



**Organización Internacional del Trabajo**

## **CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

### **GLOSARIO DE TÉRMINOS TÉCNICOS**

Esta publicación, originalmente en portugués, es un producto del Proyecto **“Avance Conceptual y Metodológico de la Formación Profesional en el Campo de la Diversidad en el Trabajo y de la Certificación Profesional”**, desarrollado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) de Brasil

**Organizadores:**

João Carlos Alexim

Raimundo Brígido

Lucienne Freire (colaboradora)

## **GLOSARIO**

**ACREDITACIÓN DE ORGANISMOS CERTIFICADORES**

**ANÁLISIS COGNITIVO**

**ANÁLISIS DE COMPETENCIAS**

**ANÁLISIS OCUPACIONAL**

**ANÁLISIS FUNCIONAL**

**ANÁLISIS CUALITATIVO DEL TRABAJO**

**DACUM**

**APTITUDES**

**BANCO DE PRUEBAS**

**EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS**

**EVALUACIÓN FORMATIVA**

**EVALUACIÓN SUMATIVA**

**CAMBIO DE PARADIGMA DE LA PRODUCCIÓN**

**CAMPO DE APLICACIÓN**

**CANDIDATO A LA CERTIFICACIÓN**

**CAPACIDADES**

**CENTRO DE EVALUACIÓN**

**CERTIFICACIÓN**

**CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS**

**CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL**

**CERTIFICACIÓN DE PERSONAS**

**CERTIFICACIÓN PROFESIONAL**

**CERTIFICACIÓN DE PRIMERA PARTE**

**CERTIFICACIÓN DE SEGUNDA PARTE**

**CERTIFICACIÓN DE TERCERA PARTE**

**CERTIFICADO**

**CERTIFICADO DE COMPETENCIA**

**COMPETENCIA**

**COMPETENCIAS BÁSICAS**

**COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

**COMPETENCIAS ESENCIALES**

**COMPETENCIAS GENERALES (GENÉRICAS)**

**COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**COMPETENCIAS TÁCITAS**

**COMPETENCIAS TRANSVERSALES**

**CONSEJO DE CERTIFICACIÓN**

**CRITERIOS DE DESEMPEÑO**

**CUALIFICACIÓN**

**DIPLOMA**

**ELEMENTO DE COMPETENCIA**

**EMPLEABILIDAD**

**ENSEÑANZA BASADA EN COMPETENCIAS**

**EQUIVALENCIA**

**EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO**

**EXAMEN**

**EXAMINADOR**

FORMACIÓN POR ALTERNANCIA  
HABILIDADES BÁSICAS  
HABILIDADES ESPECÍFICAS  
HABILIDADES GENERALES  
HABILIDADES DE GESTIÓN  
IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS  
ISO (NORMA ISO O PADRÓN ISO)  
MODULACIÓN  
NEGOCIACIÓN DE COMPETENCIAS  
NIVELES DE COMPETENCIA  
NORMA  
NORMAS DE COMPETENCIA  
NORMALIZACIÓN  
OCUPACIÓN  
ORGANISMO DE CERTIFICACIÓN  
PARADIGMA  
PORTAFOLIO  
PUESTO DE TRABAJO  
REQUISITOS DE COMPETENCIA  
SIMULACIÓN  
SISTEMA DE CERTIFICACIÓN  
TRANSFERIBILIDAD  
TRANSVERSALIDAD  
UNIDAD DE COMPETENCIA  
VALIDACIÓN  
VERIFICACIÓN

## **ACREDITACIÓN DE ORGANISMOS CERTIFICADORES**

Procedimiento por el cual una entidad autorizada reconoce formalmente que un órgano o persona es competente para desarrollar tareas específicas de certificación.

### **ANÁLISIS COGNITIVO**

Es el abordaje surgido después del rompimiento con el behaviorismo, por parte de un grupo de estudiosos. En 1960, Jerome Bruner y George Miller, fundaron el Centro de Estudios Cognitivos de la Universidad de Harvard. El Centro se apartó del conductivismo clásico y pasó a considerar en el comportamiento humano, los planos de acción (procesos jerárquicamente organizados), las imágenes (todo el conocimiento disponible), los procesos internos de raciocinio y otras concepciones mentalistas.

En 1965, R. M. Gagné rompió con el aprendizaje funcionalista por asociación que confundía sistema nervioso con mente. Para él, la diferencia en el aprendizaje humano y sub-humano no estaba en los mecanismos y sí en la complejidad del procesamiento intelectual y en el almacenamiento de los datos de la memoria. De ese modo, habría diferentes tipos de aprendizaje, cada uno requiriendo un conjunto distinto de condiciones para su ocasión.

El análisis cognitivo agrupa los objetivos del aprendizaje en cinco categorías: 1. Información verbal; 2. Habilidades intelectuales; 3. Estrategias cognitivas; 4. Actitudes; y 5. Habilidades motoras.

### **ANÁLISIS DE COMPETENCIAS**

Análisis del conjunto de conocimientos y habilidades que permiten a un trabajador obtener un desempeño considerado competente (o sea, que atiende los criterios o normas, generalmente establecidos por acuerdo o consenso de especialistas, trabajadores y empleadores), dentro de una división funcional de la actividad productiva.

### **ANÁLISIS OCUPACIONAL**

Levantamiento analítico y sistemático de conocimientos, habilidades, actitudes y demás informaciones, considerados necesarios por el mercado de trabajo, referentes al desempeño de una persona, en las formas de competencias o calificaciones. (Ejemplos; Análisis Funcional, DACUM). Los análisis tratan también de diferenciar entre el trabajo indicado y el desempeño real, donde puede observarse la contribución del trabajador para la solución de problemas que no están previstos en el planeamiento del trabajo.

El análisis ocupacional tradicional está generalmente relacionado con el puesto de trabajo y el abordaje taylorista de racionalización de la producción. Está ligado a la cantidad de trabajo, a la magnitud de los esfuerzos, al ambiente de trabajo, al nivel educativo, en la complejidad de las tareas, y menos en la dirección en el que el esfuerzo se aplica y en la calidad de los resultados obtenidos.

## **ANÁLISIS FUNCIONAL**

Metodología de levantamiento y organización de la información ocupacional de una empresa, de un sector económico o de un área ocupacional, ordenada en torno a una función principal a ser desempeñada.

Con el enfoque de sistemas, el análisis funcional separa sucesivamente la función principal en funciones clave, siguiendo la lógica de responder: “que es preciso hacer para que esa función se logre?” Ese es un proceso interactivo, sin la precisión de una fórmula matemática, y sin recetas previas para ser realizado. Al completar el ejercicio se obtiene un mapa funcional, esto es, un esquema de las funciones de la empresa que, interrelacionadas, logran cumplir sus objetivos finales. Debe contar, para su realización, con la participación de trabajadores que conozcan plenamente las áreas y las funciones estudiadas y de un facilitador, o asesor, que esté a cargo de la coordinación general del proceso. El mapa es construido a partir de la estructuración de un grupo de trabajo que se reúne periódicamente hasta que completarlo. Enseguida el mapa debe ser validado por un grupo de control.

El análisis funcional parte de la definición de la “misión” de una empresa, de un negocio o actividad productiva y después se subdivide en funciones y sub-funciones hasta llegar a las actividades que pueden ser desempeñadas por un trabajador. Para cada actividad se describen los criterios de desempeño, el campo de aplicación y las evidencias de desempeño.

## **ANÁLISIS CUALITATIVO DEL TRABAJO**

Identificación de los contenidos del trabajo que forman parte de una ocupación. Existen diferentes metodologías, desde los análisis ocupacionales tradicionales, hasta los modelos de la familia DACUM (AMOD/SCID). Debe incluir también levantamiento sobre las condiciones y relaciones de trabajo. (Ver Análisis Ocupacional)

## **DACUM**

Método pragmático de análisis ocupacional para el desarrollo de competencias, basado en las técnicas de desarrollo curricular. Fue desarrollado en los años 60 en Canadá, como un modelo de planeamiento curricular.

El proceso DACUM se inicia sobre la forma de un Workshop que incluye dos coordinadores y un mínimo de 8 y hasta 15 representantes de los empleados, y parte de la identificación de las áreas de competencia. Enseguida, cada categoría cubre un número específico de habilidades que contribuyen para el desempeño del trabajo. En resumen, el Workshop incluye los siguientes pasos: 1. Orientación; 2. Establecimiento del título de alcance de la ocupación; 3. Identificación de las áreas generales de la ocupación; 4. Identificación de las habilidades potenciales; 5. Revisión y refinamiento del mapa.

**AMOD** – Sigla que proviene del inglés *A Model* (Un Modelo). Es un método de desarrollo curricular en el cual se establece una secuencia formativa tomando como base la matriz DACUM, patrocinado en oficinas con los trabajadores, construyendo una matriz de funciones y elementos de competencia, reforzando la vinculación entre la identificación de competencias y la elaboración de currículos.

El funcionamiento inicial del AMOD es esencialmente el mismo del DACUM, en el cual se planea el proceso, se organiza el panel de especialistas, se usa la técnica de “lluvia de ideas” consultando las tarjetas que son fijadas en la pared. A partir de las tarjetas, con el apoyo de un facilitador, es posible filtrar las funciones poco claras o las que están repetidas. Así son establecidas las grandes funciones y, a seguir, las tareas que componen cada una de las funciones. Esas tareas son, entonces, organizadas en estructura modular, comenzando por las más simples y avanzando hacia las más complejas, y de lo más teórico a lo más práctico.

**SCID** – *Systematic Curriculum and Instructional Development* (Desarrollo Sistemático de un Curriculum) – Es un método dirigido al desarrollo de un curriculum relevante. Parte de un análisis bastante detallado de las tareas que son identificadas a partir del DACUM. Se divide en 5 fases: Análisis, Planeamiento, Desarrollo Sistemático, Operación y Evaluación.

## **APTITUDES**

Son atributos innatos del individuo. Pueden ser desarrollados en el correr de la vida o de la formación. Como ejemplo podemos citar la aptitud musical, la aptitud del lenguaje, la numérica y la espacial.

## **BANCO DE PRUEBAS**

Banco de datos que almacena diversos tipos de preguntas y pruebas teóricas y prácticas que permanecen disponibles para consulta de las instituciones acreditadas para efectuar la certificación. El banco de datos debe tener una clasificación codificada según los requisitos de cada norma profesional de competencias, funciones productivas, elementos de competencia, contenido tecnológico y nivel de complejidad. Las preguntas deben corresponder a los criterios de desempeño especificados en cada uno de los elementos de las normas de competencias.

## **EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS**

Proceso a través del cual se verifica la capacidad de una persona con relación al desempeño requerido, que puede estar traducido en una norma. Puede ser efectuada mediante pruebas, tests prácticos, observación o examen de evidencias.

Proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño laboral del trabajador, con el propósito de formarse un concepto sobre su competencia, a partir de un padrón (normas) e identificar aquellas áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas mediante capacitación para alcanzar la competencia.

## **EVALUACIÓN FORMATIVA**

Destinada a determinar el grado en el cual la persona conoce o es capaz de realizar una tarea de aprendizaje, y que identifica partes que no fue capaz de realizar y que por lo tanto pueden ser objeto de capacitación.

## **EVALUACIÓN SUMATIVA**

Se realiza después de la conclusión de una o varias unidades de estado o de actividad específica, para determinar el conocimiento y habilidades con el fin de culminar el proceso de aprendizaje.

## **CAMBIO DE PARADIGMA DE LA PRODUCCIÓN**

Es la tesis defendida por muchos economistas, según la cual las transformaciones del modelo de producción ocurren principalmente en los sectores de punta exportadores, particularmente en el sector automovilístico, pero tendiéndose a generalizar, habiendo una influencia creciente en el cambio de otros sectores, estableciéndose reformas a veces amplias, a veces parciales en el modelo tradicional de producción de base fordista-taylorista.

Tales cambios, que elevaron la productividad de la fuerza de trabajo, se resumen básicamente:

- en la eliminación de las líneas intermediarias atribuidas a los supervisores, ingenieros y especialistas;
- en la mayor concentración de responsabilidades en los trabajadores de línea;
- en la dilución del trabajo anteriormente fragmentado y ultra especializado, en el trabajo de equipo y rotación de puestos (flexibilidad), eliminando la indispensabilidad de determinadas funciones e involucrando a los empleados en la toma de decisiones;
- en la introducción de los círculos de control de calidad (CCQ) con equipos autónomos o semi autónomos que asumen las funciones de la supervisión directa;
- en el entrenamiento cruzado permitiendo que dentro de cada equipo todos aprendan las demás funciones;
- en la sustitución de los trabajos reiterativos y monótonos y mecánicos por la introducción de herramientas tecnológicas automatizadas que requieren niveles de calificación más elevados y resulta en economía de trabajo manual e incremento de conocimiento intensivo;
- en la introducción de elementos compensatorios y políticas de incentivos a la productividad para obtener mayor adhesión, motivación e identificación del trabajador con la producción; entre esas está la participación de las ganancias, remuneración proporcional al desempeño, flexibilidad de horario y vacaciones, incremento de beneficios, aumento de la vida social dentro de la empresa, entrenamiento e información sobre el proceso de producción como un todo y transparencia en los objetivos de la empresa, mejora en el relacionamiento interpersonal, comunicación y pasatiempo entre los empleados; y
- en la necesidad de incrementar las habilidades básicas, de gestión, los conocimientos transferibles y la capacidad de aprender siempre para un medio ambiente de constante innovación.

## **CAMPO DE APLICACIÓN**

Descripción de las circunstancias, ambiente, materiales, máquinas e instrumentos en relación con los cuales se realiza el desempeño descrito en el *elemento de competencia*.

## **CANDIDATO A LA CERTIFICACIÓN**

Persona que pretende su certificación, y se somete a la evaluación de competencia con relación a un desempeño definido por la conformidad de una norma.

## **CAPACIDADES**

Atributos adquiridos principalmente en la primera infancia y posteriormente desarrollados. Los adultos tienen menos posibilidades de desarrollar nuevas capacidades. Como ejemplo podemos citar la capacidad de aprender a andar en bicicleta, la capacidad de nadar o de escribir o tocar un instrumento musical. Las capacidades son una extensión del uso de las aptitudes.

## **CENTRO DE EVALUACIÓN**

Órgano o unidad de una empresa o institución, capacitado, reconocido y acreditado para aplicar exámenes de evaluación en candidatos a la certificación (Centro de Examen)

## **CERTIFICACIÓN**

Reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias del trabajador, requeridos por el sistema productivo y definidos en términos de padrones o normas acordadas, independientemente de la forma como hayan sido adquiridos.

Proceso dirigido para el testimonio escrito de la cualificación de una persona para desempeñar determinada ocupación, de acuerdo con los requisitos de la norma de certificación.

La certificación debe tener como objetivo principal reconocer las competencias prácticas individuales y sociales obtenidas por el trabajador a lo largo de la vida profesional y documentar y señalar las competencias exigidas en la realidad práctica del trabajo de modo de permitir la orientación de los programas de formación, preparación para el empleo, las estrategias de negociación, la definición de normas de seguridad y desempeño en el trabajo y el ejercicio de la ciudadanía.

El concepto de certificación posee algunas variantes que necesitan ser distinguidas para que no haya interpretaciones equivocadas. Actualmente pueden constatarse certificaciones de diversas naturalezas que no pueden ser confundidas con el diploma académico o escolar.

La certificación puede ser considerada en dos sentidos: un sentido de naturaleza técnica y otro de naturaleza política y jurídica. Uno no puede ser implementado sin el otro. En cuanto al aspecto técnico, la certificación representa un proceso evaluador que termina con la concesión de un certificado validado y legitimado por el órgano autorizado y acreditado, por otro lado, es considerado por el aspecto que define los mandamientos institucionales, jurídicos, burocráticos y legales.

## **CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS**

Procedimiento por el cual se verifica la conformidad del desempeño de una persona con una norma de competencia.



## **CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Certificado expedido por el órgano acreditado, de la competencia del trabajador en los conocimientos, habilidades y aptitudes, en determinadas funciones profesionales, independientemente del hecho de tener, o no, cursado un sistema regular de formación o haber adquirido la experiencia en la práctica del trabajo. Se caracteriza por ser voluntaria, realizada por organismos especializados, o por una empresa, según enunciados reconocidos, asegurando imparcialidad y accesibilidad, facilitando la movilidad laboral a través de la eliminación de barreras de ingreso al mercado de trabajo. Debe estar centrada en lo que el trabajador debe saber hacer.

## **CERTIFICACIÓN OCUPACIONAL**

Procedimiento por el cual se verifica la conformidad de una persona a las normas correspondientes a una ocupación. Es un certificado expedido por el órgano reconocido y acreditado, de aptitud plena en el ejercicio de las tareas y operaciones de una ocupación para el trabajador experimentado, aunque no tenga cursado un sistema regular de formación.

## **CERTIFICACIÓN DE PERSONAS**

Procedimiento por el cual un tercero verifica públicamente que una persona cumple con los requisitos de una norma, independientemente de la forma de como lo haya adquirido.

## **CERTIFICACIÓN PROFESIONAL**

Procedimiento dirigido para el testimonio escrito de la cualificación de una persona para desempeñar determinada ocupación correspondiente a una posición reglamentada en el mercado de trabajo, que corresponda a un título profesional.

## **CERTIFICACIÓN DE PRIMERA PARTE**

Son los certificados de cualificación profesional que son otorgados al final del proceso de formación, o sea, es efectuada directamente por la institución formadora.

## **CERTIFICACIÓN DE SEGUNDA PARTE**

Son las certificaciones académicas de la educación formal en las cuales el Estado o alguna institución gubernamental participa emitiendo el certificado después que la institución educativa considera satisfactoria la conclusión de los estudios.

## **CERTIFICACIÓN DE TERCERA PARTE**

Es la certificación resultante de un proceso evaluatorio, realizado por una tercera persona o institución independiente de las partes interesadas, acreditada y reconocida como órgano independiente, confiable y habilitado por las partes involucradas en la formación y en el trabajo.

## **CERTIFICADO**

Documento que comprueba el dominio de una determinada competencia dentro de una actividad, función u ocupación.

## **CERTIFICADO DE COMPETENCIA**

Documento emitido de acuerdo con las reglas de un sistema de certificación, que indica, con un nivel suficiente de confianza, que una persona es competente en relación con los requisitos establecidos en la norma respectiva.

## **COMPETENCIA**

Capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño real y demostrando en determinado contexto de trabajo y que no resulta solo de la instrucción, sino que, de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional.

## **COMPETENCIAS BÁSICAS**

Son aquellas adquiridas en el preescolar y en el inicio de la escuela (hasta los 11 o 12 años). Comprenden la lectura, la escrita, las cuatro operaciones, las operaciones lógico-formales, la geometría básica, el uso de la computadora y máquinas terminales bancarias, la comunicación oral, el uso de los signos y símbolos de su cultura, las nociones de ética y civismo y las relaciones interpersonales.

## **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

Son aquellas adquiridas en la especialización profesional. No pueden ser transferibles, a no ser indirectamente, por las habilidades adquiridas que puedan ser readaptadas. Los contenidos, mientras, son ligados estrictamente a una especialidad definida.

## **COMPETENCIAS ESENCIALES**

También llamadas habilidades o competencias genéricas. Pueden referirse a resoluciones de problemas, comunicación, actitudes personales, competencias aritméticas, uso de la información tecnológica y uso de la lengua moderna.

## **COMPETENCIAS GENERALES (GENÉRICAS)**

Adquiridas en el período escolar y en la práctica del trabajo. Sirven para cualquier actividad profesional. Son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos, tales como creatividad, condiciones intelectuales y capacidad de transferir conocimientos a nuevas situaciones. Son competencias genéricas para la toma de decisión, iniciativa, la empatía y la simpatía, la habilidad numérica y computacional, la habilidad verbal y de conversación.

## **COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Adquiridas en el ejercicio de la experiencia profesional. Un profesional es competente cuando es reconocidamente bueno en su práctica profesional. Implica la aceptación de una evaluación positiva por parte de su entorno social.

## **COMPETENCIAS TÁCITAS**

Son las competencias adquiridas y ejercidas en la práctica del trabajo diario, los llamados secretos del oficio, que tenga resultado del aprendizaje en el sistema formal, que se haya obtenido en el ambiente de trabajo o en la interacción de las dos formas.

El conocimiento tácito (o práctico) era denominado por Aristóteles como “*phronesis*” o “*juicio práctico*”, en contraste con “*episteme*” o conocimiento científico y con “*techne*”, o conocimiento artesanal.

El sentido común se basa en el conocimiento tácito, o sea, el saber adquirido durante un largo proceso de aculturación en el oficio.

## **COMPETENCIAS TRANSVERSALES**

Aquellas que son comunes a diversas actividades profesionales. Permiten la transferencia de un perfil profesional a otro o de un conjunto de módulos curriculares a otros. Como ejemplos podemos presentar el dominio de un procesador de textos que sirve para todas las profesiones que necesiten la competencia de la escritura. También las nociones de la estadística fundamental son necesarias en muchas profesiones. Las nociones de ventas son importantes en un gran número de profesiones del sector servicios. La lectura de la partitura musical es indispensable en aquellas profesiones que están ligadas a la música.

## **CONSEJO DE CERTIFICACIÓN**

Unidad superior de regulación y administración de un sistema de certificación, compuesta de las partes interesadas, generalmente en representación de órganos oficiales y de los agentes económicos relacionados.

## **CRITERIOS DE DESEMPEÑO**

Características de los resultados relacionados con el elemento de competencia mediante las cuales se evalúa una persona. Se refieren a los aspectos esenciales de una competencia, expresando las características de los resultados, relacionándose con el alcance descrito en el elemento de competencia, como base para evaluar si un trabajador es o no competente. Descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral, que permite establecer si el trabajador alcanza, o no, el resultado indicado en el elemento de competencia. Sustentan la elaboración del material de evaluación y permiten precisar acerca de lo que se hace y la calidad con que fue realizado.

## **CUALIFICACIÓN**

Cualidad comprobada y documentada según procedimientos formales, que declaran que una persona está capacitada para el desempeño de actividades de trabajo previamente definidas.

## **DIPLOMA**

Es el certificado obtenido al final de la formación escolar regular. Es un certificado de conclusión de curso de educación formal.

## **ELEMENTO DE COMPETENCIA**

Conjunto mínimo de acciones o resultados que pueden ser realizados por una persona. Debe ser definido en términos de calidad a ser alcanzada, de las evidencias de desempeño, del campo de aplicación y de los conocimientos requeridos.

Es la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Se refiere a una acción, un comportamiento o un resultado que el trabajador debe demostrar.

## **EMPLEABILIDAD**

El concepto es tomado en diferentes sentidos. Por un lado es el reconocimiento de la capacidad de un trabajador de atender a diversas posiciones en el mercado de trabajo, o sea, de superar los límites de una ocupación o campo circunscripto de trabajo, para transitar para otros campos de la misma área profesional o áreas afines. Supone polivalencia.

Por otro lado, corresponde a las oportunidades abiertas por el modelo económico y la legislación trabajadora. Sería la capacidad de la economía y de las empresas para absorber al trabajador que adquirió nuevas habilidades o competencias o recicló las ya dominadas, en el sentido de ser aprovechado o reaprovechado dentro de la demanda de empleo existente. El movimiento sindical rechaza concepciones que pretendan atribuir al trabajador la responsabilidad unilateral por los problemas del desempleo.

## **ENSEÑANZA BASADA EN COMPETENCIAS**

Movimiento educacional surgido en los Estados Unidos en los inicios de los años 70, basado en cinco principios:

1. Todo aprendizaje es individual.
2. El individuo, como cualquier sistema, se orienta por metas a ser alcanzadas.
3. El proceso de aprendizaje es más fácil cuando el alumno sabe precisamente la *performance* que se espera de él.
4. El conocimiento preciso de los resultados a ser alcanzados favorece el aprendizaje.
5. Es más probable que el alumno haga lo que se espera de él y lo que desea de sí mismo si le es concedida responsabilidad en las tareas de aprendizaje.

La enseñanza para competencias, dentro de la concepción de la época de planeamiento sistémico, sirvió para introducir en la educación los conceptos de modulación, análisis de contenidos e itinerarios de aprendizaje.

## **EQUIVALENCIA**

Mecanismo comparativo que conduce al reconocimiento de créditos que posibiliten pasar de la educación formal a la no formal y viceversa. Debe atender dos cuidados especiales:

- De un lado debe asegurar la obtención de equivalencias sin prejuzgar o volverse rígida la forma de obtención de conocimientos.
- Por otro lado debe abstenerse de establecer normas que perjudiquen la flexibilidad necesaria del trabajo de las agencias de formación cuya lógica de organización y trabajo difiera de la lógica de las instituciones académicas, con las cuales se intenta la equivalencia.

## **EVIDENCIAS DE DESEMPEÑO**

Son descripciones sobre las variables, condiciones o informaciones que permiten deducir si un desempeño fue efectivamente alcanzado y que si se utiliza el conocimiento necesario. La evidencia confirma o prueba que la veracidad de la actuación profesional descrita en el padrón o norma fue realizada o atendió el criterio de desempeño. Las evidencias pueden ser directas o indirectas. Las primeras indican la razón del desempeño real y se originan directamente del ejercicio profesional. Las indirectas dan informaciones adicionales sobre el desempeño. Pueden ser referencias, fotografías, premios o reconocimientos obtenidos, cartas de presentación, registro de actividades y otros indicadores de desempeño real.

## **EXAMEN**

Actividad de verificación y comprobación de los conocimientos, habilidades y actitudes de un candidato a la certificación (examen o test de competencia y examen o test de cualificación).

## **EXAMINADOR**

Persona calificada responsable por la realización de exámenes de comprobación de competencias de candidatos a la certificación.

## **FORMACIÓN POR ALTERNANCIA**

Es la modalidad de educación profesional que articula de diferentes maneras la formación en un centro educativo con la práctica en el ambiente de una empresa. Está muy identificada con la experiencia alemana. La idea esencial es que el trabajo contribuya a la evolución de la formación y que recíprocamente la formación haga evolucionar el trabajo (formación dual).

## **HABILIDADES BÁSICAS**

Competencias y conocimientos generales, esenciales para el mercado de trabajo y para la construcción de la ciudadanía, como comunicación verbal y escrita, lectura y comprensión de textos, raciocinio, cálculo y requisitos similares. Son fundamentales para reconocer y resolver problemas, pensar estratégicamente y actuar con prevención, evaluar resultados y comprender las bases científicas y tecnológicas del proceso de producción de bienes y servicios.

## **HABILIDADES ESPECÍFICAS**

Conocimientos técnicos, actitudes y competencias demandadas por el ejercicio ocupacional en el mercado de trabajo.

## **HABILIDADES GENERALES**

Son capacidades o atributos relacionados con la percepción, coordinación motora, destreza manual o capacidad intelectual, esenciales al desempeño de una tarea o de una competencia. Son adquiridas con la práctica diaria o a través de entrenamiento intenso. Las habilidades están estrechamente ligadas a las aptitudes. Como ejemplos, se citan, la habilidad manual, la habilidad musical, la habilidad cinestesia (danza y deporte), la habilidad de orientación espacial (conducir un auto), la habilidad visual, la auditiva o vocal (diseñar o cantar).

## **HABILIDADES DE GESTIÓN**

Son las habilidades referentes a la capacidad de tomar decisiones, liderazgo y gerencia.

## **IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS**

El proceso de reconocimiento formal de elementos de competencia demostrados por una persona para realizar una actividad regularizada de trabajo.

## **ISO (NORMA ISO O PADRÓN ISO)**

*International Organization for Standardization* – es una federación con sede en Ginebra, Suiza, que reúne mundialmente una oficina de padrones nacionales de cada uno de los 130 países miembros. Es una organización no gubernamental fundada en 1947. La padronización internacional comenzó con la *IEC – International Electrotechnical Commission*, creada en 1906. También precede a *ISA – International Federation of the National Standardizing Associations*, fundada en 1926, con énfasis en la ingeniería mecánica.

La misión de la ISO es promover el desarrollo de la padronización y de actividades relacionadas en el mundo, con vistas a facilitar el cambio internacional de bienes y servicios e incrementar la cooperación en las esferas intelectual, científica, tecnológica y económica. El trabajo de la ISO resulta en acuerdos internacionales que son publicados como padrones internacionales.

El objetivo de la ISO no es limitado a ningún ramo en particular; ella cubre todos los campos, con la única excepción de la ingeniería eléctrica y electrónica, cuya responsabilidad es de la IEC. El trabajo en el campo de la tecnología de la información es conducido por la conjunción *ISO/IEC Technical Committee*.

Los padrones ISO son desarrollados de acuerdo con tres principios:

el consenso – tiene en cuenta la visión de todos los intereses involucrados en el ramo, como fabricantes, vendedores, usuarios, grupos de consumidores y organizaciones de encuestas; el conjunto de las industrias – soluciones globales para satisfacer a las industrias y a los consumidores en todo el mundo; y el voluntarismo – la padronización internacional está

dirigida al mercado y, por tanto, basada en el desarrollo voluntario de todos los interesados en la colocación en el mercado.

Los procesos de desarrollo de padrones ISO comprenden tres fases principales:

1ª fase – comprende la definición del objetivo técnico del futuro padrón. Esa fase es comúnmente conducida en grupos de trabajo que cuentan con especialistas de los países interesados en el asunto.

2ª fase – una vez que se logra un acuerdo en que los aspectos técnicos son contemplados en los padrones, se entra en la segunda fase que consiste en la negociación del detalle de las especificaciones dentro del padrón. Esa fase es construida en consenso.

3ª fase – comprende la aprobación formal del primer texto del padrón internacional. El criterio de aceptación estipula la aprobación por dos tercios de los miembros de la ISO que participaran activamente en el proceso de desarrollo del padrón y aprobado por el 75% de todos los miembros votantes. Enseguida el texto es publicado como un Padrón ISO Internacional.

## **MODULACIÓN**

Es la técnica de desarrollo curricular que establece etapas de aprendizaje, que permiten el cambio de curso formativo con el correr del proceso de aprendizaje. La modulación también posibilita al aprendiz rehacer los módulos en los que no le fue posible adquirir un aprendizaje significativo.

## **NEGOCIACIÓN DE COMPETENCIAS**

Proceso según el cual empleados y empleadores discuten con la ayuda de los especialistas, y acuerdan los límites de vigencia de las normas de competencias y de las condiciones de trabajo que implican.

## **NIVELES DE COMPETENCIA**

Grados diferenciados de complejidad, autonomía, responsabilidad, uso de conocimientos, habilidades y actitudes dentro de una estratificación ocupacional (Niveles de Calificación).

## **NORMA**

Documento establecido por acuerdo o consenso y aprobado por una institución reconocida que provee, para uso común y reiterado, reglas, directrices o características para actividades o sus resultados, proponiéndose la obtención de un desempeño padronizado. Las normas deben explicitar títulos ocupacionales identificables por el mercado de trabajo (Norma de Competencia).

## **NORMAS DE COMPETENCIA**

Es un conjunto padronizado de elementos de competencia, resultante de la negociación entre las diversas partes involucradas en la definición funcional y reglamentación de las condiciones de trabajo de una ocupación o profesión. Describe los conocimientos, las

habilidades y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo. Las normas están asociadas a atributos generales que facilitan el desempeño, atributos específicos para tratar situaciones posibles y comportamiento y conocimientos relacionados con las tareas. Existen normas de reconocimiento nacional, regionales, mínimas, comprensivas, uniformes y auto-reguladas. Las normas de carácter nacional son más igualitarias y sirven para evitar la separación y posibilitar la transitabilidad. Las normas mínimas permiten una preparación inicial, facilitando la transición de la escuela al mercado o a la movilidad de trabajadores.

## **NORMALIZACIÓN**

Procedimiento destinado a la padronización de un conjunto de elementos de competencia, resultante de estudios y de la negociación entre las partes interesadas en la definición funcional de una ocupación y en la reglamentación de sus condiciones de trabajo. Proceso por el cual se institucionaliza una norma o estándar (Normalización).

## **OCUPACIÓN**

Actividad diferenciada, condicionada al tipo de estrato social y al grado de división del trabajo alcanzado por una determinada sociedad, caracterizada por un conjunto articulado de funciones, tareas y operaciones, que constituyen las obligaciones atribuidas al trabajador, destinadas a la obtención de productos o prestación de servicios.

## **ORGANISMO DE CERTIFICACIÓN**

Organismo autorizado que realiza certificación conforme a una o más normas.

## **PARADIGMA**

Sistema de referencia o padrón según el cual se compara o analiza algún fenómeno.

## **PORTAFOLIO**

Carpeta o libro de memorias que reúne el *curriculum vitae* de las experiencias vividas por el trabajador. Es un instrumento muy importante en el proceso de evaluación cualitativa. Junto con el libro de memorias profesional y la comprobación del desempeño en las normas de competencia (certificación), constituye la documentación necesaria para evaluar la condición del trabajador.

## **PUESTO DE TRABAJO**

Cada unidad de trabajo disponible o satisfecha en una estructura funcional u ocupacional, que está constituida por tareas, obligaciones y responsabilidades atribuidas a cada trabajador.

## **REQUISITOS DE COMPETENCIA**

Exigencias consideradas necesarias para el desempeño de una competencia establecida en una norma y que deben ser verificadas en el proceso de certificación.



## **SIMULACIÓN**

Es la técnica que reproduce el ambiente de trabajo, sea a través de la creación de salas o espacios especiales, donde se reproduce con la mayor realidad posible una situación-problema de trabajo. Un simulador puede ser hecho por un sistema o “software” de computación que reproduzca virtualmente situaciones prácticas.

## **SISTEMA DE CERTIFICACIÓN**

Mecanismo dotado de reglas propias de procedimientos y de gestión, destinado a efectuar certificación de conformidad a una o más normas.

## **TRANSFERIBILIDAD**

Es la posibilidad del aprovechamiento de determinadas competencias (básicas, genéricas o específicas), en la formación de otros itinerarios formativos opcionales. Son contenidos o créditos, que pueden ser transferidos de un curso para otro.

## **TRANSVERSALIDAD**

Es la posibilidad de determinadas competencias (básicas o genéricas) de permitir la apertura de un abanico de alternativas de aplicaciones en diversos tipos de formación. La transversalidad permite aumentar el potencial de empleabilidad del trabajador.

## **UNIDAD DE COMPETENCIA**

Conjunto de elementos de competencia afines que representan una realización concreta, revistiéndose de un significado claro y de valor reconocido en el proceso productivo. La unidad no solo se refiere a las funciones directamente relacionadas al objetivo del empleo, sino que incluyen cualquier requerimiento ligado a la salud, a la seguridad, a la calidad y a las relaciones de trabajo.

## **VALIDACIÓN**

Proceso en el que se asegura que los contenidos o evidencias de desempeño correspondan al trabajo real, o sea, que los elementos o tareas levantadas están de acuerdo con los padrones del sector productivo o de las normas de competencia establecidas.

## **VERIFICACIÓN**

Es el proceso de confirmación y supervisión de la evaluación. En el se da la revisión del proceso evaluador que examina cada evaluación efectuada por sus evaluadores e intenta asegurar la confiabilidad y transparencia.