

Glosario Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP)

El propósito de este apartado es servir de referencia para conocer las acepciones de los términos utilizados en el Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional, a modo de facilitar la comunicación entre los distintos actores involucrados. Primero se presentan las definiciones concernientes a la estructura del Marco de Cualificaciones Técnico Profesional; y en la segunda parte se definen conceptos que están a la base de los descriptores de nivel.

Glosario de términos para comprender la estructura del Marco de Cualificaciones Técnico-Profesional

Certificaciones: Se refiere al reconocimiento de cualificaciones en modalidades no formales, de formación continua, o como culminación favorable de la evaluación de competencias en contextos laborales.

Competencia: "El conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que ha de ser capaz de movilizar una persona, de forma integrada, para actuar eficazmente ante las demandas de un determinado contexto" (Perrenoud, P.; 2004)¹.

Credenciales: Son el reconocimiento formal del logro de una cualificación, materializado en certificados, títulos, licencias u otros documentos extendidos por una tercera parte, validada para tal efecto. En Chile las credenciales del sistema educativo formal (títulos y grados) son el caso más habitual y generalizado.

Cualificación: Es el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias adquiridas por una persona, las que le permiten desempeñarse en un ámbito ocupacional en conformidad a un determinado nivel previamente establecido. Las Cualificaciones se pueden adquirir mediante educación formal, no formal o a través de la educación informal².

Descriptores de nivel: Detallan lo que la persona ha de saber, comprender y ser capaz de hacer en un determinado nivel del MCTP, por lo tanto, orientan en la definición de las características de una cualificación o nivel de aprendizaje que atañe a las categorías o rangos de referencia. Los descriptores permiten agrupar las cualificaciones que se consideran equivalentes en función de los criterios establecidos, indicando la complejidad de los resultados de aprendizaje que deben evidenciarse.

Dimensiones y Sub-dimensiones: Son los dominios o ámbitos en los que están organizados los resultados de aprendizaje de la matriz del MCTP: Habilidades, Aplicación en contexto y Conocimiento.

¹ Perrenoud, P. (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelon.Graó.

² LEGE: "Se obtiene en forma no estructurada y sistemática del núcleo familiar, de los medios de comunicación, de la experiencia laboral y, en general, del entorno en el cual está inserta la persona

Marco de Cualificaciones (MC): Es un instrumento de escala nacional o transnacional utilizado para organizar y reconocer aprendizajes, los cuales se distribuyen en una estructura gradual de niveles, en conformidad a un conjunto de criterios previamente definidos. Las cualificaciones corresponden a los conocimientos y habilidades de una persona, que le permiten desempeñarse en un ámbito profesional en conformidad a un determinado nivel previamente establecido³.

Nivel de Cualificación: Comprende e integra capacidades –conocimientos, habilidades y competencias- que moviliza una persona para obtener un resultado, corresponden a un cierto intervalo y no a un punto único final. Existen varias maneras de evidenciar un determinado nivel de cualificación: por credenciales formales (nacionales o extranjeras), por certificaciones complementarias (entregadas por ChileValora u otra institución, por ejemplo, instituciones internacionales de certificación), o por medio del Reconocimiento de Cualificaciones (o de Aprendizajes Previos –RAP- si corresponde) en el ámbito profesional u otra actividad social. Cada uno de los niveles de un Marco de Cualificaciones expresa los resultados de aprendizaje generales que la persona puede demostrar y que pueden estar reflejados en una o más credenciales/certificaciones por nivel.

Progresiones: Dan cuenta del incremento de la complejidad de las cualificaciones que permiten distinguir los niveles de manera progresiva a través del MCTP. En este caso se han considerado los siguientes criterios:

- Complejidad de la tarea o de la acción que realiza un sujeto.
- Complejidad del contexto en que sucede la acción⁴.
- Autonomía que tiene un sujeto sobre una acción o tarea.

Resultados de Aprendizaje: Expresan lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer al culminar un proceso de aprendizaje. En el contexto del MCTP los resultados de aprendizaje se definen a partir de descriptores organizados en dimensiones: habilidades, aplicación en contexto y conocimiento, los que son el insumo para el desarrollo de las cualificaciones⁵.

³ Para la elaboración de esta conceptualización se han considerado las siguientes fuentes:

-Bologna working group on qualification framework (2005). “A framework for qualifications of the European higher education area”. Ministry of Science, Technology and Innovation, Copenhagen, 200 páginas.

- Tuck, R. (2007). “An introductory guide to national qualifications framework: Conceptual and practical issues for policy makers”. Skills and employability department, International Labor Organization, 72 páginas. - OCDE (2007). “Education and training policy, qualifications systems, bridges to lifelong learning”. OECD Publishing, 237 páginas.

-Comisión Europea (2009). “El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC)”. DG Educación y Cultura, Luxemburgo, p. 11

- Billorou, N. y Vargas, F. (2010). “Herramientas básicas para el diseño e implementación de marcos de cualificaciones. Guías de trabajo”. OIT/Cinterfor, primera edición, 148 páginas.

-CEDEFOP et al. (2013). “Global national qualifications framework inventory”. Cedefop, 56 páginas.

-Consejo Nacional de Educación (2014) “Hacia un Marco Nacional de Cualificaciones para Chile”, CNED., Santiago-Chile.

⁴ El contexto refiere al entorno físico o de situación, político, histórico, cultural o de cualquier otra índole en el que se considera un hecho. Este es más o menos complejo en la medida que el sujeto tiene mayor conocimiento o apropiación de los elementos o variables que definen las condiciones, hechos o circunstancias en que sucede una acción o tarea.

⁵ Se decidió utilizar “aplicación en contexto” y no competencia, que es lo habitual encontrar en algunos marcos de cualificaciones, puesto que generaría confusión en el contexto nacional, especialmente en instituciones que han adoptado modelos de formación por competencias.

Glosario de términos generales usados en los descriptores

Actividad: Es el conjunto de acciones que se llevan a cabo para cumplir las metas, la ejecución de ciertos procesos o tareas.

Actividad laboral: Se trata de las acciones que desarrolla un individuo o una institución de manera cotidiana, como parte de sus obligaciones, tareas o funciones en el ámbito del trabajo. Proceso que supone la producción y/o el intercambio de servicios y bienes con la finalidad de facilitar la realización social y personal del sujeto.

Actividad profesional: Manifestación de conocimientos sistemáticos y definidos así como de las capacidades de la persona en forma de acción, en la realización de un trabajo determinado.

Adaptar: Hacer que un objeto, mecanismo u proceso desempeñe funciones distintas de aquellas para las que fue construido⁶.

Adaptación: Esta se desprende de la práctica ya que posee diferentes acepciones según al ámbito donde se aplique: por ejemplo, la adaptación es hacer que un objeto o un mecanismo cumpla con distintas funciones a aquellas para las que fue construido.

Administración: Corresponde a tres tareas principales: control y responsabilidad del trabajo de otros; asignación de recursos humanos, materiales y capital, con vistas a un rendimiento elevado y toma de decisiones⁷.

Analizar: Identificar la unidad a analizar y sus componentes, para examinar tanto el todo como sus partes con el propósito de tratar de acceder a sus principios más elementales.

Analizar críticamente: Proceso por el cual se evalúan los razonamientos. Dicha evaluación puede realizarse a través de la observación, la experiencia, el razonamiento o el método científico. El análisis crítico exige claridad, precisión y evidencias.

Áreas afines: Ámbito ocupacional delimitado por similares características ya sean geográficas, zoológicas, económicas o de otro tipo.

Áreas Especialización: Ámbito ocupacional delimitado por características que consideran mayor profundidad en una temática, técnica o rama particular del saber o del saber hacer.

Argumentar: Aducir, impugnar, disputar, dotar de argumento una historia. Se piensa que la observación va más bien en el sentido de fundamentar, establecer la razón de una cosa.

Calidad: Refiere a la diferenciación de tipo cualitativo y cuantitativo que se puede lograr en relación al atributo de un producto, o en el caso de servicios, a la satisfacción de las expectativas y anhelos en relación a las necesidades de un usuario.

⁶ <http://dle.rae.es/?id=0hMBUwM> (revisitado260916),

⁷ Adaptado de OIT <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp> (Re-visitado 150416)

Complejo: Que se compone de múltiples elementos iguales o distintos, que pueden afectar a la acción y el contexto.

a) Complejidad de la acción o tarea que hace el sujeto: Una acción o tarea es compleja cuando es difícil de aprender porque exige muchos conocimientos, destrezas y un gran procesamiento de la información implicada. Cuanto la tarea implica más datos, inestables, variados, de diferentes fuentes, relacionados entre sí e incluso de formas desconocidas y de difícil acceso, más se complejiza la tarea. También se complejiza cuando esta requiere más dominio especializado teórico o práctico para ser capaz de realizarla.

b) Complejidad del contexto en que sucede una acción: Los elementos que se conjugan para aumentar la complejidad refieren al conocimiento o apropiación tanto de los elementos que definen el contexto, como del comportamiento de los elementos o variables involucrados. El contexto es más complejo cuando es más desconocido y variable considerando que la ejecución de la acción debe modificarse para adaptarse a las exigencias y cambios del contexto.

Comprender: Conocer profundamente significados asociados a una disciplina o sector, adquirir las ideas más importantes y la posibilidad de establecer vínculos entre éstas y otras ideas.

Comunicación no verbal: Corresponde a formas visuales o físicas que acompañan a las palabras, entregando información relevante para comprender los mensajes a cabalidad. Comprende las comunicaciones kinésica, proxémica e icónica.

Kinésica: Corresponde a la comunicación a través de los movimientos corporales o faciales que entrega información relevante para comprender los mensajes.

Proxémica: A partir de las distancias que se producen entre los hablantes, se puede establecer el tipo de relación que ellos mantienen

Icónica: Son signos gráficos y simbólicos que pueden ser interpretados por la relación que establecen con lo enunciado. Utilizan la imagen y gestos para entregar información. Son de tres tipos: íconos, índices (mapas) y símbolos.⁸ De esta forma es un signo que mantiene con su referente una relación de analogía (representación), semejanza que puede ser no sólo visual sino que también auditiva o cualquier otro signo imitativo (gustativo, olfativo, táctil)⁹.

Criterio: Principio o norma conforme a la cual se establece un juicio o se toma una determinación.

Diagnosticar: Recabar datos para analizarlos e interpretarlos, lo que permite evaluar una cierta condición, previa detección de las causas¹⁰.

Disciplina: Se refiere a un campo profesional o de estudio.

Detectar: Poner de manifiesto mediante aparatos o por métodos físicos o químicos lo que no puede ser observado directamente¹¹.

⁸ Referencia GUÍAS DIDÁCTICAS DE COMUNICACIÓN ORAL, ASIGNATURA: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN 1º a 4º año de Educación Media, División de Educación General, MINEDUC, Octubre de 2012

⁹ Pierce

¹⁰ Adaptado de <http://definicion.de/diagnostico/#ixzz4OIF5np6M> (revisitado 270916)

Dirección: Fijación de metas en una organización como base para lograr una mayor eficacia y proporcionar motivación e incentivo al personal dirigente¹².

Conocimientos Específicos/ de Especialidad: Refiere al dominio de conceptos, símbolos y sistemas conceptuales sobre objetos, hechos, principios, fenómenos, procedimientos, procesos y operaciones, propios de un área ocupacional disciplinaria en la que algo o alguien destaca o sobresale. Los tipos de conocimientos pueden expresarse en términos de amplitud (general/específico) o profundidad (básico/especializado) en relación al objeto del conocimiento (sobre qué sabe).

Función: Refiere a la totalidad de actividades propias de un ámbito laboral.

Fundamentar: Comunicar los principios o cimientos sobre los que se apoya y se desarrolla una cosa. Puede tratarse de la base literal y material de una construcción o del sustento simbólico de algo.

Gestión: Estrategia por la que una organización asegura que sus procesos, productos y servicios contribuyan al cumplimiento de logros y objetivos previstos y claramente definidos. Está dirigida primordialmente a conseguir resultados y mejorar el desempeño, integrando las enseñanzas de la experiencia en las decisiones de gestión y en la vigilancia y la presentación de informes sobre la ejecución¹³.

Innovación: Refiere a aquel cambio que introduce alguna novedad o varias en un ámbito, un contexto o producto.

Parámetro: Dato o factor que se toma como necesario para analizar o valorar una situación.

Plano Estratégico: Definiciones sobre lo que inspira a una empresa, por ejemplo independiente de cuál sea el entorno de mediano y corto plazo: Visión, Misión y Objetivos son conceptos de carácter estratégico.

Prevención: Acción y efecto de prevenir, preparar con antelación lo necesario para un fin, anticiparse a una dificultad, prever un daño, avisar a alguien de algo.

Procedimientos: Modo de proceder o método con el que se implementa para llevar a cabo ciertas cosas, tareas o ejecutar determinadas acciones. En general se desarrolla conforme a una serie de pasos bien definidos que permitirán y facilitarán la realización de un trabajo de la manera más correcta y exitosa posible.

Procesos: Conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial¹⁴.

¹¹ <http://www.wordreference.com/definicion/detectar> (revisitado 270916)

¹² OIT <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp> (Re-visitado 150416)

¹³ OIT <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.Asp> (Re-visitado 150416)

¹⁴ <http://dle.rae.es/?w=procesos>, rae (visitado el 150416)

Productos: Cantidad de bienes o de servicios producidos por una empresa, un país, una región, etc¹⁵.

Profesional: Persona con una formación y un nivel superior de competencia técnica, calificada para un empleo en la industria basada en el conocimiento¹⁶. Un profesional es quien ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados)¹⁷.

Recursos Materiales: Bienes tangibles utilizados en una actividad laboral para lograr un objetivo. Incluyen infraestructura, herramientas, equipamiento y materias primas.

Resultados de Aprendizajes: Conjunto de conocimientos, habilidades y/o competencias que un individuo ha logrado y/o es capaz de demostrar luego de un proceso de aprendizaje.

Sector: Conjunto de actividades profesionales agrupadas atendiendo a su función económica principal, un producto, un servicio o una tecnología.

Supervisión indirecta: Acción y efecto de supervisar o ejercer la inspección de un trabajo realizado por otra persona a distancia o de acuerdo a parámetros o métricas establecidas.

Supervisión directa: Acción y efecto de supervisar o ejercer la inspección de un trabajo realizado por otra persona *in situ*.

Tendencias de Desarrollo: Estado del arte, transformaciones y avances tecnológicos asociados a la industria y sus procesos.

Trabajo Colaborativo: Estrategia de trabajo grupal en la que cada miembro tiene como misión apuntar al bien común y las metas colectivas¹⁸.

Trabajo en Equipo: Es la capacidad para trabajar de manera complementaria. Es decir, de aunar esfuerzos y disponer las competencias de cada cual, en torno a un objetivo común, generando un todo que es mayor que la suma de sus partes. Trabajo colaborativo incluye el trabajo en equipo. Fundación Chile, Programa de Competencias Laborales¹⁹.

Unidades de Competencias Laborales (UCL): Son un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y aptitudes que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, incluyendo las variables, condiciones o criterios para inferir que el desempeño fue efectivamente logrado (Ley N°20.267).

¹⁵ OIT <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp> (Re-visitado 150416)

¹⁶ OIT <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp> (Re-visitado 150416)

¹⁷ OIT <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp> (Re-visitado 150416)

¹⁸ noticias.universia.cl/portada/noticia/2015/11/19/1133842/trabajo-colaborativo-tendencia-afianza-mundo-laboral-

¹⁹ FCH Preparado, Programa de Competencias Laborales, 2002