboral; promover la capacitación técnica y profesional; e incentivar la formación en derechos humanos, ciudadanía y valores democráticos.

Como parte del apoyo de la UE y la OEI en Paraguay, se ejecuta una Asistencia Técnica al MEC, que tiene como objetivo respaldar políticas en busca de garantizar el acceso y mejorar la calidad, la eficacia y la equidad educativa.



ASISTENCIA TÉCNICA AL MEC

La Asistencia Técnica UE-OEI al MEC cuenta con 7 componentes. El 2, denominado Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP), tiene como fin coadyuvar en el proceso de instalación del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. Es liderado por la Coordinación General de la Unidad Técnica Interministerial (UTI), brazo operativo del Consejo Nacional de Educación y Trabajo (CNET).

Las acciones establecidas son: la identificación de perfiles profesionales de familias priorizadas; la capacitación a técnicos, docentes, e instructores laborales y la elaboración de materiales, así como el fortalecimiento de la UTI y las acciones preparatorias para la instalación del CNET.

En el marco de la Acción capacitación a técnicos, docentes, e instructores laborales y elaboración de materiales, la Asistencia Técnica UE-OEI apoya el proceso de actualización y ampliación de las Guías Metodológicas para la Definición de Perfiles Profesionales y de Diseño de Módulos Formativos, con la incursión de especialistas nacionales e internacionales contratadas para el efecto, así como en el rediseño de este y otros materiales, brindando las herramientas necesarias, de suma importancia en el marco de la construcción del CNPP.



LOS AUTORES

Este material fue elaborado inicialmente por el Equipo Metodológico Interministerial de articulación entre el Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) en el marco del proceso de construcción del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CNPP), actividad apoyada en principio por el Programa EUROsociAL+ y posteriormente por el Programa NEO Paraguay.

Recientemente, ha sido reelaborado, ampliado y actualizado por las expertas internacionales contratadas con el apoyo de la Asistencia Técnica UE-OEI, a través del Componente 2: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales (SNCP).

Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusivamente de los autores.

Todos los derechos reservados; este documento puede reproducirse libremente para fines no comerciales. Se prohíbe el uso comercial no autorizado de esta obra. Toda la información suministrada en el presente documento podrá ser utilizada mencionando la fuente.

ÍNDICE

Autoridades
Equipo Técnico
Educación de Calidad
Asistencia Técnica
Los Autores
Prólogo
Introducción
Punto de partida

Siglas utilizadas por orden alfabético

16

Capítulo 1: El Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales.

- 1.1. Familias Profesionales
- 1.2. Niveles de Cualificación de los Perfiles Profesionales
- 1.3. Niveles de Cualificación y Descriptores de Nivel

22

Capítulo 2: El modelo de Perfil Profesional

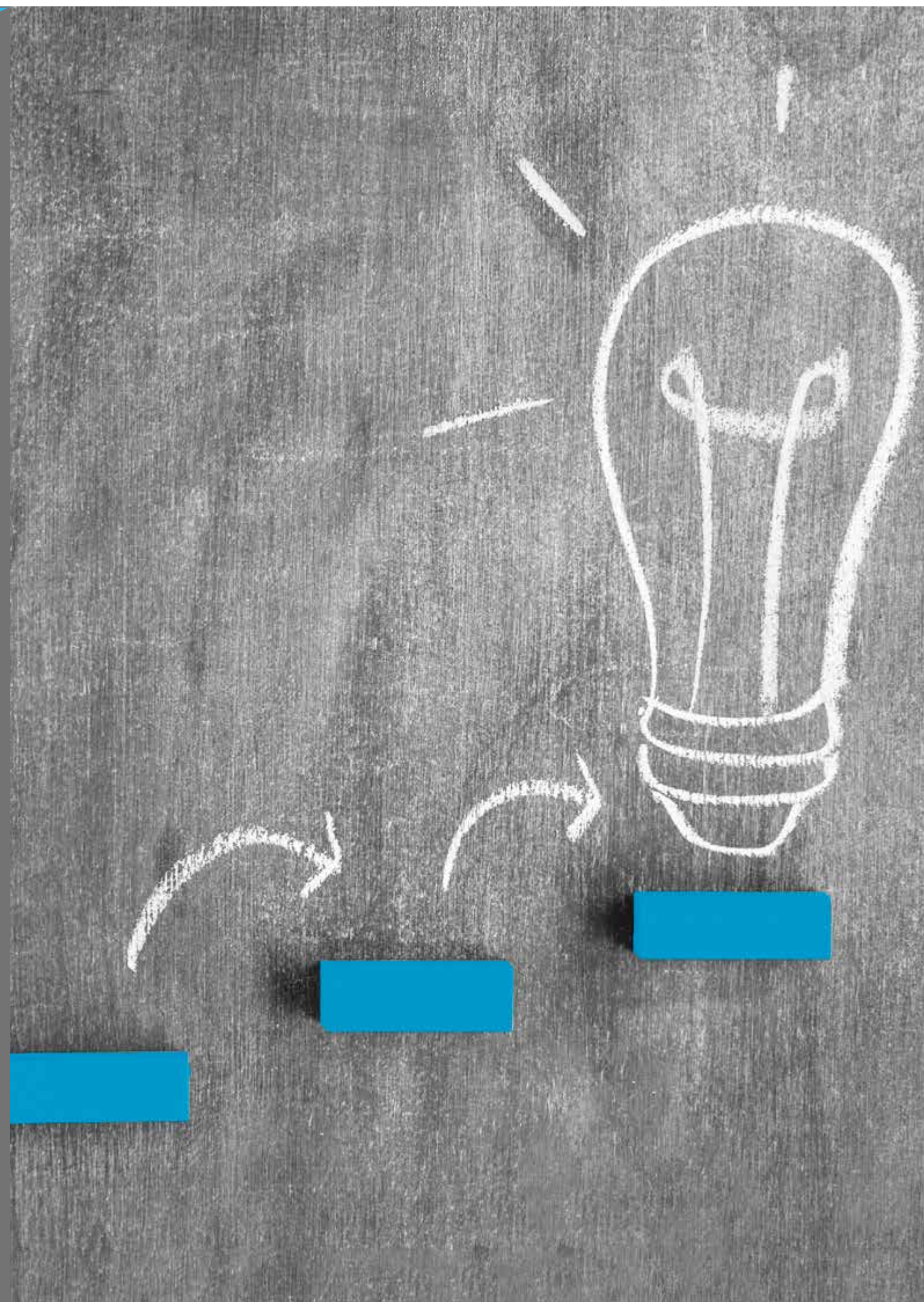
- 2.1. Estructura del Perfil Profesional
- 2.2. Estructura de la Unidad de Competencia
- 2.3. Guía rápida de criterios de redacción
- 2.4. Orientaciones para la codificación

35

Capítulo 3: Metodología de definición de Perfiles Profesionales para el CNPP.

- 3.1. Etapa A: Delimitación y caracterización de la Familia Profesional y Constitución de los Grupos de Trabajo.
- 3.2. Etapa B: Elaboración del Perfil Profesional.
- 3.3. Etapa C: Contraste y validación del Perfil Profesional.
- 3.4. Guía rápida de la metodología y diagrama.

Glosario
Bibliografía
Anexos



PRÓLOGO

La presencia de tendencias como la sociedad de la información, la descentralización de servicios, las nuevas necesidades de personal y la creciente demanda de trabajadores con mayor calificación profesional para brindar servicios con calidad, eficiencia y productividad, requieren un cambio de paradigma en la gestión y formación de los recursos humanos.

Se requiere de nuevas formas de gestión de las organizaciones, de capacitación y formación de personas a lo largo de la vida; de modo que superen los retos que plantea la transformación de los procesos productivos e incorporen el desarrollo integral y la mejora de la calidad de vida de los seres humanos como fin.

En nuestro país, los importantes avances de la economía nacional muestran notables indicadores macroeconómicos, revelando que el crecimiento potencial del país es una oportunidad para seguir incrementando la productividad y competitividad. En tal sentido, se afirma que una política pública fundamental, para que el crecimiento económico sea sostenido, es la mejora sustancial del capital humano.

Una de las herramientas principales para poder lograr la mejora sustancial del capital humano es el Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales; que ordena y organiza los perfiles profesionales en familias profesionales vinculadas a una rama o sector de actividad económica, a fin de proporcionar información pertinente y oportuna a la población.

Desde la Unidad Técnica Interministerial (UTI) órgano técnico del Consejo Nacional de Educación y Trabajo (CNET) creado por Ley N° 5749/17, queremos dar respuestas al mercado laboral a través de una oferta formativa actualizada, oportuna y sean emprendidas estableciendo un modelo nacional basado en las cualificaciones profesionales vinculado al mundo laboral, fortaleciendo la satisfacción de necesidades de desarrollo personal y construcción social, económica, política y cultural, permitiendo que las empresas y las personas tengan desempeños con una mejor y mayor productividad, como aporte para dar una salida laboral efectiva a la PEA, atendiendo el bono demográfico de nuestro país.

Modesto Segovia Boltes
Coordinador General UTI MEC

David Cano Quiñónez
Coordinador General UTI MTESS

INTRODUCCIÓN

Los cambios que están aconteciendo en el mundo del trabajo, en los modelos organizacionales, en los sistemas y métodos de producción, exigen perfiles profesionales que demandan un proceso de transformación y adaptación de las ofertas formativas a los requerimientos de la producción y al empleo, para promover el crecimiento económico y social del país y el bienestar de las personas.

Esta adaptación consiste en dar respuestas al mercado laboral a través de acciones formativas actualizadas y oportunas, emprendidas por medio de un sistema de formación a lo largo de la vida en el Paraguay, estableciendo un modelo nacional basado en la cualificación del talento humano, vinculado al mundo laboral, fortaleciendo la satisfacción de necesidades de desarrollo personal y la construcción social, económica, política y cultural permitiendo que las empresas y las personas tengan desempeños de calidad.

Por lo tanto, un desafío fundamental al que se enfrenta el país es asegurar la pertinencia continua de las competencias adquiridas por sus trabajadores, tanto al inicio como a lo largo de su carrera profesional. En este sentido, el aprendizaje a lo largo de la vida propone un sistema educativo con componentes integrados e interrelacionados, ya que enfatiza y permite capitalizar los aprendizajes relevantes, formales, no formales e informales para todas las personas, desde un enfoque que plantea el aprendizaje a partir de cuatro pilares de la educación desarrollados en el Informe Delors¹, así como el reconocimiento, validación y acreditación de los resultados de aprendizaje en los distintos niveles y sectores.

Las tendencias del modelo productivo actual exigen mejoras en las competencias laborales para garantizar el conocimiento que facilite la adaptación permanente al empleo por medio de una comprobación de éstas para el desempeño en un puesto laboral.

En definitiva, la Educación Técnica y Formación Profesional (ETFP) 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 los colectivos.
 - Proporcionar a las empresas y organizaciones de los diferentes sectores productivos recursos humanos cualificados para desarrollar sus procesos.
- En este contexto, se propone la presente “Guía para la Definición de Perfiles Profesionales” que pretende servir como documento orientador para los Equipos y Grupos de Trabajo, en su proceso de identificación y elaboración de los Perfiles Profesionales con el sector productivo, en el marco de la construcción del CNPP.

¹ aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser

PUNTO DE PARTIDA

¿Qué es este documento y cuál es su objetivo?

Este documento titulado: “Guía para la definición de Perfiles Profesionales” se constituye en la herramienta para la aplicación de una metodología unificada de detección de necesidades de formación, identificadas con el sector productivo como actor clave, para garantizar la pertinencia de las intervenciones en la formación técnico profesional.

Además, la Guía provee una metodología que responde al modelo de perfil profesional establecido y que permite la construcción del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales en Paraguay, en adelante CNPP.

¿Cuáles son los fundamentos de esta metodología?

Esta metodología se basa en:

- Modelos y métodos internacionales y en la experiencia acumulada por sus responsables en el diseño de formación basada en competencias.
- El Análisis Funcional (AF), enfocado en las funciones que es preciso realizar en las organizaciones para que estas logren sus objetivos de producción o servicio.
- La incorporación de expertos, tanto del ámbito laboral como del ámbito formativo en las diferentes etapas y fases del proceso.
- La aceptación de los perfiles a través de un proceso de validación con la participación de las organizaciones empresariales, sindicales, profesionales y las instituciones representativas del sector productivo correspondiente.

¿A quién está dirigida?

La “Guía para la Definición de Perfiles Profesionales” está dirigida a aquellos Equipos y Grupos de Trabajo que se constituyan en el marco de la elaboración del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CNPP).

¿Cómo está organizada?

El contenido de esta guía está estructurado en tres capítulos:

- **Capítulo 1: el Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales**, donde se abordan los ejes para su ordenación: las Familias Profesionales y los Niveles de Cualificación.
- **Capítulo 2: el Modelo de Perfil Profesional**, donde se abordan la caracterización de los Perfiles Profesionales y sus elementos constituyentes; y el
- **Capítulo 3: la Metodología de elaboración del Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales**, en el cual se hace alusión a las distintas etapas y fases que conducen a la elaboración de un Perfil Profesional.

SIGLAS UTILIZADAS POR ORDEN ALFABÉTICO

AAEE	Actividades económicas
AF	Análisis Funcional
AO	Área Ocupacional
AP	Área Profesional
CD	Criterio de Desempeño
CNAEP	Clasificador Nacional de Actividades Económicas del Paraguay
CNET	Consejo Nacional de Educación y Trabajo
CNPP	Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales
CO	Campo de Observación
CP	Competencia Profesional
CPO	Clasificador Paraguayo de Ocupaciones
EC	Elemento de Competencia
ETFP	Educación Técnica y Formación Profesional
ET	Equipos de Trabajo
FBC	Formación Basada en Competencias
FmP	Familia Profesional
FP	Formación Profesional
GT	Grupos de Trabajo
MEC	Ministerio de Educación y Ciencias
MF	Módulo Formativo
MS	Mesa Sectorial
MTESS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
NC	Niveles de Cualificación
OB	Objetivo Base
MNC	Marco Nacional de Cualificaciones
PP	Perfiles Profesionales
SNCP	Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales
UC	Unidad de Competencia
UTI	Unidad Técnica Interministerial

CAPÍTULO 1

EL CATÁLOGO NACIONAL DE PERFILES PROFESIONALES (CNPP)

En la medida en que un país es capaz de generar recursos humanos cualificados que respondan a las necesidades del sistema productivo, podrá contar con un crecimiento sólido y sostenible. Para ello, es indispensable detectar y anticipar las necesidades de competencias profesionales que requieren los diferentes sectores productivos. Los países se dotan de sistemas de cualificaciones compuestos por un conjunto de instrumentos y acciones:



Aseguramiento de Calidad del SNC

El Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CNPP) es el instrumento que permite identificar las competencias necesarias de los trabajadores para cada sector productivo.

A efectos de clarificar el concepto cualificación:

La **cualificación** es el resultado formal de un proceso de evaluación y/o validación que se obtiene cuando una autoridad competente establece que una persona, a través de la educación, formación o experiencia, ha alcanzado los Resultados de Aprendizaje (RA) correspondientes a estándares determinados. **Esta cualificación se documenta a través de un título o certificado** y conlleva el reconocimiento oficial de un valor, tanto en el mercado de trabajo como en los sistemas de educación y formación.

El Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales (CNPP) es el instrumento que recoge y estandariza las competencias que el trabajador debe tener para responder a las necesidades del mercado laboral. Permite:

- a) Clasificar los Perfiles Profesionales (PP) que sean pertinentes con las necesidades sociales, productivas y de desarrollo nacional, trazando rutas para la progresión y movilidad de las personas;
- b) Agrupar y ordenar Perfiles Profesionales (PP) con garantía de calidad y que sean susceptibles de reconocimiento en el país;
- c) Definir las Familias Profesionales (FmP) según las cuales se ordenan las ofertas de Educación Técnica y Formación Profesional (ETFP) del país.

El CNPP tiene a su vez, una validez a nivel país como **referente nacional, común y único** para la construcción de las ofertas formativas de ETFP y para el reconocimiento, evaluación y certificación de competencias profesionales.

Considerando que el CNPP tiene como usuarios a las instituciones, centros de formación, las empresas, los trabajadores y la sociedad en general, debe ser un instrumento accesible y que permita consultar y encontrar fácilmente la información.

A tal efecto se ordena en:

- Eje sectorial: Familias Profesionales (FmP).
- Eje de nivel: distintos Niveles de Cualificación (NC).



El CNPP por lo tanto, se ordena según FmP y NC, lo cual beneficia a los siguientes actores:

- **a las personas** ya que permite visualizar posibles trayectorias laborales y de aprendizaje;
- **a los empleadores** para identificar el nivel de conocimientos, habilidades y aptitudes que tiene una persona en una determinada cualificación;
- **a la administración** para mejorar su política de formación y empleo gestionando mejor la oferta formativa;
- **a las instituciones de formación** para contar con un referente para diseñar su oferta formativa.

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 distintas instituciones responsables.

1.1. Familias Profesionales (FmP).

Las Familias Profesionales (FmP) son el conjunto amplio de ocupaciones asociadas al proceso de producción de un bien o servicio que:

- mantienen una singular afinidad formativa;
- tienen significado en términos de empleo;
- comparten un mismo contexto de trabajo;
- cuentan con similares exigencias socio-técnicas o de mercado;
- permiten la construcción de una profesionalidad.

Unidades clasificatorias diferentes

¿CUAL ES EL ÁMBITO?	¿QUE INCLUYE?	¿EN QUE SE AGRUPAN?
Economía	Actividades Económicas	Sectores Productivos
Empleo	Ocupaciones	Grupos Ocupacionales
Formación	Cursos, Carreras	Áreas De Conocimientos
Competencias	Perfiles Profesionales	Familias Profesionales

Para identificar las FmP existentes en el país, se ha trabajado con equipos conformados en forma interministerial, los cuales han sido integrados por técnicos designados por Resolución Ministerial, tanto del Ministerio de Educación y Ciencias (MEC) como del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), que tienen a su cargo la construcción del CNPP.

Como resultado del trabajo consensuado por el equipo interministerial, se define un total de 23 FmP que forman parte de la estructura final del CNPP, aprobadas por Resoluciones Ministeriales MEC N° 23.543/16 y MTESS N° 726/16.

Estructura de Familias Profesionales.

Familia Profesional (FmP)	Código	Familia Profesional (FmP)	Código
Hospitalidad	HOSP	Arte y Artesanía	ARAR
Agropecuario	AGRO	Medio Ambiente	MEAM
Construcción	CONS	Química	QUIM
Automotores	AUTO	Minas y Canteras	MICA
Salud y Deportes	SADE	Transporte y Logística	TRLO
Industrias Gráficas	INGR	Actividades tipo Servicios	ACSE
Belleza y Estética	BEES	Electricidad y Electrónica	ELEL
Seguridad	SEGU	Administración y Gestión	ADYG
Servicios Educativos	SEED	Industrias Alimentarias	INAL
Textil y Confección	TECO	Imagen, Sonido y Comunicación	IMSO
Mecánica y Metales	MEME	Tecnología de la Información y Comunicación	TICS
		Servicios Socioculturales y a la Comunidad	SSCO

Las Familias Profesionales (FmP) presentan una ordenación horizontal, es decir, no hay una familia superior a otra en niveles de cualificación pues no tienen jerarquía entre ellas.

Las FmP no suelen presentarse de forma alfabética, sino ordenadas según la transferibilidad de competencia y por tanto de movilidad que pueda existir entre varias de ellas, con el fin de motivar la promoción y progresión tanto educativa como profesional.

El conjunto de las 23 FmP reúne todas las actividades económicas (AAEE) del Clasificador Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP) y todas las ocupaciones del Clasificador Paraguayo de Ocupaciones (CPO).

1.2. Niveles de Cualificación (NC) de los Perfiles Profesionales (PP).

Los niveles son las categorías en que se clasifican los PP 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.

La ordenación de los PP en NC, se realiza atendiendo a la competencia profesional requerida en los sistemas de producción, con ajuste a determinados descriptores de nivel que fueron establecidos y consensuados interministerialmente, por el MEC y el MTESS.

La ubicación de los PP en sus correspondientes NC, además de ordenar las ofertas formativas asociadas a los mismos, podrá servir de referencia para la actualización de los clasificadores de ocupaciones y de actividades económicas (AAEE), entre otras definiciones vinculadas a la descripción de nuevos empleos.

1.3. Niveles de Cualificación y Descriptores de Nivel.

Descriptores de Niveles de Cualificación										
NIVEL	DESCRIPCIÓN	CONOCIMIENTOS		DESTREZAS Y HABILIDADES		DESCRPTORES		COMPETENCIA		FORMACIÓN
		Tipo de conocimiento teórico que una persona adquiere, comprende y maneja en un determinado contexto.	ACTIVIDADES	RESULTADOS DE TRABAJO	AUTONOMÍA	RESPONSABILIDAD	Se refiere a la autonomía y al nivel de responsabilidad, relacionadas a las tareas y funciones propias de un determinado contexto laboral.	Se refiere a las ofertas de formación y capacitación laboral, que se corresponden a los niveles de perfiles profesionales.		
1	Personas que desarrollan conocimientos elementales y sin autonomía. Exigen un alto nivel de subordinación y supervisión de ejecución. Las actividades son fundamentalmente simples, de carácter físico, rutinarias y poco complejas, desarrolladas de manera repetitiva, respetando procedimientos preestablecidos.	Conocimiento básico, sencillo y de fácil comprensión.	Simple, altamente físicas, rutinarias y poco complejas.	Trabajos repetitivos conforme a procedimientos preestablecidos y verificables en forma inmediata.	Sin autonomía, con poco margen de alternativas en el cumplimiento de las tareas.	Alto nivel de subordinación y supervisión de ejecución.	Formación Profesional Inicial - Formación Profesional (IMEC - MTESS).	Auxiliares	PERFIL DE SALIDA	
2	Personas que desarrollan actividades de carácter técnico, poco rutinarias, con cierto grado de análisis en el cumplimiento de sus tareas. Requiere el conocimiento de fundamentos técnicos y conceptos generales. Poseen autonomía limitada respecto a los medios y técnicas que emplea. Son capaces de asumir responsabilidades en lo que respecta al desarrollo de las tareas, conforme a pautas preestablecidas.	Con fundamentos técnicos y conceptos generales de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.	Poco rutinarias, requiere cierto grado de análisis.	De carácter técnico, asegurando eficacia del trabajo.	Autonomía limitada relacionada a los medios y técnicas empleadas.	Asume responsabilidades en cuanto a la realización de sus tareas, conforme a parámetros predefinidos.	Formación Profesional (IMEC y MTESS) - Capacitación Laboral (MTESS) - Bachillerato Técnico y Formación Profesional Media (IMEC).	Técnicos y Técnicos de Nivel Medio		
3	Personas que desarrollan actividades complejas y no rutinarias, con criterios de eficiencia, pertenecientes a contextos laborales limitados. Requieren fundamentos técnicos y de procesos técnicos específicos, en un campo de trabajo concreto. Cuentan con autonomía limitada y un amplio margen de alternativas, con competencias para delegar responsabilidades y supervisar trabajos rutinarios.	Con fundamentos técnicos y de procesos técnicos específicos, en un campo de trabajo concreto.	Conjunto de actividades profesionales complejas y no rutinarias, pertenecientes a contextos limitados.	De carácter técnico, con capacidad de análisis para optimizar recursos con un enfoque de eficiencia.	Autonomía limitada y amplio margen de alternativas.	Delega responsabilidades y supervisa trabajos rutinarios.	Educación Tercaria No Universitaria - Tecnicatura Superior (IMEC - MTESS).	Técnicos Superiores		
4	Personas que desarrollan actividades sumamente complejas en una gran variedad de contextos, conforme a parámetros predefinidos. Incorporan en ellas, procesos de planificación y gestión de proyectos, productos y/o servicios. Con conocimiento científico especializado en un campo de trabajo. Cuentan con autonomía, amplio margen de alternativas, capacidad de toma de decisiones, asignación de recursos y supervisar trabajos técnicos.	Con fundamentos de diversas técnicas y procesos, con conocimiento científico, especializado en un campo de trabajo concreto.	Actividades sumamente complejas en una gran variedad de contextos.	De carácter técnico y organizativo, enfocado a la planificación de acciones, definición y gestión de proyectos, productos y/o servicios.	Autonomía con amplio margen de alternativas y capacidad de toma de decisiones.	Responde por las actividades desarrolladas conforme a parámetros predeterminados, asigna recursos y supervisa trabajos técnicos.	Educación Universitaria, Carreras de Grado (Universidades e Institutos Superiores).	Título de Profesional de Grado		
5	Personas que desarrollan un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad, de carácter técnico-científico, organizativo o económico; realizados en diversos contextos para la innovación y el desarrollo. Es responsable del diseño, dirección, gestión y la supervisión de los trabajos en forma integral. Cuenta con un alto grado de discernimiento y máxima autonomía para la toma de decisiones. Su actuación se fundamenta en bases científicas de un campo de trabajo concreto y en articulación con otros campos.	Con fundamentos científicos de un campo de trabajo concreto, en articulación entre diversos campos, incorporando comprensión crítica de teorías y principios.	Ampio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos, técnicos-científicos, para la innovación y el desarrollo.	De carácter técnico-científico, organizativo o económico, orientado al diseño, dirección y gestión.	Alto grado de discernimiento y máxima autonomía para la toma de decisiones.	Responsable por las actividades de carácter técnico y científico, de la supervisión de trabajos en forma integral, de la construcción e implementación de parámetros de trabajo, con capacidad de asignación de recursos.	Educación Superior, Carreras de Postgrado, (maestría y doctorado).	Título de Postgrado (Especialización, maestría y doctorado).		

CAPÍTULO 2

EL MODELO DE PERFIL PROFESIONAL (PP).

El propósito de establecer un modelo común y único para todos los Perfiles Profesionales (PP) que se incorporen al Catálogo es facilitar la comprensión, utilización y comparabilidad a todos sus usuarios.

El modelo servirá:

- para que las instituciones de ETFP y otros actores del ámbito de la educación y la formación puedan construir programas de estudio pertinentes que ofrezcan mayores posibilidades de empleabilidad a sus estudiantes;
- para que los empleadores puedan visualizar las competencias que soportan los programas formativos que se asocien o que incluyan los perfiles del CNPP y cuyos títulos o diplomas presenten los candidatos a un puesto;
- para que los servicios de información y orientación -vocacional y profesional- puedan prestar un mejor servicio a sus usuarios, ya sean estos estudiantes, trabajadores o desempleados y que tomen mejores decisiones en cuanto a itinerarios de formación o de empleo;
- para que los actores de los procesos de reconocimiento, evaluación y certificación de competencias adquiridas a través de la experiencia profesional puedan identificar y contrastar las competencias que poseen los candidatos con las descritas en los perfiles.

Este modelo responde al enfoque de **formación por competencias**, que permite al estudiante desempeñarse en un mercado laboral dinámico, adaptarse a los cambios con flexibilidad y constituirse como un agente activo en la construcción de la sociedad del conocimiento.

La formación por competencias implica transformaciones profundas en los diferentes niveles de ETFP, al focalizarse en:

- Educación y formación enfocada en alcanzar RA asociados a competencias;
- El foco en el que aprende y no en el que enseña.
- El componente específico de la formación orientado a la profesionalidad
- Desarrollar en el estudiante competencias de flexibilidad, autonomía y aprender a aprender.

Se denomina Perfil Profesional (PP) al conjunto de competencias laborales con significación para el empleo (permiten desempeñar una ocupación) correspondiente a un determinado Nivel de Cualificación (NC) y que pueden ser adquiridas mediante ETFP o a través de la experiencia laboral.

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

Es necesario mencionar las **características fundamentales** para comprender el modelo del PP al que esta Guía responde:

- La definición de los PP trasciende las habilidades personales de los individuos y de los métodos y procedimientos específicos de empresas y organizaciones concretas.
- La vocación del PP es definir, para el ámbito de profesionalidad que abarca, el mínimo de competencias que deben tener las personas para que las organizaciones del país, 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 PP define las competencias no solo en el momento presente sino también incorporando las previsiones sobre posibles cambios en tecnologías y procesos de producción o servicio.
- Los PP 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.

- Los PP deben asegurar todas las dimensiones de la competencia profesional:



- **Competencia técnica**, para operar de manera efectiva los medios y materiales, la información y obtener los productos o resultados del trabajo.
- **Competencia organizacional**, para planificar y coordinar actividades.
- **Competencia económica**, para administrar racionalmente los recursos necesarios para la producción o la prestación del servicio.
- **Competencia de cooperación y relación con el entorno**, para integrarse eficazmente en el trabajo y crear o utilizar redes de colaboración para casos de contingencias.
- **Competencia para lidiar con contingencias**, dando respuesta a las dificultades y problemas que se presenten durante el desempeño de la actividad profesional.

Cada PP está conformado por un agregado de estándares de competencia llamados Unidades de Competencia (UC):

Perfil profesional
Unidades de competencia
UC1:
UC2:
UC3:
UC4:
UC5:

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. Detrás de cada UC existe un puesto de trabajo o una función significativa para el sector productivo. Además, es el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial.

NOTA: cada PP debe contener un mínimo de tres UC y preferentemente un máximo de seis UC.

Las profesiones reguladas en el Modelo de Perfil Profesional (PP).

Una **profesión regulada** se corresponde con una actividad o un conjunto de actividades profesionales que afectan derechos constitucionales de las personas; por eso su acceso o ejercicio están subordinados en virtud de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, a la posesión de determinadas cualificaciones. En el caso de perfiles asociados a profesiones reguladas, su denominación debe ser acorde a la señalada en la correspondiente normativa.

2.1. Estructura del Perfil Profesional (PP).

Aprobado por Resolución Ministerial MEC N° 14.896/17 y MTESS N° 732/17.

Para organizar el CNPP se propone que los GT utilicen la siguiente estructura, que contiene los aspectos esenciales que caracterizan a un determinado PP por lo que a través del mismo se podrá tener una visión global de cada uno de ellos y de su implicancia en el sector productivo, teniendo como referencia los Clasificadores Nacionales de Ocupaciones y de Actividades Económicas.

La estructura del PP incorporado al CNPP debe contar con los siguientes componentes:

a.DENOMINACIÓN: indica la actividad que será capaz de desarrollar la persona. En su redacción se debe evitar hacer referencia a un puesto de trabajo como así también no se debe indicar una categoría profesional.

b.NIVEL DE CUALIFICACIÓN: a cada PP le corresponde un nivel de la estructura vigente, compuesta por cinco niveles de cualificaciones consensuados interministerialmente por Resolución. Si existieren UC con diferentes NC deberán ser correlativas abarcando como máximo hasta dos niveles. En este caso el nivel del PP coincidirá con el máximo nivel de las UC que componen el perfil.

c.FAMILIA PROFESIONAL: denominación otorgada, según la estructura de FmP del CNPP, aprobado con carácter oficial.

d. CÓDIGO DEL PERFIL: los PP se codifican alfanuméricamente para su gestión en el CNPP, considerando las FmP y el NC.

e.COMPETENCIA GENERAL: describe de forma global la profesionalidad que se requiere para el desempeño del PP y responde al conjunto de conocimientos, habilidades cognitivas, prácticas y actitudinales que definen el perfil, describiéndolo en forma de funciones u objetivos de la producción que deben ser alcanzados.

f.OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO: indica con carácter orientador el ámbito profesional, las ocupaciones o puestos de trabajo que cubre el perfil. En su construcción se incorporarán los códigos de las ocupaciones directamente relacionadas al perfil, según el Clasificador Paraguayo de Ocupaciones (CPO), hasta cuatro dígitos, como así también la denominación de otras ocupaciones reconocidas en el mercado laboral, aunque no estén en el CPO.

g.SECTORES PRODUCTIVOS Y TIPOS DE ORGANIZACIONES EN LOS QUE SE INTEGRA: indica con carácter orientador los sectores productivos relacionados y el tipo de organizaciones donde se desarrolla la actividad profesional. Se incluyen los códigos de las actividades económicas del Clasificador Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP).

Denominación:		Nivel de Cualificación:	
Familia Profesional:		Código del Perfil:	
Competencia General:			
Ocupaciones y puestos de trabajo:	Código CPO:		
Sectores productivos y tipo de organizaciones en los que se integra	Código CNAEP		

Ejemplo de Estructura de Perfil Profesional (PP).



Denominación:	Trabajos de topografía en construcción.	Nivel de Cualificación:	3
Familia Profesional:	Construcción.	Código del Perfil:	CONS001_3
Competencia General:	Realizar trabajos topográficos en construcción, recopilando datos de campo para el levantamiento de terrenos y construcciones, colaborando en el gabinete de proyectos para el procesado de la información y materializando en obra los replanteos necesarios, en condiciones de calidad, seguridad y protección del medio ambiente, según instrucciones y bajo la supervisión del responsable a cargo.		
Ocupaciones y puestos de trabajo:		Código CPO:	
Técnicos en Ingeniería Civil: Técnico agrimensor; Técnico topógrafo; Técnico en ingeniería civil.		3112	
Delineantes y dibujantes técnicos: Delineante en topografía.		3118	
Sectores productivos y tipo de organizaciones en los que se integra		Código CNAEP	
Construcción de Edificios.		F41	
Ingeniería Civil.		F42	
Actividades especializadas de construcción.		F43	
Este sector incluye las actividades de construcción en general y especializada de edificios y obras de ingeniería civil. Se incluyen las obras nuevas, reparación, adición y alteración, la construcción de edificios prefabricados o estructuras en el lugar y también la construcción de naturaleza temporal.			

2.2. Estructura de la Unidad de Competencia (UC).

La UC contiene los siguientes elementos:

a.DENOMINACIÓN: indica la actividad que es capaz de realizar. El nombre debe ser entendible por sí mismo en el sector profesional. No se expresa como un puesto de trabajo.

b.CÓDIGO ALFANUMÉRICO: identifica su orden de registro y su nivel, sin identificar la FmP a la que pertenece (puede ser transversal a más de una) o el perfil al que corresponde.

c.NIVEL DE CUALIFICACIÓN: cada UC es nivelada aplicando los descriptores de nivel y se sitúa en uno de los 5 niveles de cualificación.

d.ELEMENTOS DE COMPETENCIA: establecen el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades del trabajo que realiza. Describen lo que debe ser capaz de hacer y probar.

e.CRITERIOS DE DESEMPEÑO: expresan el nivel aceptable del Elemento de Competencia que satisface los objetivos de la producción; constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional.

f.CONTEXTO DE APLICACIÓN: describe con carácter orientador, los medios y materiales de producción, principales resultados del trabajo, información utilizada o generada y cuantos elementos de análoga naturaleza se consideren necesarios para enmarcar la UC.

Denominación:	
Código:	Nivel de cualificación:
Elementos de competencia:	Criterios de desempeño:
Contexto de aplicación	
Medios y materiales:	
Información:	
Principales resultados del trabajo:	



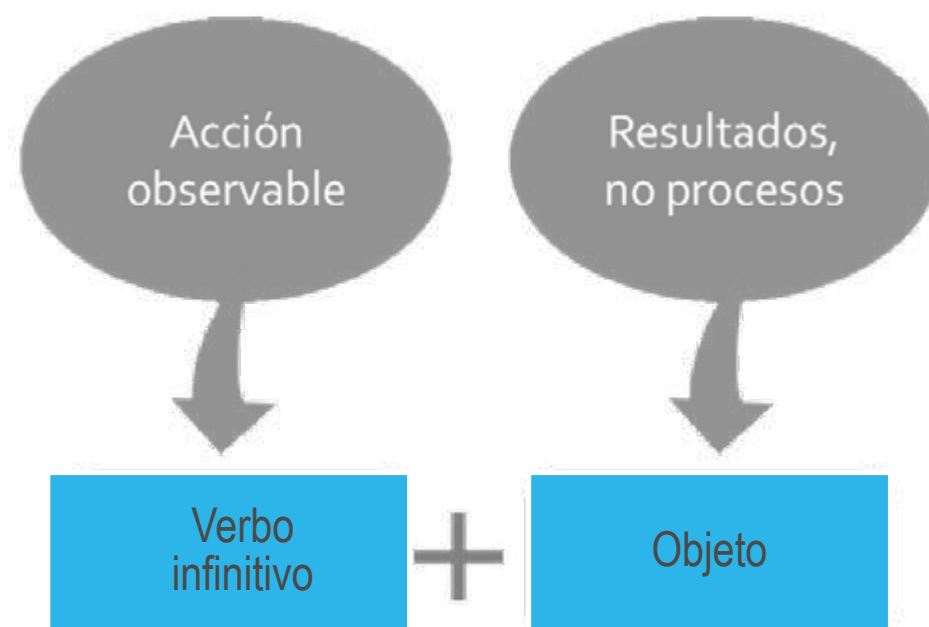
Ejemplo de Estructura de Unidad de Competencia (UC).

Denominación UC		Realizar Trabajos de Topografía de Campo.	
Código	UC0011_3	Nivel	3 (tres)
Elementos de competencia		Criterios de Desempeño (CD)	
EC 1. Elaborar planos y croquis del área de trabajo especificando la situación de las		CD1.1. Adecuar el plan de trabajo a la naturaleza del levantamiento, precisando métodos, procedimientos y secuencia de operaciones y definiendo las medidas preventivas necesarias (riesgos de caída por	
los métodos y los procedimientos que se llevarán a cabo para realizar los levantamientos.		prevista sobre las construcciones (demolición, rehabilitación, remodelación o restauración).	
		CD1.2. Asegurar que la precisión del levantamiento que se realiza es congruente con el objetivo del proyecto, en función de la actuación prevista sobre las construcciones.	
		CD1.3. Prever los recursos atendiendo a la minimización de costes.	
EC 2. Estacionar los equipos e instrumentos topográficos para proceder a la toma de datos, siguiendo el plan de trabajo y respetando las condiciones de seguridad establecidas.		CD2.1. Verificar los instrumentos topográficos, calibrándolos diariamente y comunicando, en el caso de mal funcionamiento, al superior responsable.	
		CD2.2. Marcar los puntos de estación sobre el terreno, detectando la presencia de obstáculos a las visuales, y anotar sobre el croquis de levantamiento cuando no estén incluidos en él, y fotografiarlos en su caso.	
		CD2.3. Estacionar el instrumento y efectuar la orientación necesaria para obtener datos con la precisión establecida en el plan de trabajo.	
		CD2.4. Posicionar las miras, reflectores, prismas y móvil GPS en los puntos establecidos con la debida verticalidad y orientación, respetando las medidas preventivas necesarias.	
EC 3. Recopilar datos planimétricos, altimétricos y batimetrías para el levantamiento de terrenos, construcciones y trabajos fluviales relacionados, siguiendo el plan de trabajo, a fin de conseguir la precisión requerida, almacenando la información en el soporte adecuado y respetando las condiciones de seguridad establecidas.		CD3.1. Obtener las distancias, ángulos y coordenadas, siguiendo los métodos y procedimientos definidos en el plan de trabajo y aplicando las correcciones necesarias.	
		CD3.2. Registrar las observaciones en libreta de campo o almacenarla debidamente codificadas en libreta electrónica, anotando las indicaciones pertinentes de forma que resulte sencilla y precisa la posterior explotación de dichos datos.	
		CD3.3. Identificar y realizar las comprobaciones pertinentes a los métodos empleados, verificando que los errores de cierre no superen las tolerancias y procediendo a un nuevo levantamiento en caso de superar el margen de tolerancia admitido.	
Contexto de aplicación			
Medios y materiales			
Instrumentos/Herramientas: libreta de anotación, regleta de nivelación, nivel de manguera, equipos topográficos para medir ángulos, niveles y pendientes, teodolito óptico, teodolito electrónico, distanciómetro, estación total, estación semi total, cinta métrica de bajo coeficiente de dilatación térmica, plomada metálica, metro, escuadra, escalera, trípode, brújula, taquímetro, planímetro, varillas pintadas o fichas, fotogrametría, anteojo astronómico, miras, instrumento de posicionamiento GPS, jalones, bastones y escalímetro. Equipos de brigada necesarios. Equipos de seguridad.			
Información			
Planos de construcción, urbanísticos y topográficos. Planos aprobados. Croquis. Plano de obra. Especificaciones técnicas. Instrucciones del Topógrafo. Señalización de obras. Normas de seguridad personal. Normas de higiene laboral y protección ambiental. Ordenanzas Municipales de la construcción.			
Principales resultados de trabajo			
Planos y croquis del área de trabajo. Equipos e instrumentos topográficos estacionados para proceder a la toma de datos. Datos planimétricos, altimétricos y batimetrías recopilados.			

2.3. Guía rápida de Criterios de Redacción

2.3.1. Unidades de Competencia (UC)

La redacción se debe realizar en términos de resultados y no de procesos, de manera concisa y precisa. El nombre de la UC, debe ser comprensible, independientemente de la FmP en la que se encuadre y no debe reflejar la denominación de un puesto de trabajo.



Ejemplos

UC: Realizar la limpieza y puesta a punto de las habitaciones y las áreas comunes.
UC: Representar elementos de construcción.
UC: Controlar la ejecución de movimiento de suelo.

2.3.2. Elementos de Competencia (EC).

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.

Al EC debe poder anteponerse perfectamente la frase: "el trabajador será capaz de..."

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

EC: Realizar la recepción y almacenaje de las mercancías solicitadas, cumpliendo con los requerimientos de calidad y las instrucciones establecidas.

EC: Dirigir a pie de obra las demoliciones, respetando los procedimientos y condiciones de seguridad de acuerdo con los planes de demolición y seguridad de la obra.

EC: Montar soportes y generadores eólicos, a partir de planos y especificaciones técnicas.

Los requisitos de los Elementos de Competencia² (EC) son:

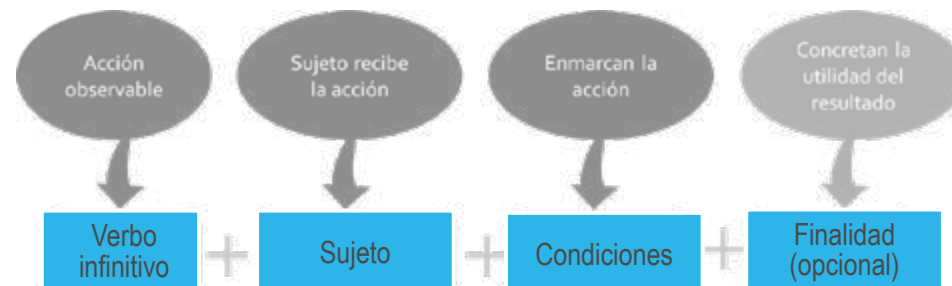
- Deben referirse a una situación de trabajo que sea identificable como una función o un rol reconocido en la industria o servicio, por lo que se debe evitar enunciar como situaciones de aprendizaje o de formación o a prueba de conocimientos.
- Deben describir un logro, resultado o comportamiento de la actividad de trabajo que pueda ser demostrado o evaluado directamente.
- En su formulación deben evitarse verbos o palabras que se refieran a los procesos mentales necesarios para producir el resultado y/o a la expresión de actividades no observables y el empleo de expresiones genéricas.
- El enunciado debe ser lo suficientemente general para que pueda aplicarse a todas las organizaciones del sector y, en su caso, a otras ocupaciones o sectores.

Nota: en cada PP debe haber un mínimo de tres EC y preferentemente un máximo de siete.

² Asís Blas, López Lacalle & Rueda (2014)

2.3.3. Criterios de Desempeño (CD).

Expresan el nivel aceptable de los EC para satisfacer los objetivos de los sectores productivos 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 y formato.



Ejemplo

- CD: Detectar las posibles rendijas entre los componentes del encofrado para evitar pérdidas de hormigón fresco y optimizar recursos.
- CD: Realizar el cableado de los circuitos según el plano de instalación eléctrica y cumpliendo los reglamentos y normas vigentes.
- CD: Nivelar los encofrados de fondo y laterales según especificaciones para la obtención de vigas niveladas y losas horizontales.

Los requisitos de los Criterios de Desempeño (CD) según Asís Blas, et all, (2014) deben:

- Expresar claramente, y de forma precisa, el enunciado y el resultado del desempeño del EC, de forma que todos los expertos lleguen a la misma conclusión sobre su significado.
- Describir evidencias de competencias que sean observables, por lo que deben expresar resultados de las actividades de trabajo, ya sea comportamientos, características de productos o información.
- Describir solamente los aspectos esenciales o resultados críticos, incluyendo aspectos de seguridad, salud laboral y de calidad del producto o servicio.
- Referirse a las características idóneas que deben poseer los productos o servicios. Si estos productos o servicios existen, son siempre una fuente segura para obtener criterios para acotar (y evaluar la competencia), con la condición de que se determinen las características precisas de los mismos. Ejemplo de estas características son: exactitud, acabado, corrección, claridad, disponibilidad, formato, optimización de factores, etc.
- Especificar cuando sea necesario, métodos y procedimientos de trabajo, (sean estos de seguridad, de imperativo legal, procedimientos estandarizados en el subsector, etc.). Se debe evitar que éstos sean muy específicos.

2.3.4. El contexto de aplicación.

Nota: en cada EC debe existir un mínimo de tres CD y preferentemente un máximo de siete.

Hace referencia tanto a las situaciones de trabajo actuales como a las previsiblemente futuras del campo ocupacional correspondiente. Las mismas describen los siguientes aspectos del contexto de trabajo:

Medios y materiales

Se redacta como un listado de instalaciones, equipamientos, utensilios y herramientas. No puede marcarse una regla absoluta sobre el grado de concreción ya que depende del EC y de sus CD, sin embargo, se puede recomendar que sea el grado que permita identificar los elementos más significativos del contexto en el que se desempeña el profesional.

Debido al dinamismo tecnológico en los sectores listar de manera exhaustiva los medios de trabajo puede conducir a que el perfil quede obsoleto rápidamente. De la misma forma, cuando los materiales son muy diversos (ejemplo de materia prima en cocina), será difícil realizar un listado exhaustivo.

En ambos casos se recomienda realizar una redacción que no incluya detalles muy específicos para evitar su rápida obsolescencia:



Ejemplos

- Equipos de seguridad normados en los trabajos con hormigón.
- Equipos de cocción en seco de alimentos.
- Materias primas: pescados, aves, carnes, mariscos, frutas y hortalizas.

Información

Tanto la utilizada por el profesional para el desempeño como la que genera durante ese desempeño. Se redacta como un listado de tipos de documentación.



Ejemplos

- Órdenes de trabajo de taller automotriz.
- Instrucciones de montaje e instalación de equipos de refrigeración.
- Señalización de obras.
- Nota de remisión de materia prima recibida.
- Ordenanzas Municipales de construcción.

Principales resultados del trabajo

Son los productos o servicios obtenidos a través del desempeño descrito en la UC.



Ejemplos

- Encofrado construido y montado.
- Organización, planificación y coordinación de personas, materiales e insumos según proyecto de obra.
- Instalaciones y sistemas de climatización montados y operativos.

2.4. Orientaciones para la codificación.

Codificación de la Familia Profesional (FmP).

Se utiliza el código alfabético que identifica a la FmP según la tabla de FmP.



Ejemplo

Familia Profesional: HOSPITALIDAD
Código: HOSP

Codificación del Perfil Profesional (PP).

Se utilizan las siglas de la FmP, seguida de tres números dígitos que identifican el PP seguidos de un último número dígito que indica el NC. La codificación del PP, al interior de cada FmP, inicia con los dígitos 001 y va aumentando gradualmente.



Ejemplo

Familia Profesional: HOSPITALIDAD
Perfil Profesional: Recepción en establecimientos / Nivel 1
Código: HOSP001_1

Codificación de la Unidad de Competencia (UC)

Se utiliza el código alfanumérico que identifica la UC y el NC correspondiente. Se utilizan las siglas UC seguida de cuatro dígitos numéricos que representan la referida UC y un último dígito que indica el NC. Las mismas deben ser codificadas en una única instancia para evitar duplicidades, dado que cada UC puede responder a más de un PP.



Ejemplo

Unidad de Competencia: Realizar trabajos auxiliares en obras de construcción/ Nivel 1
Código: UC0276_1

CAPÍTULO 3 METODOLOGÍA DE DEFINICIÓN DE PERFILES PROFESIONALES (PP) PARA EL CNPP.

La metodología de definición de Perfiles Profesionales (PP) para el CNPP permite:

a) En el ámbito sectorial, identificar y definir las competencias profesionales que se requieren de los trabajadores para el desarrollo de los procesos de producción de bienes o servicios:

- Competencias de amplio espectro, con valor y significado en el empleo;
- Competencias con un alto grado de adaptabilidad a la evolución de los modos de producción y de servicio;
- Una concepción amplia de la competencia profesional que otorgue a los trabajadores la capacidad de realizar el trabajo en diferentes contextos y situaciones de producción y de servicio;
- Competencias enfocadas en los resultados que las personas puedan demostrar, con independencia de cómo se hayan adquirido.

b) En el ámbito de la ETFP, dotar de empleabilidad a los estudiantes, al construir planes de estudios que den respuesta a esas competencias profesionales requeridas.

c) Que las competencias puedan identificarse y definirse cumpliendo unos requisitos y un formato de PP estructurados en UC y que estos perfiles sean la base de la oferta formativa en ETFP.

Para la definición de los Perfiles Profesionales (PP), se aplica una metodología de tres etapas y diez fases.

Metodología de elaboración de perfiles profesionales en Paraguay



3.1. Etapa A. Delimitación y caracterización de la Familia Profesional (FmP) y constitución de los Grupos de Trabajo (GT).

Etapa A. Fase 1. Delimitación y descripción de la Familia Profesional (FmP).



El objetivo de la **Fase 1 de Delimitación de la Familia Profesional (FmP)** se concreta fundamentalmente, en la identificación de actividades económicas y ocupaciones asociadas a las FmP que son la base para la estructura de las FmP, las cuales se encuentran en el Clasificador Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP) y Clasificador Paraguayo de Ocupaciones (CPO).

Conviene tener muy presente que el criterio para la división en FmP es la afinidad de la competencia, y esto no siempre condice con el sector productivo, cuya diferenciación y clasificación obedecen principalmente a una lógica económica. Debe tenerse en cuenta que el conjunto de FmP debe responder al conjunto de Actividades Económicas (AAEE) del país.

Si bien el CNPP ya establece las FmP del mismo y las principales AAEE dentro de ellas, es imprescindible en esta fase delimitar exactamente cuáles son sus límites en cuanto a las AAEE que engloba y también las ocupaciones.

- Se trata por tanto de:
- Delimitar el ámbito económico-productivo y ocupacional de la FmP analizada.
 - Establecer límites de la FmP con otras del CNPP.

Base para la Estructura de las Familias Profesionales (FmP).....

CNAEP - Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Paraguay			CPO - Clasificador Paraguayo de Ocupaciones
Sección	División	Grupo	Grupo Primario



ATENCIÓN

El resultado de la fase 1 es:
La delimitación de la Familia Profesional (actividades económicas y ocupaciones) y la justificación de la delimitación.



Ejemplo de delimitación de Familia Profesional ADYG.

CNAEP			CPO		
M- ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.	69 - 70	GESTIÓN FINANCIERA Y ECONÓMICA	Gestión Financiera. Gestión Contable y Fiscal. Gestión de Presupuesto y Tesorería Gestión de microempresas. Auditoría.	3433 3433 4212	Asistente financiero. Auxiliar contador. Cambista, casa de cambios. No se recoge. No se recoge.
K- ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.	64 - 65 - 66	GESTIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS FINANCIEROS Y DE SEGUROS.	Gestión y comercialización de productos financieros. Gestión y comercialización de seguros y reaseguros.	3432 3412	Empleado, banco/préstamos. Agente/Corredor, seguros.
N- ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS DE APOYO.	82 - 821 - 822 - 829 - 74 - 78	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PÚBLICA Y PRIVADA.	Actividades administrativas. Gestión de las comunicaciones. Gestión documental. Servicios de atención a clientes internos y externos. Traducción e interpretación. Gestión de RRHH.	3431 4112 3432 244 3443	Corresponsal, nivel medio. Encargado, cablegrama. Auxiliar, abogacía. No se recoge. Filólogos, traductores e intérpretes (son de nivel 4). Funcionario, prestaciones sociales.
L- ACTIVIDADES INMOVILIARIAS.	68	ADMINISTRACIÓN DE INMUEBLES.	Administración de condominios.	3413	Administrador, propiedades inmuebles.
M- ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS N- ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS DE APOYO	73 - 823	MARKETING Y PUBLICIDAD.	Investigación de Mercado. Merchandising y animación de puntos de ventas. Publicidad y Propaganda. Organización y gestión de eventos empresariales, comerciales y de negocios.	4122 No se recoge No se recoge	Censista Encuestador, Auxiliar estadístico, supervisor, censista, otros empleados de servicios estadísticos y financieros, no especificados. Encargados de visual merchandising, Visual merchandiser de tienda, Escaparatista Coordinador de proyectos; Técnico junior/senior en empresas o departamentos de producción de eventos. Técnico junior/senior en comunicación y/o marketing. Responsable de Protocolo y/o Relaciones institucionales.
L- ACTIVIDADES INMOVILIARIAS.	68	INTERMEDIACIÓN INMOBILIARIA	Intermediación Inmobiliaria.	3413	Administrador, propiedades inmuebles.
G- COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.	4510 - 453 - 454 - 46- 47 - 48	GESTIÓN DE LA COMPRAVENTA DE PRODUCTOS Y/O SERVICIOS.	Comercialización de productos y servicios. Comercio Electrónico. Gestión de Compra y Stock.	3415 No se recoge. 3416	Agente, ventas. Responsable de e-commerce, Community Manager, Especialista SEM, Especialista SEO, Editor de contenidos. Agente, suministros.

Etapa A. Fase 2. Preparación de datos y análisis de la Familia Profesional (FmP).



El objetivo de esta segunda fase es realizar un análisis o descripción sectorial de la FmP, recogiendo suficiente información para caracterizarla y establecer los límites en relación con otras FmP. Además, esta información será clave para la toma de decisiones durante la construcción de los PP.

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 FmP.



El resultado de la fase 2 es:

- La descripción sectorial de la Familia Profesional en su configuración empresarial, laboral, formativa, normativa y prospectiva.

Etapas A. FASE 3. Organización del Grupo de Trabajo (GT).



Para cada FmP del CNPP se debe instalar un GT, integrado por funcionarios técnicos del MEC y del MTESS como Expertos Metodólogos, además de los Expertos Ocupacionales que cuentan con un alto nivel de cualificación en el sector productivo correspondiente.

Cada GT debe estar liderado por un funcionario técnico del MEC y del MTESS, quien será el Coordinador del respectivo GT. Es indispensable que ambos Ministerios cuenten con sus respectivos representantes en cada GT.

Cada GT será constituido, según la priorización de las FmP y tendrá por objetivo elaborar los PP; en tanto, que para el contraste y la validación de los PP elaborados, serán integradas las Mesas Sectoriales con representantes de diferentes instituciones vinculadas a la FmP.

Las principales funciones del GT son:

- Elaboración, revisión y validación del Campo de Observación (CO);
- Caracterización de los procesos productivos y de servicio;
- Aplicación del Análisis Funcional (AF);
- Identificación de los Perfiles Profesionales (PP): Unidades de Competencia (UC);
- Elaboración de las UC - Elementos de Competencia (EC) 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 (FP) formal y no formal basadas en los PP.

Los integrantes del GT y sus funciones:

El GT está integrado por **expertos ocupacionales**, 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. Es muy útil definir previamente un perfil de expertos ocupacionales para el área profesional, de manera que pueda gestionarse más fácilmente a través de la Mesa Técnica la selección de los más adecuados para la tarea.

Dentro de este grupo se incorporan **expertos metodológicos-institucionales y docentes** del sector que resultarán expertos fundamentales en las fases de definición de la formación asociada al PP. Estos expertos del GT están propuestos por la Mesa Técnica de la FmP correspondiente.



- Coordinar la actividad de los expertos del GT del área de referencia en la elaboración de los PP, responsabilizándose de los resultados bajo la supervisión de un técnico nacional.
- Convocar y coordinar las reuniones de expertos para la definición de los PP.
- Redactar, junto con los expertos, los PP en el área de referencia y la formación asociada 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 claves del sector, tanto público como privado.



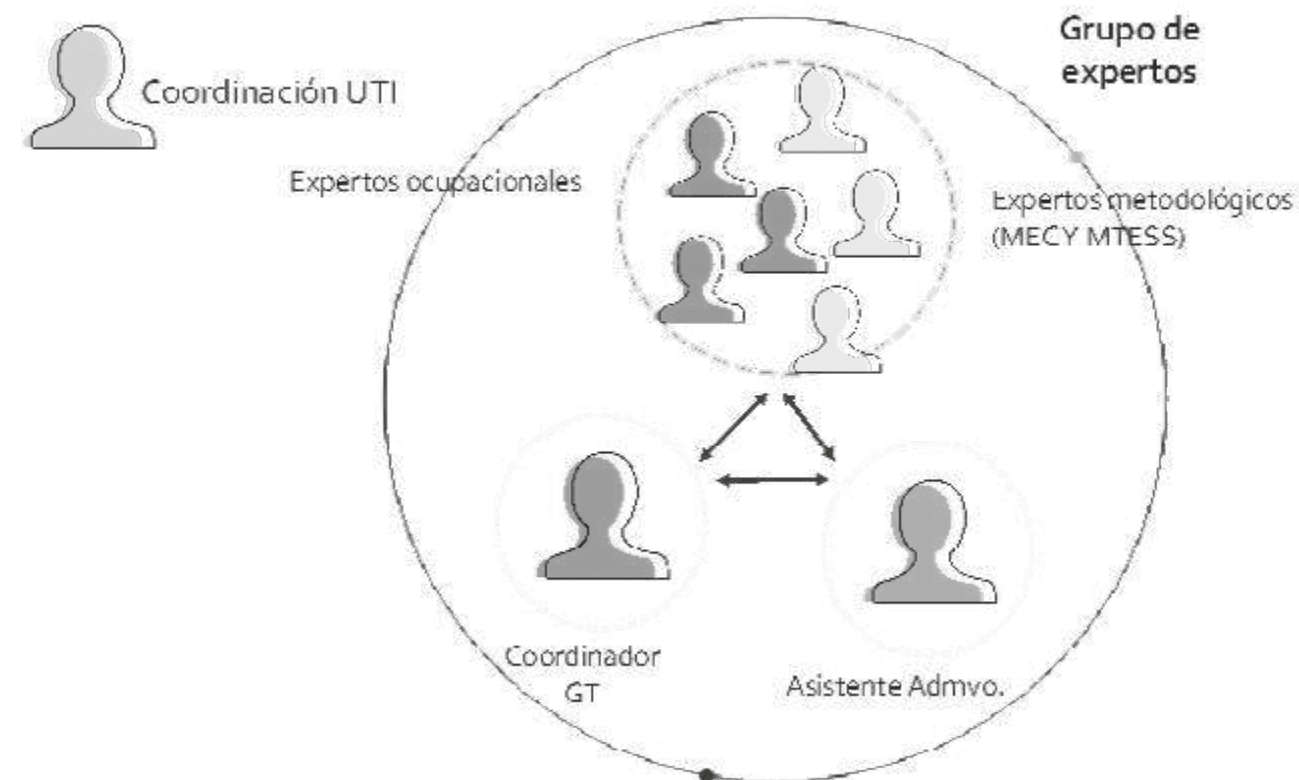
- Analizar los procesos productivos de la FmP y las funciones con el fin de identificar los estándares de competencia y definir la profesionalidad precisa para alcanzar los objetivos de la producción o servicio.
- Participar activamente en las reuniones del GT y Mesas Sectoriales.
- Aportar información cuantitativa y cualitativa pertinente para la elaboración de los PP.
- Analizar la documentación previamente a las reuniones del GT.
- Actuar a título individual y no como representante de su organización o empresa.



- Identificar los Expertos Ocupacionales que se precisan para la construcción del PP.
- Identificar los conocimientos, habilidades cognitivas y prácticas, habilidades conductuales, autonomía y responsabilidad necesarias para realizar satisfactoriamente las actividades de trabajo del PP.
- Traducir las competencias del PP en RA. Participar activamente en las reuniones del GT.
- Aportar información cuantitativa y cualitativa pertinente para la elaboración de los PP y la formación asociada.
- Capacitar en la metodología a los miembros del GT.
- Proponer la aplicación de los PP en la oferta formativa pertinente.
- Velar por la aplicación de la metodología durante todo el proceso.

Además, existe una labor logística y administrativa de soporte de los Grupos de Trabajo (GT), ya que la definición de perfiles precisa de un trabajo colaborativo presencial o virtual en reuniones, dependiendo de las posibilidades de los expertos, del contexto y de la UTI. Además, los GT en su desempeño, utilizan y generan una cantidad importante de documentación que conviene archivar de forma organizada para garantizar su accesibilidad, fácil búsqueda, trazabilidad de las versiones y confidencialidad.

Criterios de funcionamiento del Grupo de Trabajo (GT) de Perfiles Profesionales (PP) .

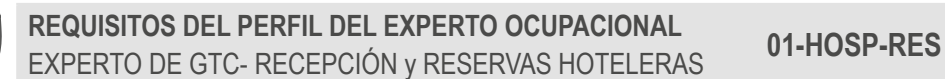


Los siguientes son criterios generales para el desarrollo de actividades por el GT:

- Los miembros del Grupo 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 se establece y se acuerda con anterioridad, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y 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 PP;
- Asegurar que la elaboración de los PP sean lo más cercano posible a la realidad productiva.
- La aplicación de la metodología durante todo el proceso de preparación del GT;
- La preponderancia de criterios técnicos y metodológicos en la preparación de PP, separándolo de cualquier otro interés.
- 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.



Ejemplo de Requisitos del Perfil de Experto Ocupacional para un área determinada.



Deberá estar en activo en un establecimiento hotelero y tener una experiencia mínima de 5 años desempeñando funciones de gestión de recepción y reservas de habitaciones.

Se valorará la formación académica del experto en:

- ### Otras competencias

Se tendrá en cuenta también su experiencia en:

- Capacitación, tanto en elaboración de programas y materiales para cursos, como en su impartición en la propia empresa o en centros formativos.
- Investigación, proyectos y publicaciones en su campo de especialidad.
- Manejo de herramientas informáticas.

Es muy útil crear una base de datos de expertos por FmP y por área, para facilitar su selección y para contactos posteriores, ya sea para el GT o para el contraste externo.



El resultado de la fase 3 es:

- 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

45

El Campo de Observación (CO) es un **conjunto de actividades económico - productivas que presentan una cierta afinidad tecnológica y profesional**, agrupadas para que el GT realice el análisis de la profesionalidad para determinar los PP y los programas de formación asociados.

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

- en el eje horizontal superior, las Actividades Económicas (AAEE) 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.

A continuación, la matriz de Campo de Observación (CO):

		Actividad Económica 1			Actividad Económica 2		
Funciones	Sub funciones	Proceso 1.1		Proceso 1.2	Proceso 2.1		Proceso 2.2
		Subproceso 1.1.1	Subproceso 1.1.2	Subproceso 1.2.1.	Subproceso 2.1.1	Subproceso 2.1.2	Subproceso 2.2.1
Función 1	Sub Función 1.1						
	Sub Función 1.2						
	Sub Función 1.3						
Función 2	Sub Función 2.1						
	Sub Función 2.2						
	Sub Función 2.3						
Función n	Sub Función n						

La mecánica para la elaboración de la Matriz del Campo de Observación (CO). PASO 1: Incorporación de las Actividades Económicas (AAEE) en la matriz.

Las Actividades Económicas (AAEE) son grandes segmentos dentro de los cuales es posible encuadrar todas las empresas, organizaciones e instituciones ligadas a ese CO. Requieren conocimientos profesionales pertenecientes al mismo ámbito de competencia. Las AAEE se encuentran en el Clasificador Nacional de Actividades Económicas del Paraguay.

		ACTIVIDADES ECONÓMICAS								
FUNCIONES		Ae1	Ae2	Ae3	Ae4	Ae5	Ae6	Ae7	56	SERVICIOS DE COMIDAS Y BEBIDAS
									56.1	Restaurantes, bares y similares
									5610	Restaurantes, bares y similares
									5610 1	Restaurantes y parrilladas
									5610 2	Rotiserías
									5610 3	Hoteles que no elaboran el producto
									5610 8	Otros servicios de comida n.c.p.
									56.2	Abastecimiento de eventos y otros servicios de comida
									5621 0	Abastecimiento de eventos
									5629 0	Otros servicios de comida n.c.p.
									56.3	Actividades vinculadas al servicio de bebidas
									5630 0	Actividades vinculadas al servicio de bebidas
									53	ALOJAMIENTO
									53.1	Alojamiento en hoteles, pensiones y otras residencias de alojamiento temporal
									5310	Alojamiento en hoteles, pensiones y otras residencias de alojamiento temporal
									5310 1	Actividades de alojamiento en hoteles
									5310 2	Actividades de alojamiento en casas de huéspedes y moteles
									5310 4	Otros alojamientos n.c.p.
									53.2	Parques de caravanas, parques de caravanas, campamentos de recreo y camping
									5320 0	Parques de caravanas, parques de caravanas, campamentos de recreo y camping
									53.3	Otros tipos de alojamiento
									5300	Otros tipos de alojamiento

PASO 2: Identificación de los procesos y subprocesos e incorporación a la matriz.

A partir de cada actividad económica se establecen los **correspondientes procesos productivos o de servicio**, que son la secuencia ordenada y coherente de actividades productivas necesarias para desarrollar un producto o proporcionar un servicio.

Dichos procesos o sub procesos son realizados con el acompañamiento de los Expertos Ocupacionales.

PASO 3: Incorporación de las funciones y subfunciones en la matriz.

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

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.

Ejemplo de funciones y subfunciones para un CO.

FUNCIONES	SUBFUNCIONES
DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN	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 GESTION DEL SERVICIO	1. Gestión, preparación equipos / material.
	2. Supervisión de Equipos: • Control del funcionamiento. • Solución de 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	1. Planificación del trabajo diario.
	2. Identificación del objeto de estudio para pruebas diagnósticas.
	3. Recepción pacientes / muestras/ productos.
	4. Transporte pacientes / muestras/ productos.
	5. Preparación de pacientes y/o muestras: • Preparación del paciente para realización de pruebas diagnósticas o terapias específicas. • Preparación / procesamiento muestras/ material específico diagnóstico. • Almacenamiento / conservación y gestión de productos.
	6.Ejecución: • Diseño /elaboración del producto. • Registro del trabajo realizado. • Emisión de 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. Practica 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	1. Educación y promoción de la salud.
	2. Prevención de riesgos.
	3. Protección frente a riesgos.
	4. Actuación ante emergencias.
CONTROL DE CALIDAD	1. Cumplimiento de 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	1. Participación en investigación dentro de un equipo multidisciplinar.
	2. Diseño de ensayos e investigación.
	3. Programación de acciones formativas.

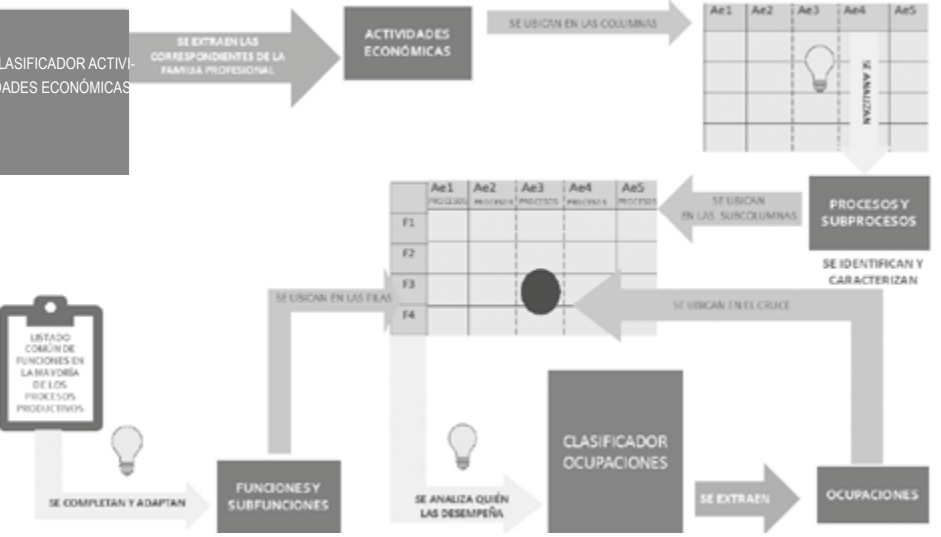
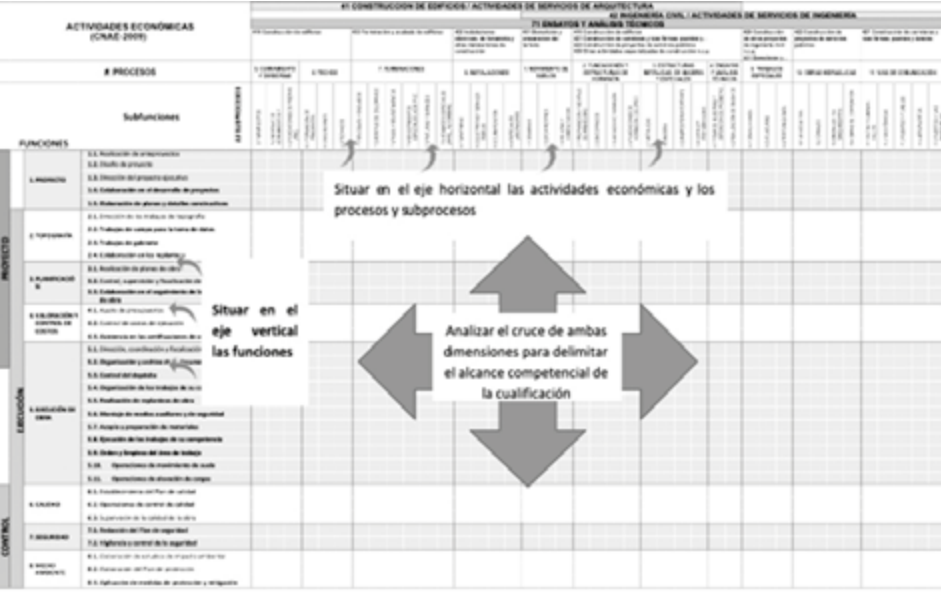
PASO 4: Ubicación de las ocupaciones en la matriz.

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 FmP.

En primer término, se parte de las ocupaciones que se han identificado para delimitar la FmP 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 el CPO.

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.

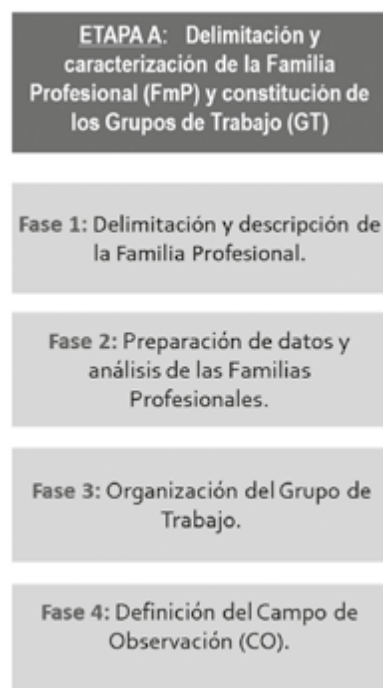
Este ejercicio da como resultado la visión del campo ocupacional, ubicada en el CO, de los profesionales que trabajan en la FmP y también va a permitir detectar inconsistencias, tanto ausencias como presencia de ocupaciones que en un principio se tenían previstas en la familia y que gracias a la visión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





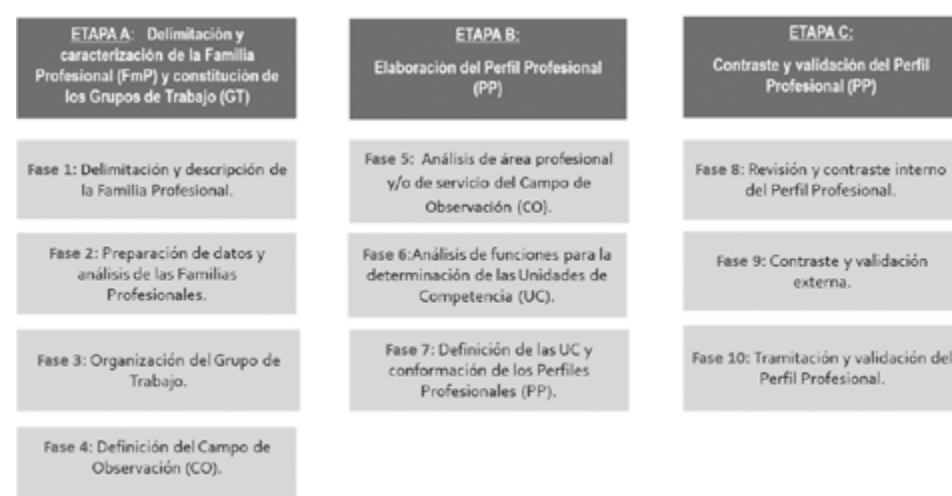
El resultado de la fase 4 es:
La Matriz del Campo de Observación (CO) validada por el GT.
Las ocupaciones identificadas y ubicadas en el CO.

RESUMEN DE LAS FASES DE LA ETAPA A



3.2 ETAPA B: Elaboración del Perfil Profesional (PP).

Metodología de elaboración de perfiles profesionales Paraguay



FASE 5. Análisis del Área Profesional (AP) del Campo de Observación (CO).



Para la identificación de los PP 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 (AF).
2. Permitir la delimitación y ordenación de los perfiles.

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.

Se puede definir Área Profesional (AP) 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 AP dentro del CO es preciso analizar los procesos productivos. Cuando se cruzan los procesos y las funciones podemos identificar **Áreas Profesionales (AP)**.



Ejemplos de Áreas Profesionales:

FmP HOSP - Hotelería y Turismo.

- AP1. Alojamiento.
- AP2. Gastronomía.
- AP3. Intermediación turística.
- AP4. Ecoturismo.
- AP5. Juegos de azar.

FmP ADYG - Servicios Administrativos, Servicios Financieros, Administrativos, Jurídicos y de Gestión.

- AP1. Gestión económica.
- AP2. Gestión administrativa y de comunicaciones.
- AP3. Gestión de pequeñas empresas.
- AP4. Gestión y comercialización de productos financieros y de seguros.
- AP5. Gestión inmobiliaria.

Para facilitar la realización del Análisis Funcional (AF) este se va a aplicar sobre un AP concreta del Campo de Observación (CO).

o-8 52-53

Este análisis de los procesos productivos y/o de servicios debe identificar los siguientes aspectos:

- ### Ejemplo de ficha de caracterización de procesos y subprocessos.

53

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.

Señalizaciones de limpieza. Normativa higiénico-sanitaria. Normativa y planes de seguridad y emergencia. Registros de trabajo e incidencias. Registros del sistema APPCC. Descripción de los procesos productivos. Inventario y caracterización de las fuentes contaminantes. Información sobre los productos y materias primas de consumo habitual en hostelería. Instrucciones de operación de los tratamientos de residuos o emisiones a la atmósfera.

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.
- Registros sanitarios.
- Reglamento Nro. 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 prestación 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.



Ejemplo de procesos que se producen en una cocina de restauración rápida.

Los procesos simultáneos de elaboración de un menú en menos de 3 minutos



ATENCIÓN

El resultado de la fase 5 es:

División del CO en Áreas Profesionales (AP).
Descripción de los procesos productivos y de servicio del AP.

FASE 6. Análisis de funciones para la determinación de las UC.

Para definir los Perfiles Profesionales (PP) 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).

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 del diseño de la formación que se precisa para alcanzar esas competencias o bien de 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 PP y para el diseño curricular, ya que un aspecto clave de la Formación Basada en Competencias (FBC) 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 PP 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 (FP) formal y no formal.

Para aplicar la metodología del AF se trabaja a partir de cada una de las Áreas Profesionales (AP) y no en el CO completo, que sería muy complicado.

Existen unas reglas básicas de aplicación del AF:

- El AF describe productos, no procesos, es decir importan los resultados, no cómo se hacen las cosas;
- Se aplica un proceso de inferencia, de lo general (objetivo base) a lo particular;
- 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;
- Las funciones no se refieren a una situación laboral específica;
- La descripción debe ser lo más concreta posible;
- Las funciones no representan un nivel jerárquico;
- Se identifican funciones distintas, que tienen definidas claramente un principio y un fin;
- 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;
- Todas las funciones son creíbles.

de lo general a lo particular

iniciar describiendo el **objetivo base** del área profesional correspondiente a un campo de observación, continuando con la **desagregación de funciones** de niveles cada vez más inferiores hasta llegar a una función que pueda ser realizable por un trabajador

La clasificación de funciones completa

En cualquier nivel de desagregación de una función determinada se deben obtener **todas** las sub-funciones que se derivan de la misma en una relación causal.

Formato de redacción de funciones

La redacción del objetivo base y de las funciones se debe hacer siguiendo la estructura de una competencia: **verbo + objeto + condición**



La mecánica de aplicación del AF es la siguiente:

- **PASO 1.** Identificación del **Objetivo Base (OB)** del **Área Profesional (AP)**.
- **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**. En esta ficha funcional se pueden nivelar las funciones con respecto a los descriptores de nivel del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

PASO 1. Identificación del Objetivo Base (OB) del Área Profesional (AP).

El **Objetivo Base (OB)** es el gran objetivo de la producción y es el elemento a partir del cual se desarrolla el mapa funcional. Describe 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 (AP), 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 (OB) de diferentes Áreas Profesionales (AP).

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

Criterios para enunciar el Objetivo Base (OB) en el Mapa Funcional:

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

- Uno (o más) verbos activos en el infinitivo, especificando una actividad o acción que se va a realizar. Ejemplo: Prever.
- Objeto de la actividad en la que se basa la acción. Ejemplo: recursos humanos, materiales y financieros.
- 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 mediano plazo).

PASO 2. Deducción de las Actividades Profesionales (AP) para conseguir los OB.

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

¿QUÉ 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 (AP) 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 PP.

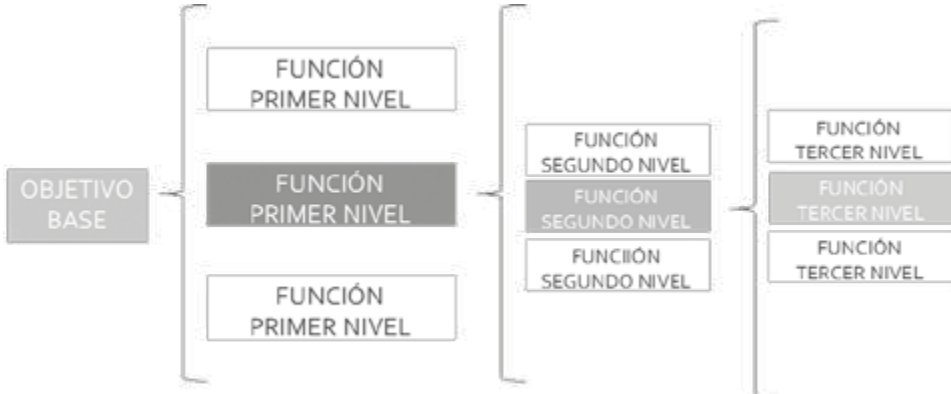
PASO 3. Desagregación y nivelación de actividades.

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.

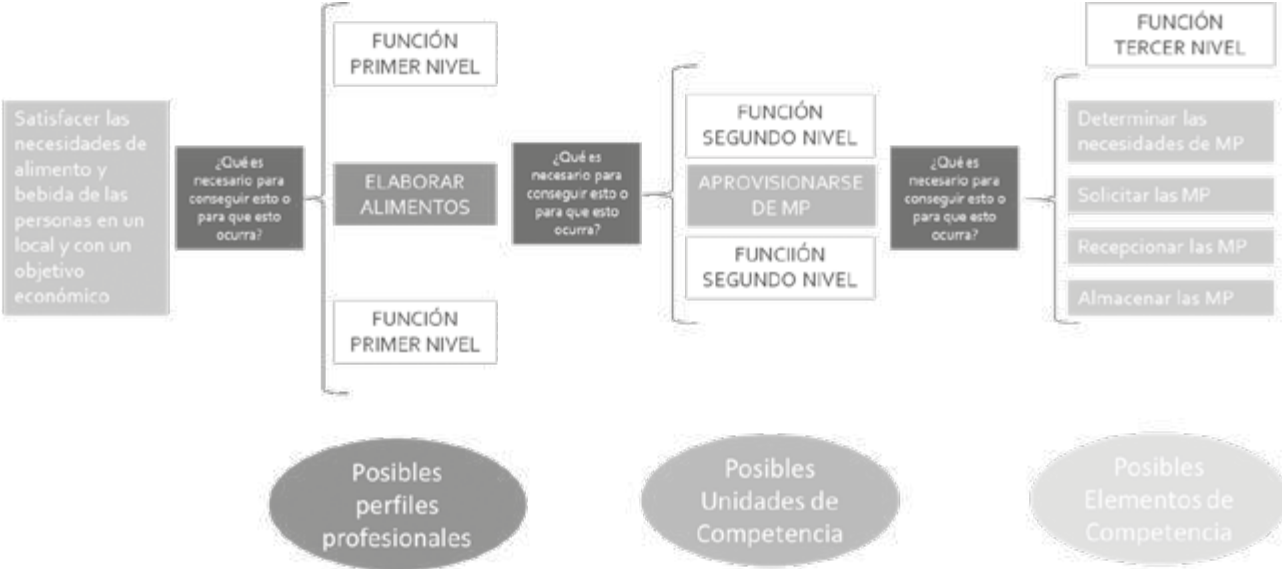
El proceso de desagregación de funciones se lleva a cabo de acuerdo con la lógica causa-efecto. El mapa tiene un diseño horizontal y se puede leer verticalmente: ¿Cómo se logra el objetivo base? Se puede leer horizontalmente de derecha a izquierda: ¿Para qué sirve?

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 (OB).

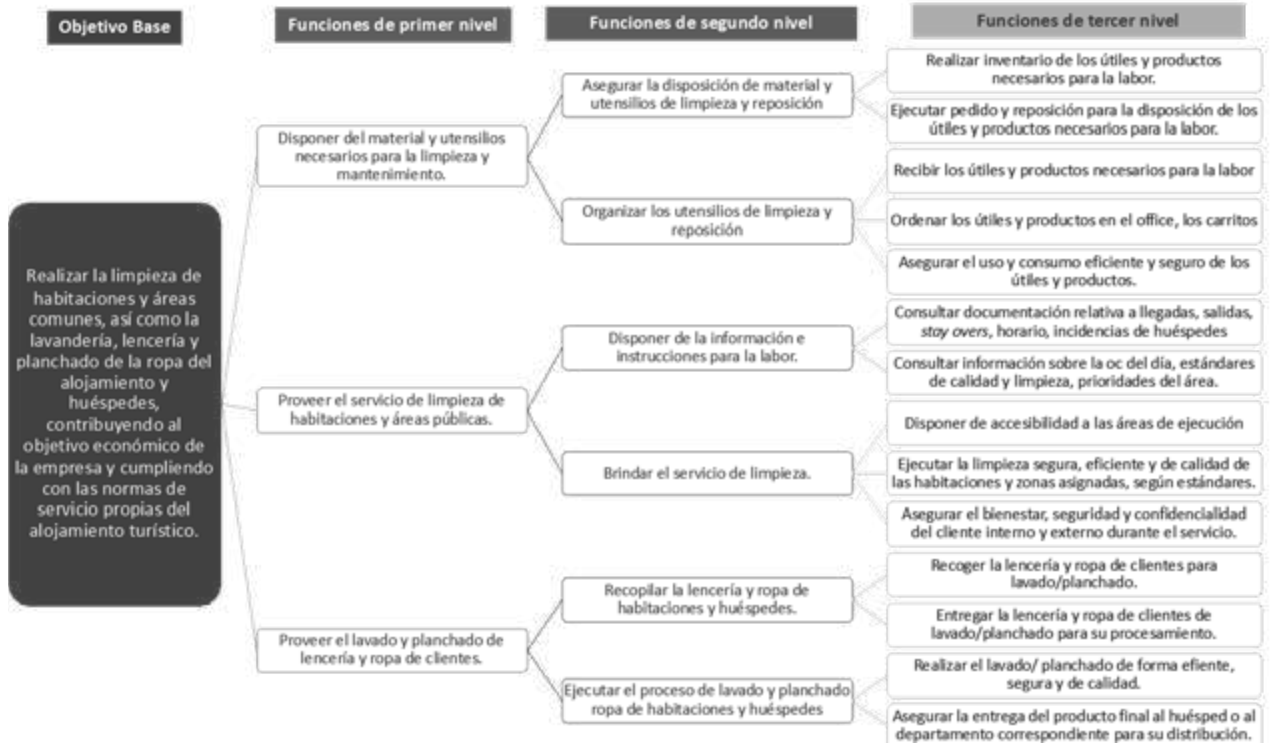
Una vez que se llegue al último nivel de las actividades estas deberán ser niveladas conforme a los niveles del CNPP y sus descriptores.



Ejemplo de proceso de Análisis Funcional (AF) del AP: Elaboración de alimentos y bebidas.



Ejemplo de Mapa Funcional del Área Profesional (AP) de limpieza de habitaciones en alojamientos turísticos.



El resultado del Análisis Funcional (AF) se representa en una ficha a efectos de incluir la nivelación asignada a cada una de las funciones.

Ficha para realizar el Análisis Funcional (AF) 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
.					
.					
.					
1.2.	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
.					
.					
.					

Es necesario asegurarse que el mapa funcional resultante cumpla con los siguientes requisitos:

- La clasificación debe ser **completa**: todas las categorías (funciones de 1º, 2º y 3º nivel que pueden conducir a cualificaciones, UC y EC) deben estar incluidas y las diversas funciones del nivel inferior deben corresponderse -en una relación causal- con la función de la que proceden.
- Las categorías deben ser **mutuamente excluyentes**: cada categoría debe ser claramente diferente para evitar duplicidades³. A pesar de esto, puede existir transversalidad en estándares de competencia que, en la definición de la formación asociada, den lugar a RA y contenidos transversales.
- Las categorías deben ser **creíbles en el sector** y cada categoría debe ser representativa de las prácticas actuales.



ATENCIÓN

El resultado de la fase 6 es:
El Mapa Funcional del AP con la nivelación de las actividades profesionales.

FASE 7. Definición de las Unidades de Competencia (UC) y conformación del Perfil Profesional (PP).

Definición de las Unidades de Competencia (UC).

A partir del Mapa Funcional, que desglosa las funciones hasta diferentes niveles, puede hacerse una correspondencia con las Unidades de Competencia (UC) y los Elementos de Competencia (EC).

Dependiendo de la amplitud del Área Profesional (AP) y, por tanto de su Objetivo Base (OB), las funciones de primer nivel podrían corresponder con PP, las de segundo nivel con UC y las de tercer nivel con EC. 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 del AF para proponer una estructura lógica y coherente, y decidir qué competencias serán las UC del PP.

¿Qué son las Unidades de Competencia (UC)?

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 debe responder a una función presente o futura que tenga sentido para los expertos del GT y de la Mesa Técnica. Además, es el conjunto mínimo de competencias que pueden ser reconocidas y certificadas.



DEFINICIÓN

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. Se considera el agregado mínimo de competencias profesionales susceptible de reconocimiento y certificación parcial.

³ Sin perjuicio de la transversalidad que se debe perseguir con las UC y en los estándares.

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.
- El espacio profesional es suficiente para permitir oportunidades de empleo.

¿Cómo agregar competencias en una 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 GT. Además, es el conjunto mínimo de competencias que pueden ser reconocidas y certificadas.

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

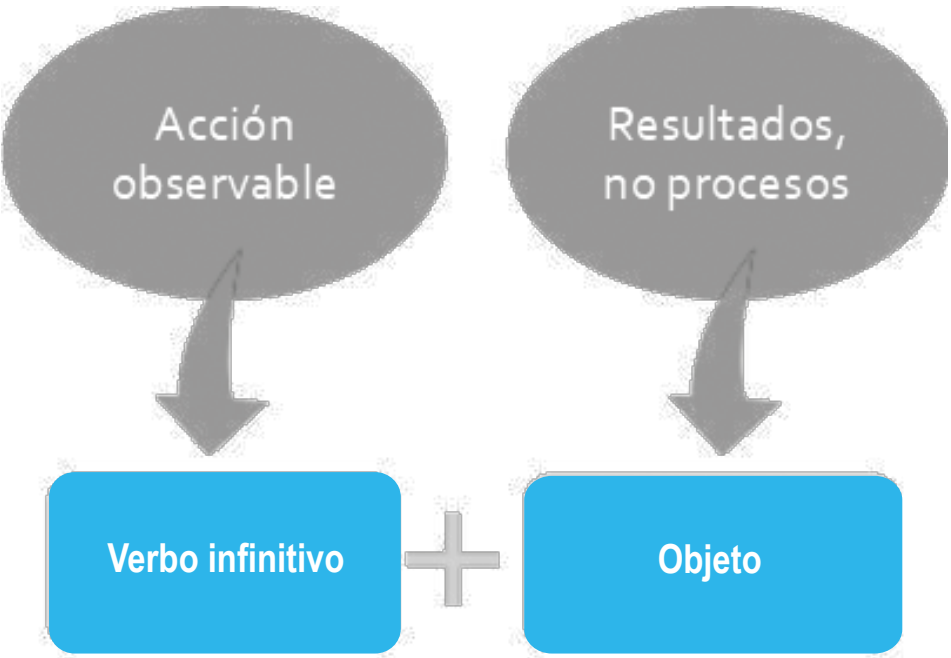
- La agrupación tiene sentido para los miembros del GT y el sector productivo en general.
- Es el mínimo de certificación identificable y reconocible en el mundo del trabajo.
- Se puede asociar con uno o más puestos de trabajos o con una función significativa.
- Los conocimientos, habilidades y destrezas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

Es muy útil preguntarse, acerca de las UC identificadas a partir del AF:

- ¿Cada UC expresa un rol de trabajo con valor y significado en el empleo, reconocido dentro del sector productivo?
- ¿La denominación es reconocible en el sector y está expresada según los criterios de redacción (apartado 2.5)?
- ¿Está compuesta de estándares que tienen una relación coherente entre ellos, y que, tomados en su conjunto, se centran sobre las consecuencias, logros o resultados de las actividades de trabajo?
- ¿Tiene un tamaño que permita el progreso en la formación del estudiante y en la trayectoria del trabajador?
- Las UC en su conjunto, ¿abarcen todas las UC obtenidas en el proceso del Análisis Funcional?
- ¿Incluyen todas las dimensiones de las competencias (técnica, económica, organizacional, relación con el entorno, cooperación)?
- ¿Cubren todos los roles de trabajo que existen en el AP?
- ¿Se han tenido en cuenta los roles emergentes?

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.

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.



La redacción se debe realizar en términos de resultados y no de procesos, de manera concisa y precisa. El nombre de la UC, debe ser comprensible, independientemente de la FmP en la que se encuadre y no debe reflejar la denominación de un puesto de trabajo.

Los Elementos de Competencia (EC) de la UC.

Los Elementos de Competencia (EC) 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.**

Denominación		
Código		Nivel de cualificación
Elementos de competencia		Criterios de desempeño
Contexto de aplicación		
Medios y materiales		
Información		
Principales resultados del trabajo		

Los requisitos de los Elementos de Competencia (EC) son:

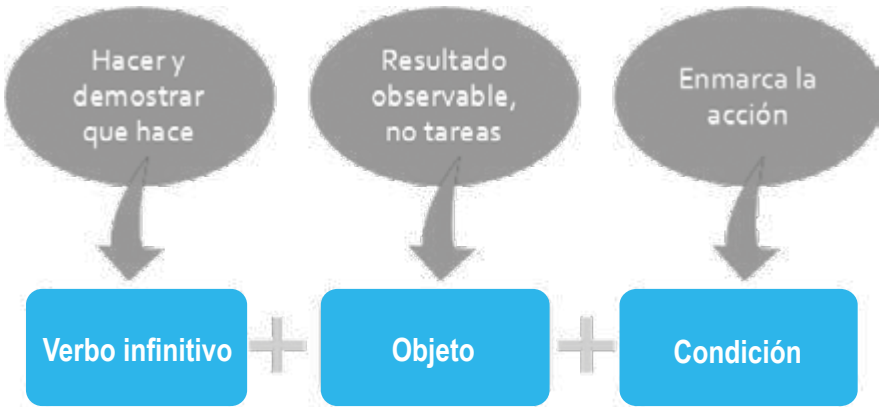
- a) Deben referirse a una situación de trabajo que sea identificable como una función o un rol reconocido en la industria o servicio, por lo que se debe evitar enunciar como situaciones de aprendizaje o de formación o a pruebas de conocimientos.
- b) Deben describir un logro, resultado o comportamiento de la actividad de trabajo que pueda ser demostrado o evaluado directamente.
- c) En su formulación deben evitarse verbos o palabras que se refieran a los procesos mentales necesarios para producir el resultado y/o a la expresión de actividades no observables y el empleo de expresiones genéricas.
- d) El enunciado debe ser lo suficientemente general para que pueda aplicarse a todas las organizaciones del sector y, en su caso, a otras ocupaciones o sectores.



El Elemento de Competencia (EC) es una realización profesional que establece el comportamiento esperado de la persona, en forma de consecuencias o resultados de las actividades de trabajo que realiza.

Los EC 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 redactan los Elementos de Competencia (EC)?



- Ejemplos de Elementos de Competencia (EC).
- 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.

Los Criterios de Desempeño (CD) de los Elementos de Competencia (EC).

Los CD expresan el nivel aceptable de los EC 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.

Denominación		
Código		Nivel de cualificación
Elementos de competencia		Criterios de desempeño
Contexto de aplicación		
Medios y materiales		
Información		
Principales resultados del trabajo		

Los CD son “especificaciones” que, para cada EC, 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 EC correspondiente? Cada CD define una característica del EC bien hecho. El EC “plenamente competente” o satisfactorio requiere satisfacer todos los “criterios de realización” del mismo.



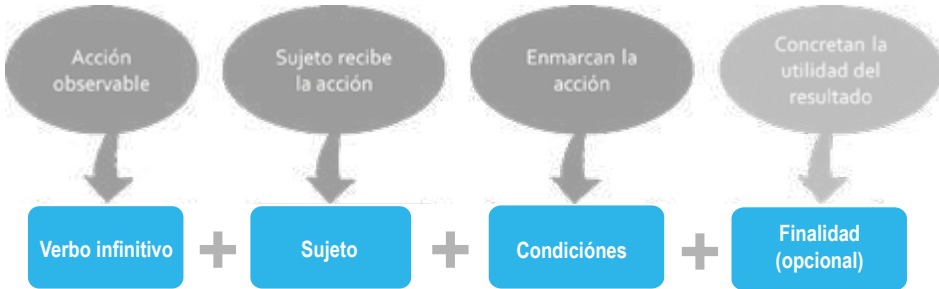
DEFINICIÓN

Los **Criterios de Desempeño (CD)** son expresiones del nivel aceptable del EC en el empleo y constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional.

Expresan, por tanto, el nivel aceptable del EC 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.

Los requisitos que los Criterios de Desempeño (CD) deben cumplir:

- a) Expresar claramente, y de forma precisa, el enunciado y el resultado del desempeño del EC, de forma que todos los expertos lleguen a la misma conclusión sobre su significado.
- b) Describir evidencias de competencias que sean observables, por lo que deben expresar resultados de las actividades de trabajo, ya sea comportamientos, características de productos o información.
- c) Describir solamente los aspectos esenciales o resultados críticos, incluyendo aspectos de seguridad, salud laboral y de calidad de producto o servicio.
- d) Referirse a las características idóneas que deben poseer los productos o servicios. Si estos productos o servicios existen, son siempre una fuente segura para obtener criterios para acotar (y evaluar la competencia), con la condición de que se determinen las características precisas de los mismos. Ejemplo de estas características son: exactitud, acabado, corrección, claridad, disponibilidad, formato, optimización de factores, etc.
- e) Especificar cuando sea necesario, métodos y procedimientos de trabajo, (sean estos de seguridad, de imperativo legal, procedimientos estandarizados en el sub-sector, etc.). Se debe evitar que estos sean muy específicos.



Ejemplo de EC y CD	Ejemplo cualificación: Control de Obras de Construcción Unidad de competencia: UC2: Realizar replanteos de obra
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. 1.1. Seguir las indicaciones del plano topográfico y las indicaciones de seguridad para las actividades en obra. CD.1.2. Comprobar que las marcas son firmes y que las señales no representan estorbo para el desarrollo de la obra. CD.1.3. Verificar 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.

El contexto de aplicación de la UC.

La Unidades de Competencia (UC), además de los Elementos de Competencia (EC) y los Criterios de Desempeño (CD), deben completarse con el **Contexto de aplicación** que describe, con carácter orientador, los medios de producción, productos y resultados del trabajo, información utilizada o generada, y cuantos elementos de análoga naturaleza se consideren necesarios para enmarcar la UC. El contexto proporciona el significado contextual de los EC, clarificando el entorno y las condiciones actuales y previsibles en que se aplican.

NOTA: Puede consultarse más sobre la formulación en el apartado 2.5 Guía rápida de redacción.

Perfil profesional

La conformación del Perfil Profesional (PP).

El Perfil Profesional (PP) resulta de la agregación de las Unidades de Competencia (UC).

Unidades de competencia

UC1:
UC2:
UC3:
UC4:
UC5:

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.

La agregación de UC para conformar el PP debe:

- Ser identificable y reconocible para el GT y en el mundo laboral.
- Contar con un espacio profesional significativo y suficiente para permitir oportunidades de empleo.
- Ser *válida para su uso* tanto para los objetivos de certificación como para los objetivos de formación.

Requisitos de los Perfiles Profesionales (PP).	
AMPLITUD	• Los PP deben tener la suficiente amplitud para permitir oportunidades de empleo y promoción. • 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 UC que componen un PP deben 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 PP deben permitir que las personas que los obtengan (por la vía formativa o de la experiencia) puedan adaptarse a contextos diferentes y cambios previsibles.
EVIDENCIA	• Los PP deben ser demostrables, es decir, expresarse de modo que las personas puedan evidenciar la competencia expresada en ellos, con independencia del modo, duración o localización de las diferentes formas de adquisición de la competencia.
ORDENACIÓN	• Los PP 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 PP deben diseñarse para facilitar el progreso de las personas horizontal y verticalmente, es decir entre el 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.).

Estructura del Perfil Profesional (PP).

Denominación:		Nivel de Cualificación:	
Familia Profesional:		Código del Perfil:	
Competencia General:			
Ocupaciones y puestos de trabajo:	Código CPO:		
Sectores productivos y tipo de organizaciones en los que se integra	Código CNAEP		

a. DENOMINACIÓN: indica la actividad que será capaz de desarrollar la persona. En su redacción se debe evitar hacer referencia a un puesto de trabajo como así también no se debe indicar una categoría profesional.

b.NIVEL DE CUALIFICACIÓN: a cada PP le corresponde un nivel de la estructura vigente, compuesta por cinco niveles de cualificaciones consensuados interministerialmente por Resolución. Si existieren UC con diferentes NC deberán ser correlativas abarcando como máximo hasta dos niveles. En este caso el nivel del PP coincidirá con el máximo nivel de las UC que componen el perfil.

c.FAMILIA PROFESIONAL: denominación otorgada, según la estructura de FmP del CNPP, aprobado con carácter oficial.

d. CÓDIGO DEL PERFIL: los PP se codifican alfanuméricamente para su gestión en el CNPP, considerando las FmP y el NC.

e.COMPETENCIA GENERAL: describe de forma global la profesionalidad que se requiere para el desempeño completo del PP y responde al conjunto de conocimientos, habilidades cognitivas, prácticas y actitudinales que definen el perfil, describiéndolo en forma de funciones u objetivos de la producción que deben ser alcanzados.

f.OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO: indica con carácter orientador el ámbito profesional, las ocupaciones o puestos de trabajo que cubre el perfil. En su construcción se incorporarán los códigos de las ocupaciones directamente relacionadas al perfil, según el Clasificador Paraguayo de Ocupaciones (CPO), hasta cuatro dígitos, como así también la denominación de otras ocupaciones reconocidas en el mercado laboral, aunque no estén en el CPO.

g.SECTORES PRODUCTIVOS Y TIPOS DE ORGANIZACIONES EN LOS QUE SE INTEGRA: indica con carácter orientador los sectores productivos relacionados y el tipo de organizaciones donde se desarrolla la actividad profesional. Se incluyen los códigos de las actividades económicas del Clasificador Nacional de Actividades Económicas del Paraguay (CNAEP).

Para configurar el PP hay que decidir qué Unidades de Competencia (UC) deben formarlo, diferenciando entre las que van a ser comunes a cierto número de PP y las que son específicas. Además, se define su respectivo entorno profesional.

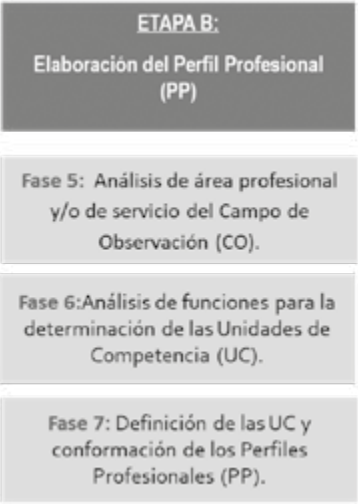
NOTA: Más información en el Capítulo 2 El modelo de Perfil Profesional (PP) de esta misma Guía.



El resultado de la fase 7 es:

- La definición de las UC.
- La conformación del PP por agregado de UC.

RESUMEN DE LAS FASES DE LA ETAPA B

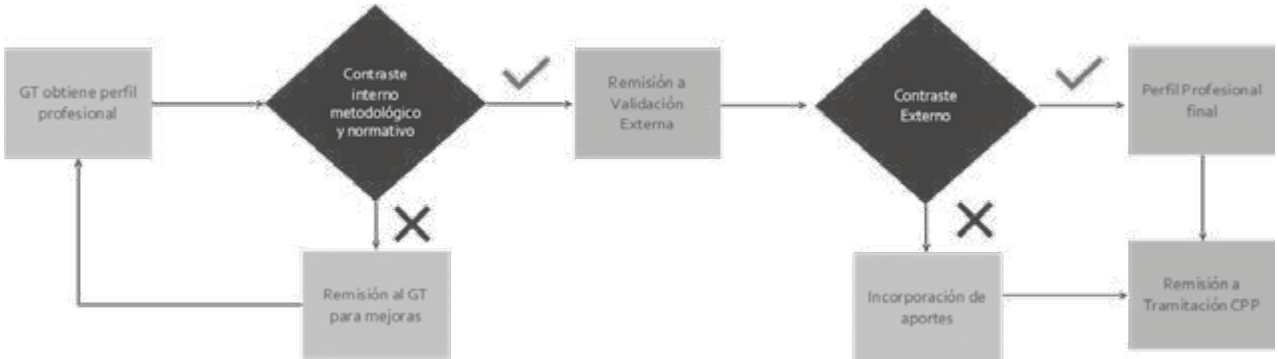


3.3 ETAPA C. Contraste y validación del Perfil Profesional (PP).

Los PP deben cumplir con estándares, mecanismos y normas establecidas y aplicables de manera transversal a los sistemas y subsistemas de ETFP, bajo la premisa de que el CNPP se constituye como el referente común y único para la construcción de las ofertas formativas certificables.

Los PP, 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 CNPP. Estos deben:

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



FASE 8. Revisión y contraste interno del Perfil Profesional (PP).

El objetivo de esta fase es mejorar, si fuera necesario, el PP obtenido por el GT, mediante la revisión del mismo y contraste con los estándares de calidad establecidos.

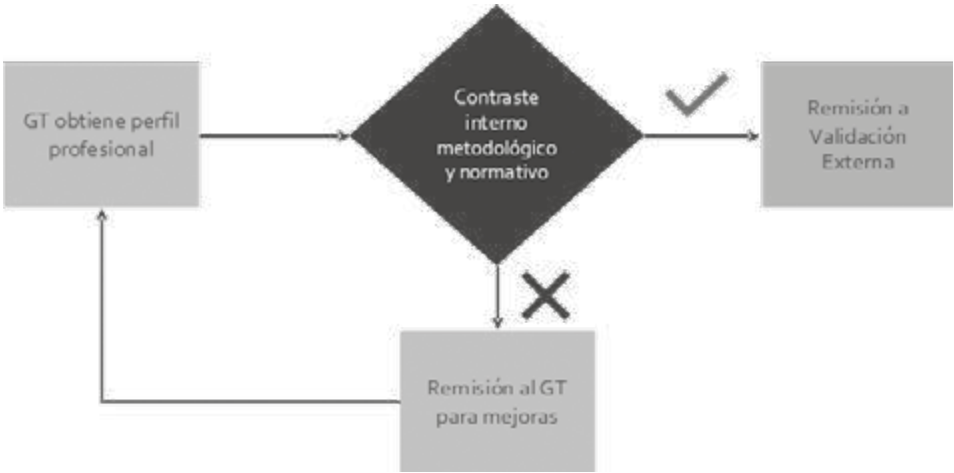
Para realizar la revisión interna del PP, se utilizará la Grilla de verificación, que permita validar cada uno de los elementos que conforman el perfil a través de una serie de ítems de comprobación. Finalmente, el documento es firmado por los responsables de la revisión.



DEFINICIÓN

El Contraste Interno es la fase que permite revisar desde el punto de vista metodológico y jurídico/normativo los PP obtenidos por los GT, realizar las mejoras oportunas y asegurar la calidad del perfil que sale 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 PP al GT para solventar o completar los apartados que no se ajustan al estándar de calidad.



NOTA: en el Anexo 05 se encuentra la Grilla de verificación del PP



ATENCIÓN

El resultado de la fase 8 es:
La obtención de un PP validado metodológicamente y listo para pasar a la fase 9 de contraste externo.

FASE 9. Contraste y validación externa.

El objetivo de esta fase es doble:

Por una parte, se pretende la mejora de los PP obtenidos por el GT en cuanto a aspectos técnicos, a través de los insumos aportados por los actores sociales (organizaciones empresariales, representantes de trabajadores, gremios, y otras instituciones interesadas) en el seno de la FmP.

Por otra parte, se pretende obtener el conocimiento, el reconocimiento y la aceptación de los PP 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 PP, y por otra parte, obtener el reconocimiento y validación de los PP para su registro en el Catálogo.

Para el desarrollo de esta fase será necesario:

1. Definir el procedimiento de consulta, que podrá ser, dependiendo de las circunstancias:

- **Presencial:** a través de eventos, como Mesas Técnicas.
- **Telemático:** a través del envío del perfil y un instrumento de consulta a distancia.
- **Mixto:** habiendo recibido aportes previos -a través de consulta telemática- que habrán sido incorporados al perfil y ser presentado para validación en un evento tipo Mesa Técnica.

2. Definir los criterios de selección e identificar qué organizaciones del sector productivo y qué organismos e instituciones interesadas participarán en la validación externa. Esta selección siempre se producirá en el seno de la FmP a la que pertenezca el PP.

En este caso, y teniendo en cuenta que uno de los requisitos de calidad de los PP es que den respuesta al conjunto de las organizaciones del sector, es necesario identificar una representación equilibrada de las mismas.

Por una parte, la participación de las organizaciones empresariales, organizaciones sindicales y asociaciones profesionales o gremios se dirigen a efectos de que colaboren en la mejora técnica de los PP y de las Cualificaciones y a través de sus aportes, otorguen su reconocimiento y aceptación de los perfiles.

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

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

- Descripción general de la consulta en el marco de la construcción del CNPP.
- Breve descripción del procedimiento que se ha seguido para la elaboración del PP a validar.
- GT 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.

4. Perfil profesional (PP) 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 GT. Es muy importante recabar la opinión de las organizaciones respecto a la pertinencia del PP en el momento actual y futuro del mercado laboral.

5. Establecer los plazos de recepción de aportes -en caso de optar por consulta telemática- o el cronograma de Mesas Técnicas.

6. Procesar y evaluar los aportes recibidos en la consulta externa, incorporando al PP 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

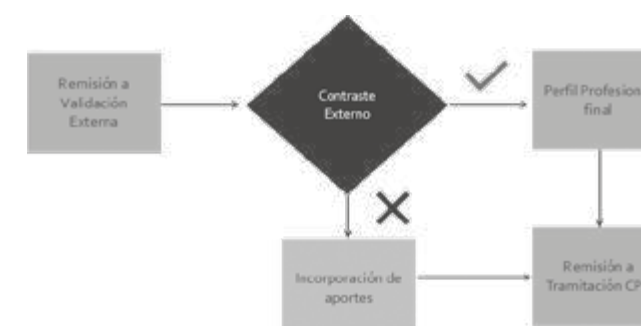
asociados al PP y a expertos en los procesos productivos en los que se insertan estas ocupaciones.

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

7. Comunicar la versión final del Perfil Profesional (PP).

Una vez realizadas las incorporaciones, que hayan sido valoradas como pertinentes y representativas, producto del proceso de consulta, es conveniente que esta versión del PP sea enviada o presentada a los participantes con la intención de obtener su reconocimiento y validación final, así como agradecerles su contribución al PP.

A este efecto, se los convoca a la Mesa Sectorial en la cual se presenta la carátula del PP, siguiéndose un protocolo para la aprobación final del referido PP. Se la-bra acta de la sesión quedando concluido de esta forma el proceso de validación externa.



ACTA DE SESIÓN DE MESA SECTORIAL

ACTA N°: _____

Fecha:

Horario:

Lugar:

Denominación del Perfil Profesional:

Familia Profesional:

Nivel de Cualificación:

Orden del día:

- 1.
- 2.
- 3.

Designaciones de la Mesa Sectorial:

Nombre y apellido del Titular/Alternativo:

Nombre y apellido del Secretario:

Aprobación y/o modificación del Perfil Profesional

Una vez instalada la Reunión de la Mesa Sectorial del Sector producto de la socialización del perfil profesional

Se definieron las siguientes observaciones:

- 1.
- 2.
- 3.

Validado por consenso:

SI ☐ NO ☐

Participantes:

Nº	Nombre y Apellido	Institución/ Gremio	Cargo	Área	Firma
1					
2					
3					

Firma:

Secretario

Firma:

Titular/Alternativo

Nombre y apellido

Nombre y apellido

CI N°

CI N°

ANEXO 1.- Observaciones sobre Unidades de Competencias.	
Unidad de Competencia - Descripción de la Unidad de Competencia 1	
Elementos de Competencia - EC	Criterios de Desempeño - CD
Descripción del EC 1	a) Descripción del CD 1
	b) Descripción del CD 2
	c) Descripción del CD 3
	d) Descripción del CD 4

FASE 10. Tramitación y aprobación del Perfil Profesional (PP).

Una vez que el PP ha sido validado metodológica y técnicamente, llega el momento de su tramitación para que pueda ser registrado en el CNPP y esté a disposición de los usuarios.

Validado el PP en la Mesa Sectorial, se procede a la entrega del Acta, a la Coordinación General de la UTI para el archivo y a efectos de contar como antecedente para la realización de la solicitud de expedición de las Resoluciones Ministeriales homólogas MEC y MTESS de aprobación del PP una vez que se hallen también concluidos sus MF asociados.

RESUMEN DE LAS FASES DE LA ETAPA C

ETAPA A: Delimitación y caracterización de la Familia Profesional (FmP) y constitución de los Grupos de Trabajo (GT)

Fase 1: Delimitación y descripción de la Familia Profesional.

Fase 2: Preparación de datos y análisis de las Familias Profesionales.

Fase 3: Organización del Grupo de Trabajo.

Fase 4: Definición del Campo de Observación (CO).

3.4. Guía rápida de la metodología y diagrama.

El trabajo para determinar y elaborar el CNPP se organiza en tres etapas sucesivas:



ETAPA A: Delimitación y caracterización de la Familia Profesional (FmP) y constitución de los Grupos de Trabajo (GT).		
FASES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
Fase 1: Delimitación de la Familia Profesional.	1. Definición de información básica del mercado laboral de Paraguay. 2. Identificación de fuentes de información, generales y básicas de los sectores. 3. Elaboración de informe / diagnóstico de los sectores. 4. Identificación de actividades económicas y ocupaciones asociadas a las Familias Profesionales (Anexo 1). Base para la estructura de las Familias Profesionales.	Equipo Observatorio.
Fase 2: Preparación de datos y análisis de las Familias Profesionales.	1. Definición de las características generales de las Familias Profesionales. 2. Identificación de las tendencias y perspectivas de desarrollo de las Familias Profesionales. 3. Informaciones sobre especificidades del empleo / desajustes. 4. Informaciones de las características y perfil de los profesionales que actúan en las Familias Profesionales. 5. Análisis de las características de las instituciones que operan en el sector (cámaras, asociaciones, sindicatos, gremios, empresas, etc.).	Equipo Observatorio y Grupos de Trabajo.
	6. Características de la oferta formativa asociada. 7. Identificación de las necesidades de competencias específicas / necesidades de formación. 8. Generación del documento Descripción Sectorial.	
Fase 3: Organización del Grupo de Trabajo.	1. Identificación y definición de los Expertos Ocupacionales. 2. Selección de los expertos necesarios, por Familia Profesional. 3. Capacitación de los Expertos Ocupacionales que han sido seleccionados. 4. Firma de acuerdos para consignar el grado de compromiso con el proyecto, de los expertos como del sector al que pertenecen.	Equipo Metodológico de revisión de PP, Grupos de Trabajo y responsables de la UTI.

Fase 4: Definición del Campo de Observación (CO).	1. Delimitación de la Familia Profesional, la estructura del tejido productivo, los procesos productivos, los profesionales, el marco legislativo y la prospectiva del sector.	Equipo Observatorio, Equipo Metodológico de revisión de PP y Grupos de Trabajo.
	2. Construcción de la matriz del CO, a través del cruce de las actividades económicas con las funciones que las personas realizan (Anexo 2: Campo de Observación (CO)). 3. Descripción de los procesos productivos de cada actividad económica (secuencia de actividades necesarias para fabricar un producto o prestar un servicio). 4. Incorporación de los procesos o subprocesos descritos en la matriz. (Anexo 3: Ficha de análisis de procesos y subprocesos). 5. Actualización de actividades económicas y ocupaciones asociadas por FmP, además de la identificación de ocupaciones no contempladas en el CPO y de sectores emergentes de empleo. (Anexo 1: Base para la estructura de las Familias Profesionales (FmP)). 6. Elaboración de las hipótesis de Perfiles Profesionales (PP).	Grupos de Trabajo.

ETAPA B: Elaboración del Perfil Profesional (PP).		
FASES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
Fase 5: Análisis del Área Profesional (AP) del Campo de Observación (CO).	- Selección de una actividad que esté dentro de un CO. - Identificación de los procesos productivos y de servicio que están dentro de esa actividad. - Descripción de los procesos identificados siguiendo el modelo de la ficha. (Anexo 3: Ficha de análisis de procesos y subprocesos).	Grupos de Trabajo.
Fase 6: Análisis de funciones para la determinación de las Unidades de Competencia (UC).	- Determinación de las Áreas Profesionales (AP) del CO y delimitación de una zona del AP para analizar. - Aplicación de la metodología del Análisis Funcional (AF) a través de: - Identificación de los Objetivos Base (OB) del Área Profesional (AP). - Reconocimiento de las actividades profesionales para conseguir los OB. - Desagregación de las actividades hasta que puedan ser realizadas por una única persona. Asignación de un nivel a esas actividades. - Obtención del Mapa Funcional a partir del desagregado de actividades. (Anexo 4: Ficha para realizar el Análisis Funcional de un Área Profesional).	Grupos de Trabajo.
ETAPA C: Contraste y validación del Perfil Profesional (PP).		
FASES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
Fase 7: Definición de las UC y conformación de los Perfiles Profesionales (PP).	- A partir del Mapa Funcional (ver Ficha Unidad de Competencia): Definición de las Unidades de Competencia (UC), los Elementos de Competencia (EC), los Criterios de Desempeño (CD) y el Campo Ocupacional de cada una de ellas. - Determinación del Contexto de Aplicación, refiriendo los medios y materiales, información y principales resultados de trabajo.	Grupos de Trabajo.

	3. Consolidación de un conjunto de Unidades de Competencia (UC) en un Perfil Profesional (PP).	
Fase 8: Revisión y contraste interno del Perfil Profesional (PP).	- Verificación del cumplimiento de las pautas establecidas para la construcción del PP conforme a esta Guía Metodológica de Definición del PP. - Verificación de los aspectos jurídicos / normativos que guardan relación con el PP a validar. - Aprobación por parte de la UTI y realización de las gestiones para el llamado a la Mesa Sectorial.	Equipo Metodológico de revisión de PP, Equipo Normativo y responsables de la UTI.
Fase 9: Contraste y validación externa.	1. Validación externa del PP en Mesa Sectorial, con la participación de representantes del sector.	Grupo de Trabajo, Equipo de Mesa Sectorial, Representantes del Sector y Representante de la UTI.
Fase 10: Tramitación y validación del Perfil Profesional.	1. Una vez validado el PP se hace entrega del Acta de la Mesa Sectorial a la Coordinación General de la UTI para el archivo correspondiente y a efectos de contar como antecedente para la realización de la solicitud de expedición de la Resolución Ministerial de aprobación del PP con sus MF asociados.	Equipo de Mesa Sectorial y Coordinación Gral. de la UTI - CNET.

GLOSARIO

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.

Actividades profesionales: describen las acciones y comportamientos que una persona tendría que ser capaz de demostrar. Se expresan como resultados esperados y no como procedimientos y métodos.

Actores sociales: organizaciones representativas de empleadores y trabajadores (sindicatos); eventualmente se pueden incluir otros sectores de la sociedad civil.

Análisis funcional: es una metodología que permite la identificación de las funciones que desempeñan las personas en el trabajo para satisfacer los objetivos de las organizaciones. El objetivo final de su aplicación es ordenar y estructurar las actividades profesionales en competencias. Emplea la estrategia deductiva para identificar las competencias profesionales inherentes a una función productiva. Es el cimiento para elaborar el perfil profesional y para el diseño curricular, siendo el mapa funcional su representación gráfica.

Análisis sectorial: es un proceso que conduce a la elaboración de una fotografía de un sector a través del análisis de sus elementos y de las relaciones entre ellos, considerando el contexto histórico, social, económico, político y cultural.

Área Ocupacional: conjunto de actividades de trabajo, que se agrupan por afinidad en las técnicas y modos operativos característicos (concretados mediante los subprocesos) y una cierta afinidad o proximidad en sus objetivos de producción, concretada mediante las áreas organizativas, funciones y subfunciones. El procedimiento para delimitar las Áreas Ocupacionales consiste en “leer” los puestos de trabajo comprendidos en el Campo de Observación y agruparlos según variables tecnológicas y funcionales, para obtener las zonas ocupacionales que definen las AO.

Área Profesional: es un conjunto de actividades de trabajo que requieren saberes afines y comparten un mismo objetivo de producción. Es también el conjunto de contenidos, técnicas, objetivos físicos y simbólicos agrupados por la necesidad de afrontar problemas homogéneos, respecto de los objetivos de producción (funciones y subfunciones) y de los conocimientos y habilidades necesarios para alcanzarlos (subprocesos).

Campo de observación: es un conjunto de actividades económicas - productivas que presentan una cierta afinidad tecnológica y profesional, agrupadas para el estudio del grupo de trabajo y la definición y ordenación de las cualificaciones.

Campo ocupacional: proporciona el significado contextual de los elementos de competencia, clarificando el entorno y las condiciones actuales y previsibles en que se aplican las realizaciones profesionales que componen las Unidades de Competencia.

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.

Certificación de competencias: reconocimiento público, documentado, formal y temporal de la capacidad demostrada por una persona, efectuada con base en la evaluación de sus competencias, en relación a un estándar y sin estar necesariamente sujeta a la culminación de un proceso educativo.

Competente: es una característica atribuida a una entidad o a una persona que demuestra saber actuar en contextos diversificados y ser capaz de utilizar y combinar los recursos necesarios y pertinentes para el cumplimiento de una determinada tarea, comprenderla y tener éxito en su ejecución.

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. Entre las competencias básicas se encuentran la competencia en la comunicación oral y escrita, en el cálculo, en el trabajo en grupo, en la solución de problemas, en las relaciones sociales, etc.

Competencia se define también como un conjunto identificable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones laborales, de acuerdo a estándares históricos y tecnológicos vigentes, y afectan la calidad de productos y/o servicios.

Competencia técnica profesional: dominio experto de tareas, conocimientos y destrezas en el ámbito del trabajo. Se caracteriza por conocimientos tecnológicos, económicos, de sistemas y de procesos, ecológicos y de transferibilidad de los procesos. Se denomina también como el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades que, junto a las competencias básicas, permiten el desempeño de una actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Criterios de desempeño o de realización: expresan el nivel aceptable de las realizaciones profesionales para satisfacer los objetivos de las organizaciones productivas y, por tanto, constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional. Se refieren a aspectos esenciales de la competencia y permiten establecer si un trabajador alcanza o no, el resultado descrito en la realización.

Cualificación Profesional: es una comprobación de competencias con significación en el empleo, para desempeñar una ocupación a un determinado nivel. Está formada por un conjunto de unidades de competencia relevantes para una salida profesional u ocupacional, que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otro tipo de formación o por la experiencia laboral. Las Cualificaciones Profesionales se ordenan en el Catálogo Nacional de Perfiles Profesionales, y a los efectos del Catálogo, se consideran equivalentes los términos de Perfil Profesional y Cualificación Profesional.

Descriptor: factor que sirve para definir las características de una competencia, cualificación o nivel.

Eje de nivel: es una herramienta que permite ordenar los distintos Niveles de Cualificación en función de unos descriptores de competencias: conocimientos, destrezas y habilidades, autonomía y responsabilidad.

Eje sectorial: es una herramienta que permite ordenar a las Familias Profesionales o sectores productivos en los Niveles de Cualificación teniendo en cuenta los diferentes descriptores de competencias.

Elementos de Competencia: describen lo que el trabajador de una determinada área debe ser capaz de hacer y probar cuando se inserta en el entorno laboral. Establecen el comportamiento o acción esperada de la persona, expresado en forma de consecuencias o resultados de las actividades del trabajo que realiza y no se expresan como tareas o actitudes.

Evaluación de Competencias: proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño profesional de una persona a fin de formarse un juicio sobre su competencia, en referencia a los estándares requeridos en la actividad laboral.

Familia Profesional: conjunto amplio de ocupaciones que comparten un mismo contexto de trabajo, sea por el sector productivo, por el producto o servicio, o por el tipo de cliente, con similares exigencias técnicas con un tronco común de capacidades profesionales. Según los criterios de comparabilidad estadística, referentes internacionales. (Marco Europeo, países del entorno, organización actual de la oferta formativa y las categorías laborales).

Formación basada en competencias: modelo educativo centrado en habilidades para el trabajo, está ampliamente difundido en la formación técnica y profesional. Permite una relación directa entre las competencias requeridas y los contenidos de los programas de capacitación y formación.

Función: actividad particular que realiza un individuo dentro de un sistema de elementos, personas, relaciones, etc., con un fin determinado. Conjunto homogéneo de actividades de producción dirigidas a conseguir un mismo objetivo, recogen cada fase esencial del proceso productivo y deben ser válidas para todas las empresas del sector.

Grupos de interés: personas interesadas e involucradas en el diseño e implementación de un marco de cualificaciones.

Identificación de competencias: proceso mediante el cual los actores sociales y grupos de interés sistematizan, definen y llegan a acuerdos respecto de cuáles son las mejores prácticas laborales, actuales y/o futuras, en un determinado sector, subsector o área ocupacional.

Marco de Cualificaciones: instrumento único y consensuado, que reúne un conjunto de cualificaciones presentándolas de forma ordenada por niveles asociados con diferentes tipos de cualificación que puede ser de alcance regional, nacional o sectorial.

Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales: instrumento que reúne y organiza en una estructura a todos los Perfiles Profesionales del país. Clasifica las cualificaciones en función de un conjunto de criterios correspondientes a de-

terminados niveles de aprendizaje, cuyo objetivo consiste en integrar y coordinar los subsistemas nacionales de cualificaciones y en mejorar la transparencia, el acceso, la progresión y la calidad de los Perfiles Profesionales en relación con el mercado de trabajo y la sociedad civil.

Mapa Funcional: es la representación gráfica del conjunto estructurado de las funciones laborales que se requieren para alcanzar los resultados previstos en una función global denominada propósito principal que es la función de la organización. El Mapa Funcional implica describir, a partir del propósito clave, las actividades que contribuyen a su realización.

Nivel: categoría o rango de referencia que permite agrupar los Perfiles Profesionales que se consideran equivalentes en función de determinados criterios tales como: autonomía, complejidad, variación, responsabilidad, etc.

Objetivo Base: es el propósito principal de la producción, es el elemento a partir del cual se desarrolla el mapa funcional. Describe el porqué de la actividad productiva. La descripción debe ser lo más concreta posible. Se refieren a los grandes objetivos de la producción.

Perfil Profesional: conjunto de competencias profesionales para desempeñar una ocupación en un determinado Nivel de Cualificación, que pueden ser adquiridas mediante capacitación, formación o a través de la experiencia laboral. Está conformado por un conjunto de unidades de competencia relevantes para una salida profesional u ocupacional.

Proceso productivo: es la secuencia ordenada y coherente de acciones necesarias para fabricar un producto o prestar un servicio. Los procesos productivos pueden desglosarse en subprocesos. Un proceso productivo precisa de conocimientos de un mismo campo de saberes profesionales. Los procesos productivos se establecen a partir de las actividades económicas relacionadas con el campo de observación.

Saberes: son los conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permiten dominar como expertos los contenidos y las tareas acorde a la actividad laboral.

Sector productivo o económico: son las distintas regiones, ámbitos o divisiones de las actividades económicas de una nación, atendiendo al tipo de proceso que se desarrolla.

Los sectores más representativos son: el primario, el secundario y el terciario.

- **Sector primario:** dedicado a la extracción y producción de la materia prima, en este sector predomina la mano de obra no calificada, se aprovechan los recursos tal y como salen de la naturaleza, por ejemplo: actividades extractivas, la mina y la pesca, actividades productivas, agricultura y ganadería, la silvicultura entre otros.

- **Sector secundario:** dedicado a la transformación de la materia prima en insumos por medio de distintos procesos productivos; se utilizan maquinarias y diversos procesos para transformar las materias primas que se obtienen en el sector primario en productos cada vez más elaborados y automatizados; estos se transforman en bienes finales. En este sector predomina la mano de obra

calificada y también la inversión, ejemplo: las industrias con todo su proceso de transformación para la obtención de bienes finales, como las industrias mecánicas, la construcción, la electricidad, la industria textil, la producción de bienes de consumos, los dispositivos informáticos del hardware, entre otros.

• **Sector terciario:** este sector no produce bienes tangibles, pero es indispensable para el correcto funcionamiento de la economía, brinda servicios. Se reciben los productos procesados del sector secundario ya para la venta y comercialización destinados a satisfacer las necesidades del consumidor final. Se incluye en este sector los servicios tales como: el transporte, el comercio, las finanzas, el turismo, la hotelería, servicios de salud y cuidado de las personas y todo lo que tenga que ver con la promoción y difusión de la cultura, el arte y el espectáculo.

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.

Subfunción: categoría programática que identifica con un grado mayor de desagregación el ámbito de competencia del sector público o privado; incorpora acciones y servicios afines que corresponden al desglose de una función, a través de los cuales uno u otro sector produce o presta determinado bien o servicio.

Unidad de Competencia: 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.

BIBLIOGRAFÍA

Asis, F., López, I., y Rueda, A. (2014). Sistema Nacionales de Cualificaciones (SNCP). Colecciones de trabajo N° 9. Serie Guías y Manuales. Programa EUROsociAL. Sistemas Nacionales de Cualificación Profesional. Madrid, España.

Billorou, N., Vargas F. (2010). Herramientas básicas para la implementación de marcos de cualificaciones. Guía de trabajo. OIT/Cinterfor. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/marc_cua.pdf

Sladogna, M. (2010). El marco conceptual de la normalización y certificación de competencias laborales. Recuperado de <http://trabajo.gov.ar/downloads/calidad/CERT2.pdf>

Arbizu, F. (2015). Marco Nacional de Cualificaciones para República Dominicana. Recuperado de <http://www.minerd.gov.do>

Zúñiga, L. (2003). Metodología para la elaboración de normas de competencia laboral. Recuperado de http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-277164_sena.pdf

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2003) Bases para la Elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Madrid, España. Recuperado de: file:///C:/Users/MEC/Downloads/apuntes_10_0000000221.pdf

Presentación Marco Nacional de Cualificaciones. Madrid, España. Recuperado de: <http://www.mecd.gob.es/mecu/glosario.html>

Ministerio de Educación y Ciencias y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2016). Diseño Metodológico. Guía Básica para la Identificación de Perfiles Profesionales. Equipo de Diseño Metodológico. Asunción, Paraguay.

ANEXOS

- ANEXO 01:** Base para la estructura de las Familias Profesionales (Cuadro de Familias Profesionales, CNAEP y CPO).
- ANEXO 02:** Matriz del Campo de Observación (CO).
- ANEXO 03:** Ficha de Análisis de Procesos y Subprocesos.
- ANEXO 04:** Ficha para realizar el Análisis Funcional de un Área Profesional.
- ANEXO 05:** Grilla de verificación del Campo de Observación y del Análisis Funcional - Ítems de Comprobación.
- ANEXO 06:** Grilla de verificación del Perfil Profesional.
- ANEXO 07:** Formato de Acta de validación del Perfil Profesional en Mesa Sectorial.
- ANEXO 08:** Modelo de Perfil Profesional (PP) de “Operación de Redes Locales” de la Familia Profesional de TICS.
- ANEXO 09:** Relación del CNPP de Paraguay y sus Ofertas de EFTP.
- ANEXO 10:** Diagrama de flujo del proceso de construcción de Perfiles Profesionales en Paraguay.

ANEXO 01: Base para la Estructura de las Familias Profesionales (Cuadro de Familias Profesionales, CNAEP y CPO)

Base para la Estructura de las Familias Profesionales -			
CNAEP - Clasificación Nacional de Actividades Económicas del Paraguay			CPO - Clasificador Paraguayo de Ocupaciones
Sección	División	Grupo	Grupo Primario

ANEXO 02: Matriz de Campo de Observación (CO).

		Actividad Económica 1			Actividad Económica 2		
Funciones	Sub funciones	Proceso 1.1		Proceso 1.2	Proceso 2.1		Proceso 2.2
		Subproceso 1.1.1	Subproceso 1.1.2	Subproceso 1.2.1.	Subproceso 2.1.1	Subproceso 2.1.2	Subproceso 2.2.1
Función 1	Sub Función 1.1						
	Sub Función 1.2						
	Sub Función 1.3						
Función 2	Sub Función 2.1						
	Sub Función 2.2						
	Sub Función 2.3						

ANEXO 03: Ficha de Análisis de Procesos y Subprocesos.

Procesos Identificados:
Proceso 1:
Proceso 2:
Proceso 3:
Proceso n:

Proceso 1:
Sub Procesos: 1.1. 1.2. 1.3. 1.4.
Medios de producción o creación del servicio
Información utilizada o generada
Productos y resultados

Proceso 2:
Sub Procesos: 2.1. 2.2. 2.3. 2.4.
Medios de producción o creación del servicio
Información utilizada o generada
Productos y resultados

ANEXO 04: Ficha para realizar el Análisis Funcional (AF) 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
•					
•					
•					
1.2.	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
•					
•					
•					

ANEXO 05: Grilla de verificación del Campo de Observación y del Análisis Funcional - Ítems de Comprobación.

CAMPO DE OBSERVACIÓN	SI	MO
Todas las Actividades Económicas (AAEE) incorporadas CO presentan una cierta afinidad tecnológica y profesional		
Las AAEE del CO están identificadas según el código de la CNAEP y colocadas en el eje horizontal superior de la matriz		
Todas las empresas, organizaciones e instituciones ligadas a ese CO se pueden encuadrar en las AAEE identificadas en le CO		
En el CO se han identificado los proceso y subprocesos dentro de cada AAEE		
Las AAEE y los procesos del CO no se encuentran en el CO de otra familia profesional		
Se ha identificado las funciones del CO y colocado en el eje vertical de la matriz.		
Las funciones identificadas son válidas para el conjunto de organizaciones y empresas incluidas en el CO		
ANÁLISIS FUNCIONAL	SI	MO
El análisis escribe productos, no procesos		
Sigue una lógica de lo general (objetivo base) a lo particular		
Las funciones de nivel inferior se corresponden, en relación causal, con las que le preceden.		
Las funciones no se refieren a una situación laboral específica.		
La descripción de las funciones es concreta		
Las funciones no representan un nivel jerárquico.		
La funciones son discretas y tienen definido claramente un principio y un fin.		
Las funciones son completas y la suma de los desgloses no es ni mayor ni menor que la función que desglosa.		
Todas las funciones son creíbles		

ANEXO 06: Grilla de verificación del Perfil Profesional (PP) - 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.	si	no
El documento es gramatical y ortográficamente correcto.	si	no

LA ESTRUCTURA Y DIMENSIÓN DEL PERFIL

Es un perfil coherente, reconocible, tiene valor y significado en el empleo (responde a una ocupación).	si	no
Hay equilibrio en la extensión del perfil frente a otros de la misma familia (si se dispone de ellos).	si	no

LA DENOMINACIÓN

No indica categoría profesional.	si	no
Se relaciona con la función principal (puede ser un término utilizado en el sector).	si	no
Es reconocible en el sector.	si	no
Su denominación inicial no coincide con otro perfil de distinto nivel.	si	no

EL NIVEL

Se corresponde con el máximo nivel de las UC que la integran.	si	no
Es el nivel dominante de las UC.	si	no
Las competencias recogidas en las UCs del perfil están dentro del mismo nivel.	si	no

LA COMPETENCIA GENERAL

La expresión de la competencia general nunca expresa competencias distintas, superiores o inferiores a las que después desarrolla. Deberá aglutinar los elementos descritos en las UCs. Si es necesario reelaborar indique de qué manera.	si	no
Hay una correspondencia total entre la competencia general y las unidades de competencia, en cuanto a contenidos y en cuanto a nivel.	si	no

Reúne los aspectos más significativos de todas UC. (Expresar si están recogidas en forma parcial o totalmente)	si	no

Es comprensible.	si	no

EL EJE TECNOLÓGICO

Se identifican los principales procesos productivos o tecnológicos a los que da respuesta el perfil o en los que interviene el profesional.	si	no

Es coherente con otros perfiles que dan respuesta dentro del área profesional.	si	no

LAS OCUPACIONES Y PUESTOS DE TRABAJO

Son reconocibles (responder si son habituales en el sector).	si	no

Están codificadas (si no pertenecen a la clasificación nacional puede que no lo estén).	si	no

Recoge las ocupaciones más significativas. No es un inventario.	si	no

Todas tienen un reflejo y una vinculación en las UC. (A cada UC le corresponde una ocupación).	si	no

Las mismas ocupaciones no aparecen en dos perfiles. Si aparece el mismo puesto de trabajo en dos perfiles diferentes es porque están ligados a UC transversales.	si	no

POR UNIDAD DE COMPETENCIA

Detrás de cada UC, existe un puesto de trabajo o función significativa en las organizaciones (se debe examinar qué ocupaciones se ven afectadas por cada UC).	si	no

El enunciado es breve, se comprende por sí mismo y es reconocible y creíble en el sector.	si	no

El nivel de la UC corresponde con el máximo nivel de los EC que, además, es el nivel dominante.	si	no

Existen un mínimo de 3 y un máximo de 6 UC en cada perfil.	si	no

Su nivel se justifica según los parámetros que lo describen (es importante apuntar a qué nivel corresponden cada UC).	si	no

Redacción: verbo infinitivo + objeto (puede no aparecer si es obvia)	si	no

LOS ELEMENTOS DE COMPETENCIA

Se pueden realizar por una sola persona.	si	no
Son aspectos críticos, una persona que no puede conseguir esos logros no tiene la competencia.	si	no
El nivel de detalle y desagregación es homogéneo (verificar el detalle de la desagregación. Metodológicamente no es recomendable tener EC exageradamente desagregados).	si	no
Todas tienen su finalidad y condición y están bien caracterizados	si	no
Su nº mínimo es de 3 y no supera los 7.	si	no
Son observables.	si	no
Constituyen una guía para la evaluación de la competencia profesional.	si	no
Los EC similares tiene una expresión equivalente.	si	no
Describen resultados, no procedimientos ni métodos.	si	no
Se contemplan todas las dimensiones de la profesionalidad, no sólo las técnicas.	si	no
Son disjuntas.	si	no
Las expresiones “adecuada”, “correcta” o similar, aparecen convenientemente caracterizadas.	si	no
Redacción: verbo infinitivo + objeto + condición = EC.	si	no

LOS CRITERIOS DE DESEMPEÑO

Suponen aspectos críticos para expresar un nivel aceptable del EC.	si	no
Son observables y se pueden demostrar y evaluar directamente.	si	no
Su nivel nunca es superior al del EC.	si	no
No hacen referencia a capacidades intelectuales no observables.	si	no
No se repiten bloques de criterios de desempeño en varios EC.	si	no
Todos los criterios de desempeño están incluidos en el EC.	si	no
Contiene un resultado crítico.	si	no
Su nº mínimo es de 3 y no supera los 7.	si	no
Redacción: Verbo infinitivo + sujeto + condición + finalidad (opcional) = CD.	si	no

EL CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LA UC

No es exhaustivo, recoge lo más significativo y relevante.	si	no
Se deduce de los EC y los enmarcan.	si	no
Todos los medios y materiales tienen un reflejo en las EC y CD que además pueden identificarse.	si	no
Tiene el grado de generalidad suficiente para asegurar cierta permanencia.	si	no
No identifica marcas ni productos concretos.	si	no
Es coherente con el eje tecnológico.	si	no
Los resultados de trabajo se pueden relacionar directamente con cada EC.	si	no

FECHA:		
REVISADO POR:	NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA

ANEXO 07: Acta de validación del Perfil Profesional (PP) en Mesa Sectorial.

ACTA N°: _____

Fecha: _____ Horario: _____

Lugar: _____

Denominación del Perfil Profesional: _____

Familia Profesional: _____

Nivel de Cualificación: _____

Orden del día:

1. _____
2. _____
3. _____

Designaciones de la Mesa Sectorial:

Nombre y apellido del Titular/Alternos: _____

Nombre y apellido del Secretario: _____

Aprobación y/o modificación del Perfil Profesional

Una vez instalada la Reunión de la Mesa Sectorial del Sector producto de la socialización del perfil profesional

Se definieron las siguientes observaciones:

1. _____
2. _____
3. _____

Validado por consenso:

SI ☐ NO ☐

Participantes:

Nº	Nombre y Apellido	Institución/ Gremio	Cargo	Área	Firma
1					
2					
3					

Firma:

Secretario

Firma:

Titular/Alternos

Nombre y apellido
CI N°

Nombre y apellido
CI N°

ANEXO 1.- Observaciones sobre Unidades de Competencias.	
Unidad de Competencia - Descripción de la Unidad de Competencia 1	
Elementos de Competencia - EC	Criterios de Desempeño - CD
Descripción del EC 1	a. Descripción del CD 1
	b. Descripción del CD 2
	c. Descripción del CD 3
	d. Descripción del CD 4

ANEXO 08: Modelo de Perfil Profesional (PP).

PERFIL PROFESIONAL

Denominación	OPERACIÓN DE REDES LOCALES	Nivel de Competencia	2 (dos)
Familia Profesional	Tecnología de la Información y Comunicación	Código del Perfil	TICS0026_2
Competencia General	Gestionar la operatividad y mantenimiento de la conectividad entre equipos tecnológicos, conforme a la arquitectura de comunicaciones de un proyecto de TIC, a ser implementado para una determinada organización. Se debe tener en cuenta estándares de seguridad e implementación, además de criterios propios de la organización, según los manuales de procedimientos.		
Ocupaciones y Puestos de Trabajo			Código CPO
Operador de redes			S/C
Soporte técnico en redes			S/C
Sectores Productivos y tipo de organizaciones en los que se integra			Código CNAEP
Telecomunicaciones.			6100.0
Otras actividades de Tecnología de la información y servicios informáticos.			6209.0
Reparación de equipos informáticos y de comunicaciones.			951
Reparación de equipos informáticos y periféricos.			9511.0
Es transversal a todos los sectores productivos, especialmente al sector de servicios, manteniendo el buen funcionamiento de los equipos informáticos y periféricos en empresas y entidades que utilizan equipos informáticos para su gestión.			
UNIDADES DE COMPETENCIA		Código CPO	Código de la Unidad de Competencia
1. Instalar, configurar y verificar los elementos de la red local según procedimientos establecidos.		S/C	UC0064_2
2. Monitorear los servicios de la red local.		S/C	UC0065_2
3. Mantener los servicios de la red local.			UC0066_2

UNIDAD DE COMPETENCIA

Denominación	UC1.- INSTALAR, CONFIGURAR Y VERIFICAR LOS ELEMENTOS DE LA RED LOCAL SEGÚN PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS		
Código	UC0064_2	Nivel de cualificación	2 (dos)
Elementos de competencia	Criterios de desempeño		
EC1. Realizar el relevamiento físico de los requerimientos de instalación, conforme a la orden de trabajo, las normas y procedimientos establecidos.	CD1.1. Interpretar la orden de trabajo para dimensionar el tipo de conectividad requerida siguiendo procedimientos establecidos.		
	CD1.2. Realizar el relevamiento físico conforme a las necesidades y requerimientos establecidos.		
	CD1.3. Seleccionar los elementos físicos para la instalación (canaletas, cables, conectores), acorde a las necesidades y el ambiente de implementación <i>indoor/outdoor</i> .		
EC2. Realizar el relevamiento físico y lógico de los requerimientos de instalación, conforme a normas y procedimientos establecidos	CD2.1. Interpretar el diagrama lógico de la red para determinar los equipos y elementos requeridos atendiendo a las especificaciones recibidas.		
	CD2.2. Ejecutar el planeamiento IP estático y/o dinámico conforme a las necesidades existentes e instrucciones recibidas.		
	CD2.3. Elaborar el proyecto detallado de implantación conforme a los requerimientos relevados a partir de la orden de trabajo.		
	CD2.4. Cerrar la orden de trabajo con la documentación final de lo actuado.		
EC3. Implementar la solución propuesta hasta cubrir todos los puntos de conexión planificados en base al proyecto aprobado.	CD3.1. Desplegar el sistema de cableado estructurado de la organización para interconectar todas las áreas que la componen, atendiendo a las especificaciones de la propuesta.		
	CD3.2. Realizar el <i>patcheo</i> y la colocación de conectores correspondientes para propiciar la conectividad de los equipos, conforme al plan de trabajo.		
	CD3.3. Realizar la certificación del cableado conectado conforme a estándares a fin de detectar anomalías y realizar la eventual corrección.		
	CD3.4. Identificar y etiquetar cada uno de los puestos para detectar más fácilmente cualquier contingencia en la red instalada.		
	CD3.5. Documentar la solución aplicada, las anomalías detectadas y sus eventuales correcciones, de acuerdo con los modelos establecidos en el proyecto.		

EC4. Realizar la conexión física y lógica de los equipos para la integración de los servicios en red siguiendo especificaciones de la organización.	CD4.1. Documentar los procesos de instalación y configuración de los dispositivos de la red local con sistemas de etiquetado para su registro, utilizando los formatos indicados por la organización según el procedimiento establecido.
	CD4.2. Conectar y configurar los <i>switches</i> y <i>routers</i> , incluyendo los puertos correspondientes a VLAN, siguiendo el modelo lógico de la red conforme a la solución propuesta.
	CD4.3. Realizar la conexión de cada equipo de red conforme a la solución propuesta.
	CD4.4. Configurar la identificación de cada equipo para determinar a qué VLAN pertenece conforme al plan de implementación.
	CD4.5. Asignar las direcciones IP a cada equipo de la red en base al planeamiento IP especificado previamente, creando listas de acceso a los puertos WAN y LAN conforme a procedimientos establecidos.
	CD4.6. Verificar el acceso a los recursos de la red para garantizar el servicio, atendiendo a los procedimientos establecidos.
Contexto de aplicación	
Medios y materiales	
Herramientas de prueba. Cables y equipos de red. Software para diseño de red. Planeamiento IP. Materiales de oficina. Software de base y de aplicaciones. Internet e intranet.	
Información	
Diagrama lógico de la red. Inventario de hardware de la empresa. Estándares de implementación de un sistema de cableado estructurado. Plan de mantenimiento. Normativa aplicable en materia de protección de datos y confidencialidad de la información. Guía de procedimiento de implementación.	
Principales resultados de trabajo	
Red local instalada, configurada y en funcionamiento. Sistema de cableado estructurado instalado de forma segura a nivel de datos y de seguridad personal. Mejor rendimiento y organización de la red. Documentación detallada de la red. Instalación con facilidad de crecimiento. Cableado estructurado certificado.	

Denominación	UC2.- MONITOREAR LOS SERVICIOS DE LA RED LOCAL.		
Código	UC0065_2	Nivel de cualificación	2 (dos)
Elementos de competencia	Criterios de desempeño		
EC1. Instalar y configurar el software de monitoreo teniendo en cuenta el procedimiento establecido y el plan de trabajo.	CD1.1. Identificar los equipos, técnicas y protocolos de monitoreo de acuerdo con el plan de seguimiento establecido.		
	CD1.2. Instalar y configurar el software de monitoreo en un equipo suministrado, de acuerdo con las instrucciones recibidas, para así contar con la información centralizada conforme a los parámetros establecidos.		

Denominación	UC2.- MONITOREAR LOS SERVICIOS DE LA RED LOCAL.		
Código	UC0065_2	Nivel de cualificación	2 (dos)
Elementos de competencia	Criterios de desempeño		
	CD1.3. Instalar y configurar los agentes de monitoreo en los nodos que componen la red para proporcionar información del estado de los recursos según políticas establecidas.		
	CD1.4. Configurar las alarmas y envíos de notificaciones sobre el estado de los nodos se configuran según políticas establecidas.		
	CD1.5. Documentar las tareas de configuración realizadas según los modelos establecidos.		
EC2. Realizar el monitoreo y verificación del funcionamiento de una red local para garantizar su funcionalidad conforme a criterios preestablecidos.	CD2.1. Verificar el funcionamiento de la red en forma remota o mediante los paneles de monitoreo.		
	CD2.2. Verificar el estado de las alarmas conforme a parámetros definidos para detectar posibles fallos en el funcionamiento de la red.		
	CD2.3. Documentar las alertas generadas por errores o avisos y las acciones tomadas en consecuencia para fines estadísticos conforme a las políticas de la organización.		
	CD2.4. Realizar periódicamente los reportes de monitoreo, conforme a políticas establecidas por la organización.		
EC3. Corregir el funcionamiento incorrecto de la red detectado en el monitoreo, según procedimientos establecidos.	CD3.1. Verificar <i>in situ</i> los equipos con fallos detectados conforme a las alarmas emitidas a fin de recuperar su funcionalidad.		
	CD3.2. Informar al responsable de nivel superior del funcionamiento incorrecto detectado, según el procedimiento establecido.		
	CD3.3. Corregir el funcionamiento incorrecto detectado, mediante ajuste de parámetros u otras acciones correctoras, según procedimiento.		
	CD3.4. Documentar los informes, acciones de verificación y acciones correctoras según el procedimiento establecido.		

Contexto de aplicación
Medios y materiales
Software de base y de aplicaciones. Equipo informático y periférico. Herramientas ofimáticas. Paneles de monitoreo. Medios de comunicación (teléfono, correo electrónico, servicios de mensajería).
Información
Normativa legal. Guías de usuario del software de base y aplicaciones. Manual de procedimientos y políticas de la empresa. Manuales de ayuda en línea.
Principales resultados de trabajo
Sistema de monitoreo implementado, operativo y constantemente actualizado. Detección temprana de eventos. Monitoreo en tiempo real del estado de la red. Entorno controlado.

Denominación	UC3.- MANTENER LOS SERVICIOS DE LA RED LOCAL		
Código	UC0066_2	Nivel de cualificación	2 (dos)
Elementos de competencia	Criterios de desempeño		
EC1. Realizar el mantenimiento preventivo de la instalación de red para garantizar el funcionamiento de la misma, conforme al plan de mantenimiento de la organización.	CD1.1. Actualizar el plano de la red local según requerimientos o plan de ajustes verificados en el manual de procedimientos		
	CD1.2. Verificar el cableado estructurado para garantizar que su estado está conforme a estándares establecidos.		
	CD1.3. Realizar el mantenimiento preventivo de los racks de comunicaciones conforme al plan preestablecido para garantizar su buen funcionamiento.		
	CD1.4. Verificar los puntos de red en cada una de las dependencias a fin de garantizar su buen funcionamiento		
	CD1.5. Documentar las acciones realizadas por medio del sistema o herramienta establecidas.		
EC2. Realizar el mantenimiento preventivo de software y equipos de red para garantizar el funcionamiento de los mismos, conforme al plan de mantenimiento de la organización.	CD2.1. Ejecutar el plan de mantenimiento preventivo, inspeccionando los equipos <i>in situ</i> para verificar su estado y su nivel de actualización.		
	CD2.2. Actualizar el software de los equipos de red a las versiones recomendadas y adecuadas.		
	CD2.3. Realizar la limpieza de los equipos conforme al plan de trabajo establecido por la organización.		
	CD2.4. Documentar las acciones realizadas por medio del sistema o herramienta establecidas en los procedimientos.		
EC3. Realizar el mantenimiento correctivo de la red para garantizar el funcionamiento del sistema de red conforme al plan de mantenimiento de la organización.	CD3.1. Establecer los tiempos de respuesta atendiendo al tipo de incidente detectado.		
	CD3.2. Definir el horario de cobertura del servicio conforme al tipo de servicio brindado y a la gravedad del incidente detectado.		
	CD3.3. Resolver los incidentes detectados en base a los tiempos de respuesta establecidos.		
	CD3.4. Documentar las acciones realizadas, detallando los procedimientos realizados y las soluciones que hayan sido implementadas.		
Contexto de aplicación			
Medios y materiales			
Software de base y de aplicaciones. Equipo informático y periférico. Herramientas ofimáticas. Paneles de monitoreo. Medios de comunicación (teléfono, correo electrónico, servicios de mensajería). Equipos de testeo de red. Maletín de herramientas e insumos acordes a los equipos utilizados. Software de mantenimiento. Software de equipo de red.			
Información			
Normativa legal. Guías de usuario del software de base y aplicaciones. Manual de procedimientos y políticas de la empresa. Manuales de ayuda en línea. Plano de la red. Políticas de seguridad y manual de buenas prácticas.			
Principales resultados de trabajo			
Plan de mantenimiento realizado. Software de equipos de red actualizados. Reducción de fallas de equipos y costos asociados. Sistema de etiquetado implementado. Equipos informáticos y de red mantenidos. Incidencias documentadas. Extensión de la vida útil de los equipos.			

ANEXO 09: Relación del CNPP de Paraguay y Ofertas de ETFP.

Cuadro de relación del CNPP de Paraguay y ofertas de Educación Técnica y Formación Profesional						
Ofertas de ETFP	Nº de perfiles profesionales/UC a los que responde	Nivel/es del Catálogo	Nivel CINE	Colectivos prioritarios / Perfil del entrada.	Duración de formación específica /con pasantía.	Observación:
FP ALFABETIZACIÓN	1 o 2 Ucs	1	CINE 1	Jóvenes y adultos sin cualificación	80 h	Oferta excepcional / temporal.
FP INICIAL	PP - N1	1	CINE 2	Mayores de 15 años (A partir del 2do. ciclo básico - Educación Básica Bilingüe para jóvenes y adultos o equivalente en el ciclo regular)	80 h c/ año 240 h en 3 años Auxiliar	Sin pasantía.
FORMACIÓN PROFESIONAL EN LOS CENTROS VOCACIONALES	2 ó 3 PP N1 + Ucs	1	CINE 2	Mayores de 15 años - 6to. grado concluido.	1700 h	Con Práctica Laboral
EDUCACIÓN PROFESIONAL PARA JÓVENES Y ADULTOS	1 PP N1 1 PP N2	1 y 2	CINE 2 CINE 3	Mayores 17 años Diferentes familias profesionales iguales al SNPP.	1º año: 320 h (Aux.) 2º año: 640 h (Técnico)	Sin pasantía Con pasantía de 100 h. incluida
FP MEDIA	1 o 2 PP	2	CINE 3	Jóvenes con el 9º grado de la EEB concluido o con 17 años cumplidos que hayan pasado por un examen de competencias.	3200 h - 3 años	Certificado de la Especialidad.
BACHILLERATO TÉCNICO	2 ó 3 PP + UC	2	CINE 3	Jóvenes con el 9º grado de la EEB concluida.	1600 h por año aprox. En tres años 4.800 hs. Con pasantía 5040 aprox.	Con pasantía 240 h.
SNPP	PP + UCs.	1 a 3	CINE 2 CINE 3 CINE 4 CINE 5B	Población Económicamente Activa (PEA) mayor a 15. Preferentemente desocupados o subocupados	Variable	
SINAFOCAL	PP + UCs.	1 a 3	CINE 1 CINE 2 CINE 3 CINE 4 CINE 5B	PEA mayor a 15. Programa para jóvenes buscadores del 1er. Empleo. / Pequeños emprendedores / Pequeños productores rurales.	Variable	
EDUCACIÓN TÉCNICA SUPERIOR	1 ó 2 PP + UCs	3	CINE 5B	Egresados de la Educación Media (Bachilleres).	2100 h	1600 h teórico prácticas + 500 hs pasantías

ANEXO 10: Diagrama de flujo del proceso de construcción de Perfiles Profesionales en Paraguay.



Esta “**Guía para la Definición de Perfiles Profesionales**”,
fue ajustada con el apoyo de la Unión Europea y de la OEI
en el marco de una Asistencia Técnica al Ministerio de Educación y Ciencias (MEC).

La revisión y edición del contenido no son responsabilidad
de la Unión Europea ni de la OEI.

