



Mesas
Sectoriales

Las preguntas más frecuentes en la Normalización de Competencias Laborales 2015 - 2020

El presente informe consolida aquellas preguntas y temas relacionados con la normalización de competencias laborales que provienen de quienes están adscritos a la unidad sectorial de normalización del SENA



GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

LAS PREGUNTAS MÁS FRECUENTES DE LA NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

2015 - 2020

AUTORES:

Emilsen Del Carmen Calderón Lopez
Juliana Maria Montoya Tabares
Mario David Mendoza Charris
Martha Cecilia Uribe Suarez
Mildreth Rebeca Espeleta Diaz
Olga Rocio Alfonso Stefen
Sandra Liliana Acevedo Cardona

PARTICIPANTES:

Servidores públicos de la normalización de competencias laborales adscritos al proceso de Gestión de Instancias de Concertación y Competencias Laborales

SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

GRUPO GESTIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

BOGOTÁ

AGOSTO DE 2020



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

#ConectandoSectores

Contenido

1. Presentación.....	4
2. Metodología	5
3. Desarrollo	5
3.1. Preguntas relacionadas con el análisis y mapa funcional	5
3.2. Preguntas relacionadas con la Estructura Funcional de la Ocupación	10
3.3. Preguntas relacionadas con la Norma Sectorial de Competencia Laboral	11
4. Conclusiones.....	12

1. Presentación

El presente informe consolida aquellas preguntas y temas relacionados con la normalización de competencias laborales que provienen de quienes están adscritos a la unidad sectorial de normalización del SENA.

Durante mucho tiempo, los servidores públicos que ejercen el rol de metodólogo de normalización de competencias laborales del SENA han estado preocupados por la calidad de los productos y el cumplimiento de la metodología que permite estandarizar funciones laborales para una ocupación.

Estas personas han comenzado a darse cuenta de que existe razones que justifican lo descrito en la metodología, la cual se encuentra en la guía para la normalización de competencias laborales, entre las cuales se resalta el resultado del análisis funcional que conlleva a cumplir preguntas metodológicas de relación causa – efecto, el cumplimiento de estructuras gramaticales bajo unos parámetros técnicos y la consideración del no empleo de algunos verbos como parte del hacer de un trabajador.

El tiempo de construcción metodológica de los productos de normalización y las devoluciones para dichos ajustes que conllevan muchas veces a tener resultados de no conformidad en tercera oportunidad, son ejemplos que confirman que algo está fallando en la apropiación de la metodología.

Con los objetivos de puntualizar y resaltar aquellos aspectos que se consideran base para la estructuración y cumplimiento metodológico de los productos de normalización, transferir conocimientos y permitir la reflexión sobre los mismos, se presenta el consolidado de las preguntas más frecuentes de la normalización de competencias laborales que surgen del hacer y del desempeño de los profesionales metodólogos de normalización de competencias laborales. Bienvenidos.

2. Metodología

La metodología para la elaboración del presente documento se presenta dentro de la gestión de conocimiento del grupo de gestión de competencias laborales y presenta como base únicamente lo descrito en la Guía para la normalización de competencias laborales del SENA, la cual fue elaborada y es actualizada por integrantes del equipo nacional de normalización.

Para la recolección y consolidación de las preguntas, se indagó a todos los servidores públicos que han participado en el proceso desde el año 2015 a la fecha, tanto de forma directa, como a través del desarrollo de eventos de capacitación dado a los metodólogos de normalización durante este tiempo.

Una vez recibidas las preguntas, el equipo de normalización junto con la coordinación del grupo de gestión de competencias laborales de la Dirección General, realiza las siguientes acciones:

- Revisión de redacción.
- Clasificación por temas.
- Extracción de aquellas que se repiten.
- Unificación de las que se requieren.
- Consolidación de preguntas por temas.
- Unificación de respuestas.
- Redacción y presentación del informe final.

3. Desarrollo

Una vez se cuenta con las preguntas consolidadas y clasificadas por temas, se procede a dar respuesta a cada una de estas, así:

[Respuesta a preguntas más frecuentes en la Normalización de Competencias Laborales](#)

Elaborado por Equipo Nacional de Normalización
Desde Julio 30 del 2015 a Agosto de 2020

3.1. Preguntas relacionadas con el análisis y mapa funcional

1. **¿Por qué la estructura gramatical del propósito clave es la misma para una función productiva?** El propósito clave del mapa funcional es de igual forma una función cuyo alcance describe la razón de ser de la actividad productiva de un sector o área objeto de análisis.

2. ¿Por qué no se pueden usar dos verbos en la redacción de las funciones a partir del primer nivel? Si una función se expresa con dos verbos, son dos acciones diferentes, son dos resultados distintos. El verbo describe una actuación sobre un objeto, si son dos, serían dos actos diferentes que conlleva a la ambigüedad de la función. A nivel metodológico la función de ser específica y expresar un solo resultado.

3. ¿Por qué no se pueden usar dos objetos en la redacción de las funciones a partir del primer nivel? Con dos objetos, se describe el cumplimiento de dos acciones diferentes. ejemplo: Cambiar la forma del cabello y pelo facial con base en líneas de diseños de corte; al evaluar la acción de cambiar la forma, se debe evaluar dos acciones una sobre el cabello y otra sobre la barba, el bigote; por tanto, conllevaría a realizar dos momentos de evaluación en dos funciones diferentes que contienen resultados opuestos.

4. ¿Por qué no se puede usar verbos como realizar, efectuar, ejecutar, si al redactar la función es comprensible para el trabajador? Los verbos realizar, efectuar, ejecutar no permiten puntualizar lo que hace el trabajador, cuando se utilizan estos verbos es necesario utilizar otro de manera conjugada para conformar la función. Generalmente el segundo descrito es lo que realmente hace el trabajador, Por ejemplo: Realizar almacenamiento de los objetos según normas de seguridad industrial, el verbo realizar no puntualiza lo que hace el trabajador, por lo que la verdadera acción es almacenar.

Investigadores del uso de Lengua Española comentan al respecto: Es habitual, pero inadecuado, decir que se realizan visitas o que se realiza un viaje. Las visitas y viajes se hacen o, simplemente, se viaja o se visita algo o a alguien. Lo recomendable sería, así, decir que «está programado visitar el Vaticano», y no que «está programado realizar una visita al Vaticano».

Realizar, efectuar, ejecutar son sinónimos de Hacer: “Existe un uso y abuso incorrecto del verbo realizar, que se utiliza en contextos que no le son apropiados y que desplaza con ello a otros verbos más adecuados”. “No se debe abusar del verbo realizar y que no se emplee allí donde otro verbo, de significado más próximo al contexto, es el adecuado.

Uso del verbo realizar: Recuperado de
<http://www.deperu.com/abc/gramatica/2250/uso-correcto-del-verbo-realizar>

5. ¿Cuáles son los límites entre una tarea y la función productiva? Una tarea es una acción muy puntual, simple y posiblemente mecánica, que el trabajador repite y para lo que requiere conocimientos limitados o puntuales; un conjunto de tareas permite desempeñar una función, le permiten al trabajador tener una visión más amplia de su trabajo.

Una función productiva es un conjunto de acciones relevantes que desempeña el trabajador en un cargo dentro de una ocupación.

Según Mertens los criterios para identificar una tarea son (tomado de “criterios para identificar una tarea” de Mertens. 1997)

Está conformada por un conjunto de pasos (estos son operaciones elementales)

- Mientras la función se centra en el qué se hace; la tarea se refiere usualmente al cómo se hace.
- Es desarrollada por un trabajador como parte de un área de su trabajo (de una función).
- Es observable, verificable, repetible, medible en tiempo.

Cuadro Ejemplo Funciones y Tareas

Funciones	Tareas
Asear al paciente según protocolos técnicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Afeitar al paciente de acuerdo con métodos técnicos ▪ Bañar al paciente según nivel de dependencia

6. ¿Qué diferencia hay entre los objetivos y una función productiva? La diferencia es que el objetivo recae sobre múltiples tópicos (el aprendizaje, investigaciones, las organizaciones, las metas y otros), y las funciones que se identifican en el análisis funcional son de naturaleza humana, sólo están dirigidas únicamente a lo que hacen las personas en un contexto laboral. Objetivos y funciones comparten la misma estructura gramatical en su redacción o construcción, pero el resultado recae sobre situaciones diferentes.

Ejemplos:

	Enunciado	¿Sobre qué recae el resultado del enunciado?
Objetivo	Fortalecer la productividad de frutas y hortalizas de las organizaciones campesinas según políticas nacionales	Una organización
Función productiva	Sembrar especie agrícola según tipo de cultivo y normativa vigente.	El trabajador, la competencia laboral.

7. ¿Por qué la condición no puede inscribirse en un contexto empresarial u organizacional? Siendo la condición el parámetro de evaluación del desempeño de un trabajador, ésta debe hacer referencia a aquello que regula, está documentado y es válido para el sector sin tener en cuenta el tipo, tamaño o características de la empresa, ya que éstas son cambiantes y diferentes en el contexto nacional.

En los sistemas de normalización de competencias se sugiere que las funciones sean escritas independientemente de un contexto específico de trabajo. Estas deben ser reconocidas por su importancia independientemente de su contexto técnico.

8. ¿Por qué no se pueden usar tres condiciones en la redacción de una función productiva? Porque se dificulta la identificación del resultado a evaluar en el trabajador, pues tres condiciones dan amplitud a la función deformando sus límites y puede ser inalcanzable para el trabajador.

9. ¿Qué diferencia existe entre la contribución individual y la función del último nivel de desglose? Ninguna, es la misma. Se culmina el desglose del mapa funcional cuando se encuentra la contribución individual, la cual es la que se normaliza.

10 ¿. ¿Por qué no se puede usar en los desgloses el ciclo PHVA? El mapa funcional es un diagrama resultado del análisis funcional en el que se relacionan únicamente las funciones misionales del sector o área de análisis sin definir quién las hace, cómo se hacen o el tipo de tecnología o maquinaria que se utiliza.

No se debe elaborar mapas funcionales misionales en PHVA porque: EL análisis funcional se centra en lo que el trabajador logra, nunca en el proceso que sigue para lograr (PHVA). No representa gráficamente los procesos sino las funciones productivas misionales del sector o área de análisis necesarios para alcanzar el propósito clave cumpliendo de manera rigurosa los principios de:

- Parte de lo GENERAL (Propósito clave) a lo PARTICULAR (lo que hace un trabajador).
- Describe lo que hacen los trabajadores y no lo que hacen los equipos, las máquinas o el proceso productivo del sector o área de análisis.
- Identifica las funciones que son transferibles a cualquier organización.
- Los desgloses mantienen una relación causa- efecto.

11. ¿Cuál es el marco conceptual del análisis funcional? La teoría del análisis funcional tiene su base en la escuela de pensamiento funcionalista en la sociología y fue aplicada como filosofía básica del sistema de competencia en Inglaterra. Surge a raíz de los intentos de revisar y adecuar los sistemas de formación y capacitación en ese país.

El análisis funcional ha sido acogido por la nueva teoría de sistemas sociales como fundamento metodológico-técnico. En esta teoría, el análisis funcional no se refiere al “sistema” en sí, en el sentido de una masa o estado que hay que conservar o de un

efecto que hay que producir, sino que es para analizar y comprender la relación entre sistema y entorno. (Luhmann, 1991).

Donde cada función es el entorno de otra, debe existir una relación coherente entre el todo y sus partes.

12. ¿Cuál es la diferencia metodológica en la elaboración de productos de normalización entre el modelo inglés y el de Colombia? El SENA como organismo normalizador en sus inicios tuvo como referente el modelo inglés, a través de los años ha construido su propia metodología como producto de la experiencia y trabajo conjunto con los sectores productivos. Estos ejercicios permiten que Colombia logre, en el año 2016, la creación de la Unidad Sectorial de Normalización de Competencias Laborales en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

13. ¿Cuál es el alcance metodológico del análisis funcional? Es una técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva, donde se conserva los principios metodológicos. Es un enfoque de trabajo para acercarse a la elaboración de competencias laborales (Adaptado Cinterfor, Recuperado de:

http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/elab_anafuncional_cval_ora.pdf). Por tanto, la metodología del análisis funcional se aplica en la elaboración de los productos de normalización como son el mapa funcional, la estructura funcional de la ocupación y la Norma Sectorial de Competencia Laboral.

14 ¿Por qué el “¿El Metodólogo de Normalización debe evidenciar la relación causa – efecto entre las Actividades Claves (AC) y el nombre de la norma, entre los Criterios de Desempeño Específicos y las Actividades Claves y entre los Criterios de Desempeño Generales y mínimo dos Actividades Claves o la norma completa? Porque la metodología del análisis funcional se aplica desde el mapa funcional hasta la Norma Sectorial de Competencia Laboral, por tanto, se debe conservar los principios metodológicos de la NSCL, estos son:

- Parte de lo GENERAL (título de la NSCL) a lo PARTICULAR (criterios de desempeño específicos y generales).
- La Norma describe lo que hacen los trabajadores y no lo que hacen los equipos, las máquinas o el proceso productivo.
- El título de la Norma - función productiva- debe ser transferible a cualquier organización.
- Entre los componentes de la Norma se mantiene una relación causa- efecto

3.2. Preguntas relacionadas con la Estructura Funcional de la Ocupación

15. ¿Qué diferencia hay entre ocupación y puesto de trabajo? Según el Consejo de Administración de la OIT “Una ocupación, es un conjunto de empleos cuyas tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud”. Es más grande que un puesto de trabajo, ya que está conformado por varios de ellos.

El concepto de empleo se identifica con el desempeño de un puesto de trabajo.

Gráfica sobre el concepto de ocupación



Adaptado. Sena. Ocupación Maquilladores

Sena, <http://observatorio.sena.edu.co/Comportamiento/CnoDetalle?tags=6379>

16. ¿Qué diferencia existe entre ocupación y la Estructura Funcional de la Ocupación? En la Guía para la Normalización de Competencias Laborales del SENA, se define:

Ocupación: conjunto de empleos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por un alto grado de similitud, y la Estructura Funcional de la Ocupación: Conjunto de Normas Sectoriales de Competencia Laboral que permiten el logro del propósito de una ocupación. Está conformada por el resumen de EFO y las NSCL. En ella se describe lo que se hace en una ocupación, en qué tipo de organizaciones o sectores se desempeña el trabajador, el nivel de cualificación y las funciones laborales que se desarrollan en la misma. Corresponde a una ocupación e incluye las denominaciones o empleos y las funciones que se desempeñan en ellas.

Por tanto, la estructura funcional de la ocupación toma el nombre de la ocupación, la descripción y las denominaciones de la clasificación de ocupaciones y desarrolla únicamente las funciones laborales (NSCL) dadas a través del análisis funcional.

3.3. Preguntas relacionadas con la Norma Sectorial de Competencia Laboral

17 ¿Por qué en las condiciones se debe usar normativa y no normatividad? Previa consulta en el buscador de Dudas FundéUBBVVA

<http://www.fundeu.es/recomendacion/normativa-o-norma-y-no-normatividad-1069/> donde describe:

“Se desaconseja el uso de la palabra normatividad para referirse al conjunto de preceptos establecidos en las leyes, ya que las palabras apropiadas son normativa y norma.

En los medios de comunicación, sin embargo, se puede leer en ocasiones frases en las que se usa esta voz con este sentido: «El país cuenta con una adecuada normatividad en materia de protección civil» o «Últimamente se están haciendo esfuerzos por crear una normatividad que limite el uso de teléfonos celulares».

Lo adecuado para referirse al conjunto de reglas y preceptos aplicables a una determinada materia o actividad es normativa, aunque también se puede usar norma, en especial cuando se trata de una ley o reglamento específico, de modo que habría sido mejor «El país cuenta con una adecuada normativa en materia de protección civil» y «Últimamente se están haciendo esfuerzos por crear una norma que limite el uso de teléfonos celulares».

El sentido propio de la palabra normatividad es ‘cualidad de normativo’, como cuando se dice «ese texto carece de normatividad», donde se expresa que el texto citado carece de valor normativo y por tanto solo recomienda o informa”

Es de destacar, que el uso de la normativa siempre será la vigente por lo cual no es necesario especificarlo “normativa vigente” está ya inmerso.

18. En las estructuras gramaticales de los criterios de desempeño se describen dos verbos. Por ejemplo: La elaboración de materiales didácticos corresponde con los parámetros técnicos; ¿elaboración es un verbo sustantivado? y ¿corresponde es un verbo de cumplimiento?

Las estructuras gramaticales de los criterios de desempeño específicos y generales contienen un verbo que corresponde a los verbos de cumplimiento definidos en la Guía de Normalización, como son: cumple, corresponde, está, están.

Las expresiones en el objeto como: el alistamiento..., la preparación....., entre otros, no son verbos sustantivados, sino sustantivos según consulta realizada a la Real Academia de la Lengua Española, vía correo electrónico (21 de abril de 2015 06:19 a.m.) a la pregunta: ¿Qué es un verbo sustantivado? ¿La palabra selección es un verbo sustantivado?, responden:

No, selección es un sustantivo. Los verbos sustantivados son infinitivos, es decir, formas verbales no personales, que se emplean como un sustantivo, por ejemplo: El PIAR de los pájaros junto a su ventana lo despertó aquella mañana.

19. ¿Cuál es el alcance metodológico del análisis funcional? Es una técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva, donde se conserva los principios metodológicos. Es un enfoque de trabajo para acercarse a la elaboración de competencias laborales (Adaptado Cinterfor, Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/elab_anafuncional_cval_ora.pdf). Por tanto, la metodología del análisis funcional se aplica desde la elaboración del mapa funcional hasta la estructura metodológica de la Norma Sectorial de Competencia Laboral.

20 ¿. ¿Porque el Metodólogo de Normalización debe evidenciar la relación causa – efecto entre las Actividades Claves (AC) y el nombre de la norma, entre los Criterios de Desempeño Específicos y las Actividades Claves y entre los Criterios de Desempeño Generales y mínimo dos Actividades Claves o la norma completa? Porque los principios del análisis funcional se aplican desde el mapa funcional hasta la Norma Sectorial de Competencia Laboral, por tanto, se debe controlar, también, estos principios en la NSCL:

- Parte de lo GENERAL (título de la NSCL) a lo PARTICULAR (criterios de desempeño específicos y generales).
- Describe lo que hacen los trabajadores y no lo que hacen los equipos, las máquinas o el proceso productivo.
- El título de la NSCL – función productiva- debe ser transferibles a cualquier organización.
- Entre sus componentes de la NSCL se mantienen una relación causa- efecto.

4. Conclusiones

El presente documento recoge dudas que se han venido presentando en la aplicación de la metodología de normalización de competencias laborales por quienes ejercen el rol de metodólogos del proceso.

Contiene en forma específica y sustentada las respuestas a cada uno de los temas planteados los cuales han sido agrupados de acuerdo con los productos de normalización con que actualmente se cuenta, esto es: mapa funcional, estructura funcional de la ocupación y norma sectorial de competencias laboral.

Deja abierta la posibilidad de continuar anexando nuevas dudas que surjan en el desarrollo de los productos de normalización.