



# METODOLOGÍA PARA LA ORIENTACIÓN POR COMPETENCIAS

Manual dirigido a Orientadores y Orientadoras Profesionales



### INDICE

|  | Pág. |
|--|------|
| 1. PRESENTACIÓN  | 2    |
| 2. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR COMPETENCIAS?   | 7    |
| 3. LA ELABORACIÓN DE PERFILES COMPETENCIALES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO : MAPA CONCEPTUAL   | 9    |
| 3.1 Tipos de Competencias  | 9    |
| 3.2. El Nivel de Competencia   | 12   |
| 3.3. Los Indicadores asociados a las Competencias  | 13   |
| 3.4. Los Componentes de las Competencias   | 14   |
| 3.5. El Referente del Puesto y de la Competencia   | 15   |
| 4. EL PROCESO DE ORIENTACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE ITINERARIOS FORMATIVOS Y PROFESIONALES   | 18   |
| 4.1. La Elección del Objetivo Profesional  | 19   |
| 4.2. El perfil competencial asociado al Objetivo Profesional   | 20   |
| 4.3. Comparación del perfil competencial del usuario/a con el perfil competencial del puesto y diseño de itinerarios formativos y/o profesionales. | 28   |
| 5. LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN   | 47   |

### 1. PRESENTACIÓN

La orientación profesional la podemos definir como un proceso continuo a lo largo de la vida, que pretende ayudar a los/as usuarios/as a tomar decisiones sobre su formación, educación y profesión, e implica a menudo el desarrollo de itinerarios formativos y/o profesionales para incrementar su empleabilidad en el mercado de trabajo, y por tanto, sus posibilidades de acceder a un empleo, si no lo tienen o a promocionar profesionalmente, si están ocupados/as.

Este manual presenta una metodología para llevar a cabo estos procesos de orientación desde el enfoque de competencias. Enfoque en el que cobra especial relevancia "el saber hacer de las personas".

A su vez, este modelo de orientación por competencias tiene un referente fundamental en el **Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales**.

La Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y Formación Profesional establece un Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales cuyo objetivo es:

***Promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación Profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes Competencias Profesionales.***

La implantación del Sistema Nacional de Cualificaciones junto con el desarrollo del nuevo modelo de formación para el empleo configuran un nuevo espacio para la integración efectiva de la formación profesional (reglada y formación para el empleo) y de ésta con el empleo, ofreciendo a los/as ciudadanos/as distintas vías e itinerarios para acceder a una acreditación oficial. En este proceso de integración de la formación, los nuevos títulos de Formación Profesional y los nuevos certificados de Profesionalidad tienen una única referencia: el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Las posibilidades que disponen los y las trabajadores de acceder a estos nuevos títulos y/o certificados se amplían y diversifican considerablemente y por tanto, los posibles itinerarios a seguir también.

Por otra parte, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales pretende ser referente

## ORIENTACIÓN POR COMPETENCIAS

---

de las ocupaciones y puestos de trabajo que existen en el mercado de trabajo, actuando también como elemento unificador en el ámbito del empleo. Este espacio constituye precisamente un gran reto para la negociación colectiva: la revisión de los procesos de clasificación profesional y una mayor transparencia entre perfil profesional requerido, y nivel y formación necesaria para acceder a cada perfil

El catálogo y el repertorio de cualificaciones profesionales que lo conforman, también es un referente en la metodología para orientar por competencias. La cualificación profesional se contempla como el **“conjunto de competencias profesionales con significación en el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral”**

En este catálogo, las cualificaciones se definen a partir de unidades de competencia. A su vez, la citada norma conceptualiza la unidad de competencia como el **“agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial”**.

Por lo tanto, en el diseño de los itinerarios formativos y profesionales, a partir de la metodología que presentamos en este manual, se tratará de desarrollar o demostrar la posesión de competencias asociadas al perfil profesional que más se acerca a la profesión que el/la usuario/a elija como su objetivo profesional.

En el diseño de esta metodología de orientación por competencias, además del Sistema Nacional de Cualificaciones, se ha utilizado otro referente importante: La **“El modelo de gestión por competencias aplicado a la formación y a la selección. Metodología Compete”**, desarrollada por el Servicio Navarro de Empleo.

Esta Metodología se ha utilizado como referencia a la hora de desarrollar los itinerarios formativos y profesionales asociados a puestos de trabajo concretos, y no a una Cualificación recogida en el Catálogo de Cualificaciones Profesionales.

Asimismo, **la Metodología Compete** ha servido para establecer el marco conceptual y procedimental en el desarrollo de estos itinerarios. De esta forma se han incorporado de la metodología mencionada, aspectos como la propia definición de competencia, la clasificación de las mismas o el procedimiento para la elaboración de los perfiles competenciales y se han adaptado aspectos como el procedimiento para la elaboración del perfil competencial personal o la herramienta informática utilizada **“Gestor Compete”**, que permite gestionar la totalidad del proceso para la elaboración de itinerarios formativos y profesionales.

A partir de estas referencias, el propio Sistema Nacional de Cualificaciones y la Metodología Compete, lo que presentamos es el diseño de una metodología para el desarrollo de itinerarios formativos y profesionales desde el enfoque de competencias, que pueda ser aplicada en cualquier proceso de orientación profesional y a cualquier persona, independientemente de la situación laboral en la que se encuentre.

Desde esta perspectiva, en un proceso de orientación por competencias nos podemos encontrar trabajadores/as ocupados/as o en desempleo que desean desarrollar un itinerario para alcanzar un objetivo profesional, asociado a:

- Una Cualificación del Catálogo Nacional de Cualificaciones, una o varias Unidades de Competencia.
- Un puesto de trabajo independientemente de la Empresa u Organización.
- Un puesto de trabajo concreto, de una organización concreta.

De esta forma, a la hora de prestar servicios de orientación profesional, utilizaremos como base de dicha orientación:

- las competencias asociadas al puesto de trabajo elegido por el/la usuario/a como objetivo profesional
- las competencias que posee esta persona con respecto a las asociadas a dicho puesto
- la existencia o no de referente de dicho puesto de trabajo en el Catálogo Nacional de Cualificaciones.

En cualquiera de estos casos, la labor del/de la orientador/a es asesorar:

1. Para el desarrollo de las competencias asociadas al objetivo profesional, bien sea utilizando como referente una cualificación o un puesto de trabajo concreto.
2. Para participar en procesos de selección de personal por competencias.
3. Para participar en procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias.

Por lo tanto, desde la orientación por competencias, los itinerarios formativos y profesionales se desarrollarán estableciendo como objetivo el desarrollo o la demostración de la posesión de las competencias asociadas a:

1. Una cualificación incluida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones, una o varias

## ORIENTACIÓN POR COMPETENCIAS

---

Unidades de Competencia.

### 2. El perfil competencial del puesto de trabajo objetivo

En el primer caso tendremos ya identificadas y descritas las unidades de competencia asociadas a la cualificación. En el segundo caso deberemos realizar la labor de identificar y describir las competencias asociadas al puesto de trabajo.

A continuación se deberá realizar una autoevaluación o evaluación conjunta entre usuario/a y orientador/a con respecto a estas competencias, de forma que se pueda elaborar el perfil competencial personal, esto es el grado de posesión de cada una de esas competencias.

Así durante el proceso de orientación, se tratará de comparar bien sea las unidades de competencias asociadas a la cualificación, bien el perfil competencial del puesto, con el perfil competencial personal. En función de la diferencia existente entre lo requerido por el Mercado de Trabajo y lo poseído por estos/as trabajadores/as, se establecerán los itinerarios formativos y profesionales a planificar y desarrollar.

### 2. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR COMPETENCIAS?

Puesto que existen diferentes aproximaciones al concepto de competencia, es fundamental en primer lugar plantear como vamos a entenderlo en esta Metodología.

El **Sistema Nacional de Cualificaciones** define las competencias como **“el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo”** (Ley 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional).

La **“Metodología Compete. Modelo de gestión por competencias aplicado a la selección y formación”**, desarrollada por el Servicio Navarro de Empleo, la entiende como: **“El conjunto de comportamientos observables que determinan un desempeño superior en un puesto de trabajo concreto de una organización concreta”**

Por lo tanto, en estas definiciones las competencias se describen como comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica conocimientos, habilidades y actitudes. Estos aspectos o características subyacentes (conocimientos, habilidades y actitudes) no son las competencias, si bien tienen una importancia fundamental porque subyacen o determinan los comportamientos que se llevan a cabo.

En el marco de esta Metodología de Orientación por competencias vamos a utilizar la siguiente definición de competencia:

**“El conjunto de comportamientos observables que determinan un desempeño superior en un puesto de trabajo”**

Así, cuando formulemos las competencias, estas deberán:

- Expresarse en términos de comportamiento y no de capacidad o característica personal. Por ejemplo para la competencia persuasión: “Argumentar con claridad y convicción...” y no *“la capacidad y conocimientos necesarios para argumentar con claridad y convicción...”*

## ORIENTACIÓN POR COMPETENCIAS

---

- Debe ser observable o comprobable. De hecho una persona puede poseer los recursos necesarios (conocimientos, habilidades, actitudes y medios materiales) pero no movilizarlos y por lo tanto no la consideraremos competente. En nuestro ejemplo, se pueden poseer estos recursos pero no persuadir.
- Se deben observar los resultados de tales actuaciones competentes. Por lo tanto se debe observar como convence o persuade a otros.

Por todo lo dicho hasta aquí, **las competencias son lo que una persona "sabe hacer" y puede demostrar que "sabe hacer"**.



### 3. LA ELABORACIÓN DE PERFILES COMPETENCIALES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Ya hemos comentado, que en ocasiones la labor de orientación no tiene como base una cualificación o una unidad de competencia ya desarrollada en el Catálogo de Cualificaciones Profesionales y por lo tanto ya definida en términos de competencias, sino que debe partir de la formulación de las competencias asociadas a puestos de trabajo no identificados o recogidos claramente en este Catálogo. En estos casos, los/as técnicos/as de orientación deberán elaborar de forma conjunta con el/la usuario/a, el perfil competencial del puesto de trabajo sobre el que girará la orientación, utilizando para ello el "Gestor Compete"

A la hora de elaborar estos perfiles competenciales, se propone seguir las siguientes orientaciones:

#### 3.1. Tipos de Competencias

De esta manera, se deben incluir dos tipos de competencias:

- Competencias Genéricas
- Competencias Técnicas

El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales se basa principalmente en las competencias técnicas.

Las **competencias técnicas** son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de un área funcional específica y que describen competencias conductuales ligadas directamente a esta área, incluyendo, por regla general, las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito en la ejecución técnica del puesto. Ejemplos: impartir sesiones de formación dirigidas a adultos (puesto de formador/a), evaluar a los candidatos que participan en un proceso de selección (puesto de técnico/a de selección), etc.

Sin embargo, a la hora de elaborar los perfiles competenciales y por tanto, los itinerarios formativos y profesionales, también es importante incluir las competencias genéricas.

Las **competencias genéricas** (comúnmente conocidas como transversales) son aquellas que están referidas exclusivamente a las características o habilidades del comportamiento general del sujeto en el puesto de trabajo, independientemente de otros aspectos como su dominio de elementos tecnológicos o conocimientos específicos. Ejemplos: comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, etc.

Además, las competencias genéricas se pueden clasificar en:

### ***Competencias genéricas estratégicas de la empresa***

Las competencias necesarias en la empresa para conseguir sus **objetivos estratégicos**, respetando **los valores** de la organización. Estas competencias, por lo tanto, deberán estar presentes en todos los puestos de la organización.

Por ejemplo si una Empresa tiene entre sus valores el servicio al cliente, es fundamental que todas las personas que trabajan en esta organización posean la competencia orientación al cliente, y por lo tanto deberá aparecer en el perfil competencial de todos los puestos y dichas personas deberán ser evaluadas en cuanto al grado o nivel de posesión de la misma.

### ***Competencias genéricas específicas***

Se trata del resto de competencias genéricas, las que no son estratégicas. Por lo tanto, estas competencias no aparecerán en todos los perfiles competenciales de la organización, puesto que son "específicas" del puesto que se ocupa.

No siempre incluiremos en la elaboración de los perfiles competenciales las competencias genéricas estratégicas, dado que son específicas de una organización concreta. Sin embargo, en otras ocasiones, cuando llevemos a cabo un servicio de orientación dirigido a una Organización concreta y tengamos conocimiento de las Competencias Genéricas Estratégicas que tiene planteadas esta Empresa, las utilizaremos como base de la orientación, al igual que el resto de las asociadas al perfil del puesto.

A continuación se incluye un ejemplo de la relación de competencias asociadas a un posible puesto de Técnico/a de Formación en una Organización cuyos valores son "colaboración" y "orientación al cliente".

### Competencias Específicas

| Competencia  | Tipo                 |
|--|----------------------|
| - Detectar necesidades de formación                            | Técnica              |
| - Elaborar el plan de formación                                | Técnica              |
| - Organizar y gestionar las acciones formativas                | Técnica              |
| - Evaluar las acciones formativas y el Plan de formación anual | Técnica              |
| - Planificación y organización                                 | Genérica específica  |
| - Pensamiento Analítico  | Genérica específica  |
| - Orientación al cliente                                       | Genérica estratégica |
| - Trabajo en equipo  | Genérica estratégica |

### 3.2. El Nivel de Competencia

Además, para cada competencia se debe establecer el grado o nivel requerido. Aunque existen diferentes opciones para establecer este nivel, en el marco de esta metodología se ha decidido seguir el criterio del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Los niveles de cualificación aquí establecidos atienden a la competencia profesional requerida en los sistemas productivos, en función del grado de complejidad, autonomía y responsabilidad necesarias para desempeñar una actividad profesional (niveles del 1 al 5)

#### **Nivel 1:**

Competencia en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples correspondientes a procesos normalizados, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas a aplicar limitados.

#### **Nivel 2:**

Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Requiere conocimientos de los fundamentos técnicos y científicos de su actividad y capacidades de comprensión y aplicación del proceso.

#### **Nivel 3:**

Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, comporta responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo técnico y especializado. Exige la comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y de sus repercusiones económicas.

#### **Nivel 4:**

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren conjugar variables de tipo técnico, científico, económico u organizativo para planificar acciones, definir o desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.

### **Nivel 5:**

Competencia en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizadas en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación.

### **3.3. Los Indicadores Asociados a las Competencias**

Además de establecer un nivel en cada una de las competencias, es necesario asociar ese nivel a una serie de evidencias o indicadores. Estas evidencias deben ser resultados tangibles y mensurables. En realidad, se trata de identificar el nivel en base a la aparición de esos indicadores y no de criterios arbitrarios.

Este aspecto de los indicadores o evidencias es fundamental en procesos de orientación para el desarrollo de itinerarios formativos, en procesos de selección y en los de acreditación.

El Sistema Nacional de Cualificaciones establece como evidencias o indicadores los elementos de la cualificación referidos a "las realizaciones profesionales y los criterios de realización"

Esta Metodología para la orientación por competencias utiliza como evidencias los:

- Criterios de realización o indicadores de actuación
- Resultados obtenidos o indicadores de resultado
- Recursos movilizados.

Por lo tanto, los criterios o indicadores para establecer el nivel de cada competencia se centrarán en la aparición de las conductas esperadas en cada uno de esos niveles de competencia y/o las evidencias de los resultados o efectos derivados de las conductas puestas en práctica y/o los recursos o componentes de las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes).

### 3.4. Los Componentes de las Competencias

Como ya se ha mencionado con anterioridad en otro capítulo de este documento, para que una persona sea competente, esto es, para que pueda llevar a cabo los comportamientos incluidos en las competencias ya sean técnicas o genéricas que conforman el perfil competencial del puesto, es preciso que, en ella, estén presentes una serie de componentes o recursos.

Se incluyen aquí:

#### - **Conocimientos**

Se deben señalar los conocimientos especializados y relacionados con su ámbito profesional que le permitan realizar las tareas propias de su actividad laboral.

Además de tales conocimientos, se incluye el saber aplicarlos a situaciones laborales concretas, esto es, utilizar los procedimientos adecuados a las tareas pertinentes.

#### - **Habilidades**

Se recogerán las cualidades personales necesarias para desempeñar las tareas propias. (Ejemplos: capacidad para trabajar en equipo, sociabilidad,...)

#### - **Actitudes**

Se detallarán las actitudes, los valores, los intereses y la motivación que hacen que una persona tenga predisposición para actuar y comportarse de una determinada manera. (Ejemplos: orientación a las personas, orientación a los resultados,...).

#### - **Medios materiales**

Medios o equipos a su disposición para poder realizar las funciones propias de su puesto. No hace referencia al conocimiento de su uso, sino a contar con ese medio para realizar el trabajo.

En cualquier caso, no existe una relación punto por punto entre cada componente y cada actividad que hay que realizar con competencia. Un mismo componente puede servir para varias competencias. Probablemente existen varios ejes de combinación en torno a los cuales se construyen las competencias.

Estos componentes tal y como veremos más adelante, tienen un peso fundamental a la hora de desarrollar los itinerarios formativos y profesionales.

### 3.5. El referente del Puesto y de la Competencia

A la hora de elaborar el perfil competencial del puesto, debemos desarrollar el referente del puesto y el referente de cada una de las competencias incluidas en el perfil competencial.

**El referente del puesto** describe las características generales del contenido y contexto del puesto de trabajo.

Además de la identificación del sector de actividad, el referente de puesto incluye las competencias asociadas al puesto y que se describen en el Referente de la Competencia.

**El referente de la competencia** describe de forma global la competencia requerida para desempeñar las funciones del puesto de trabajo de forma eficaz, eficiente y con seguridad.

#### ELEMENTOS DEL REFERENTE DEL PUESTO Y DE LOS REFERENTES DE LA COMPETENCIA

- Puesto / Ocupación
- Competencia general
- Productos y resultados
- Competencia específica
- Nivel requerido
- Indicadores de actuación
- Indicadores de resultado
- Recursos o componentes

A continuación se definen cada uno de estos elementos.

**Puesto:** Hace referencia al puesto de trabajo que es objeto del análisis.

**Competencia general:** Se trata de la competencia final o global del puesto.

**Productos y resultados:** Se refiere al resultado final o producto que se obtiene al poner en práctica la competencia general del puesto.

**Competencia específica:** En cada referente se incluye cada una de las competencias que forman parte del perfil competencial del puesto. Se incluyen tanto las competencias genéricas como las técnicas.

**Nivel requerido:** A la hora de establecer el nivel requerido en cada competencia específica, tal y como se ha comentado con anterioridad, se seguirá el criterio del Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales para dicha competencia.

**Indicadores de actuación:** Se trata de las conductas esperadas en cada uno de los niveles de competencia, que sirven como criterio para evaluar a la persona usuaria.

Estos indicadores se formularán por tanto en términos de comportamiento y es necesario describirlos con cierto detalle en cuanto a los criterios de realización, esto es, a la forma en que es conveniente llevar a cabo dichos comportamientos.

**Indicadores de resultado:** Son las evidencias de los efectos derivados de las conductas puestas en práctica, que sirven como criterio para evaluar a la persona usuaria.

Se trata por lo tanto de las consecuencias o resultados de poner en práctica los comportamientos recogidos en los indicadores de actuación.

No se formulan en términos de comportamiento, sino en forma de efectos.

**Recursos o componentes:** Hace referencia a los recursos internos o externos necesarios para poseer la competencia. También se denominan por lo tanto, recursos.

Se incluyen aquí:

- Conocimientos
- Habilidades
- Actitudes
- Medios Materiales



Ejemplo del referente del puesto y el referente de una de las competencias del puesto Técnico/a de Formación anteriormente mencionado.

**Informe de Referente de Puesto**

**Técnico/a de Formación**

|                        |   |
|------------------------|---|
| Área o sector          | Servicios a la comunidad y personales   |
| Última modificación    | 28/11/2010  |
| Competencia General    | Realizar el diagnóstico de necesidades de formación y elaborar el plan de formación correspondiente, asegurando la gestión y evaluación del mismo.  |
| Productos y Resultados | Diseño y ejecución de las acciones formativas que solventen el gap existente entre las competencias requeridas y las poseídas por los ocupantes de los puestos de trabajo de la Organización. |

**Competencias Específicas**

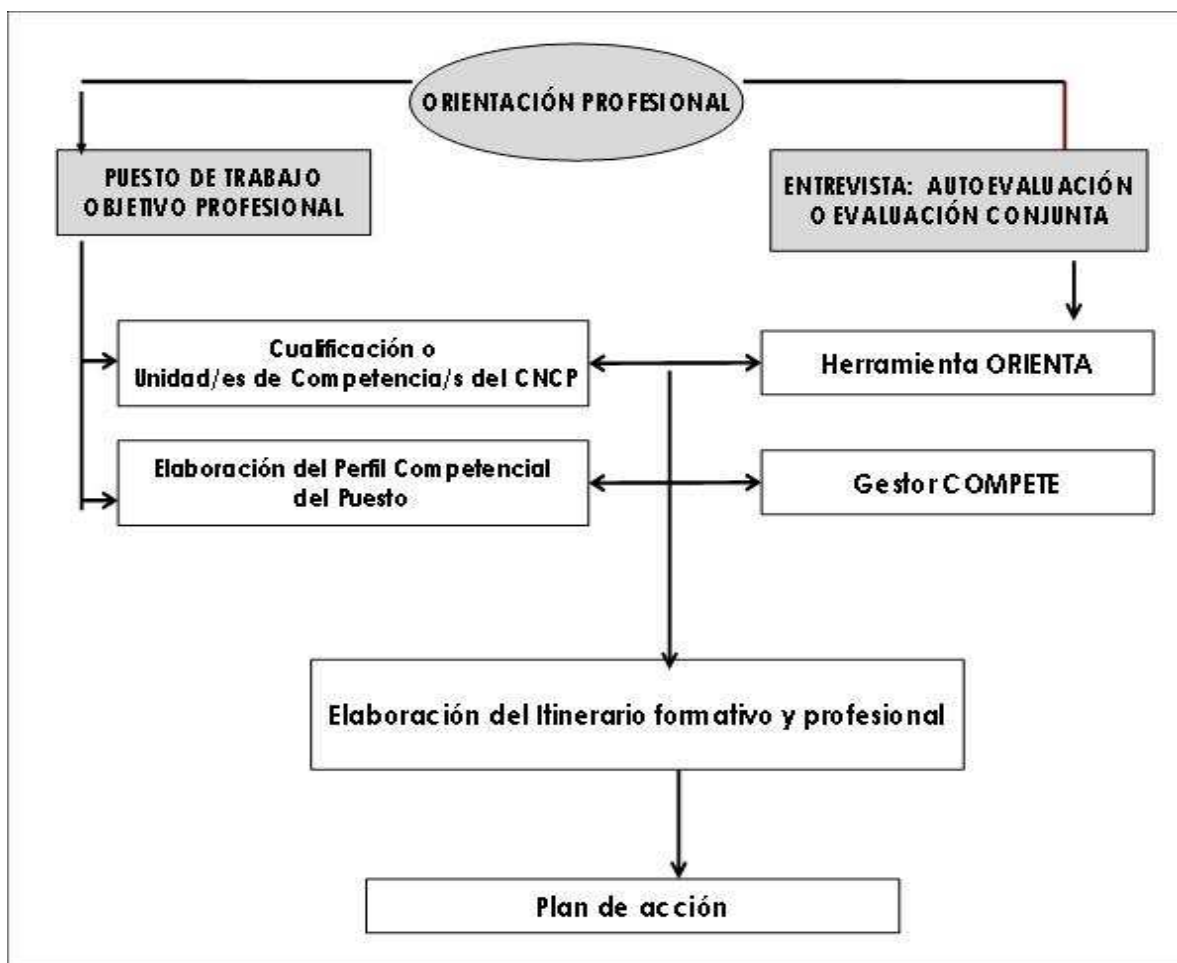
| Competencia  | Tipo                 |
|--|----------------------|
| - Detectar necesidades de formación                            | Técnica              |
| - Elaborar el plan de formación                                | Técnica              |
| - Organizar y gestionar las acciones formativas                | Técnica              |
| - Evaluar las acciones formativas y el Plan de formación anual | Técnica              |
| - Planificación y organización                                 | Genérica específica  |
| - Pensamiento Analítico  | Genérica específica  |
| - Orientación al cliente                                       | Genérica estratégica |
| - Trabajo en equipo  | Genérica estratégica |

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Referente de puesto         | Técnico/a de Formación   |
| Referente de la competencia | <b>Detectar necesidades de formación</b>   |
| Tipo                        | Técnica <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Área competencial</span>  |
| Nivel                       | 4  |
| Competencia específica      | Detectar necesidades de formación en función de la diferencia existente entre el perfil competencial del puesto y el poseído por el/la ocupante del mismo.   |
| Indicadores de Actuación    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar el Plan Estratégico para detectar proyectos (nuevos o de mejora) que requieren formación</li> <li>- Entrevistar a los Responsables de Departamentos/Centros para detectar necesidades de formación en base a resultados de la evaluación del desempeño y de proyectos previstos.</li> <li>- Entrevistar a ocupantes de los puestos para detectar necesidades de formación asociadas a resultados de la evaluación del desempeño y a proyectos</li> <li>- Analizar los resultados de la evaluación del potencial, para detectar necesidades de formación asociadas, que permita elaborar un plan de carrera personal</li> </ul> |
| Indicadores de Resultado    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de Inventario de necesidades de formación por puesto</li> <li>- Acciones formativas incluidas en el Plan de Formación, ajustadas a las necesidades reales</li> </ul>  |
| <b>RECURSOS</b>             |  |
| Tipo                        | Recurso  |
| Conocimientos               | Metodología para el Diagnóstico de Necesidades de Formación y elaboración de Planes formativos   |
| Conocimientos               | Diagnósticos de Necesidades de Formación por Competencias  |
| Habilidades                 | Comunicación oral  |
| Habilidades                 | Capacidad de análisis  |
| Actitudes                   | Orientación al cliente interno   |
| Medios materiales           | Sistema informático de gestión   |

#### 4. EL PROCESO DE ORIENTACIÓN PARA LA ELABORACIÓN DE ITINERARIOS FORMATIVOS Y PROFESIONALES

Como muestra el siguiente gráfico, el proceso de orientación para la elaboración de itinerarios formativos y profesionales comienza con la definición del objetivo profesional. El siguiente paso consiste en la identificación del referente del puesto de trabajo asociado a dicho objetivo. El/la técnico/a de orientación valorará si existe referente del puesto de trabajo objetivo en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en cuyo caso utilizará la herramienta orienta para la autoevaluación y el diseño del itinerario, o si por el contrario, no existe referente. En este caso, hará uso del gestor compete para la elaboración del perfil competencial del puesto de trabajo definido como objetivo así como para la autoevaluación del referente con el perfil profesional del usuario/a y el diseño del itinerario.

El proceso de elaboración de itinerarios formativos y profesionales



### 4.1. La elección del objetivo profesional

El punto de partida de todo proceso de orientación es el conocimiento de uno mismo. Para ello se requiere hacer un análisis de una serie de datos relativos al propio usuario:

- La revisión detallada del historial profesional, con especificación del proceso de formación y experiencia profesional previa.
- Analizar y reflexionar sobre sus conocimientos, habilidades y actitudes poseídas. Esto permite llegar a una aproximación de las competencias poseídas. Para ello conviene la formulación de preguntas como: ¿cómo soy?, ¿qué sé?, ¿qué sé hacer?

El/la orientador/a utilizará preferentemente la entrevista como medio de obtención de esta información.

Obtenido un autoconocimiento serio y veraz del usuario, el/a orientador/a ha de ayudarle a definir objetivos de desarrollo personal a medio y largo plazo. Se trata de tomar una decisión sobre el puesto de trabajo hacia el que va a orientar su búsqueda y qué necesidades de desarrollo posee. Estas necesidades de desarrollo se pueden cubrir tanto a través de formación para el empleo, como de experiencias laborales intermedias o trabajos puntuales.

De cara a formular objetivos profesionales realistas, es muy importante que el/a usuario/a reflexione sobre: su disponibilidad de tiempo, disponibilidad de movilidad geográfica, la cantidad de tiempo y esfuerzo que puede dedicar para la consecución de dicho objetivo.

Por su parte, el/la orientador/a, para facilitar la elección del objetivo profesional al usuario/a, le asesorará sobre las oportunidades formación y/o empleo que ofrece el mercado de trabajo.

En los procesos de orientación a trabajadores/as (en activo y/o en desempleo), el objetivo profesional elegido habitualmente coincide con un puesto de trabajo:

- al que desea acceder, si está en desempleo
- al que promocionar, si ya está trabajando.

Otros aspectos del objetivo profesional, que resultan relevantes para la elaboración del itinerario formativo y/o profesional y que hay que identificar, son:

- Si tiene como referente una cualificación o unidad de competencia de una cualificación.
- Si se trata de un puesto de trabajo de una empresa concreta o de un puesto de trabajo "ideal" o "genérico"

La elección del objetivo profesional da paso al desarrollo del perfil competencial asociado a dicho objetivo.

### **4.2. El perfil competencial asociado al objetivo profesional**

Una vez identificado el objetivo profesional, se debe acudir al referente del puesto de trabajo que se ha planteado como objetivo para desarrollar el itinerario formativo y profesional.

En este momento puede ocurrir que el itinerario formativo y profesional a desarrollar esté ligado a:

- un perfil competencial del puesto de trabajo objetivo
- una cualificación o a una unidad de competencia incluidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones

#### **4.2.1. Elaboración del perfil competencial asociado al puesto de trabajo**

Tal y como se ha comentado anteriormente, en ocasiones, el objetivo profesional del/de la usuario/a es acceder a un puesto de trabajo concreto, bien sea en una Organización específica bien sea genérica. En estos casos, aunque puede existir en el Catálogo Nacional de Cualificaciones alguna Cualificación o Unidades de Competencia que tengan relación con este objetivo profesional, el referente del que se parte es un referente específico que requiere la elaboración de un perfil competencial ad-hoc en la herramienta "gestor compete".

Para facilitar esta labor, en la red de información y orientación profesional de Navarra (red I+O) se encuentran publicados una serie de perfiles competenciales que pueden ser utilizados como referente directo o como punto de partida para elaborar/adaptar dicho perfil.

En el caso de que sea necesario completar o adaptar el perfil competencial que aparece desarrollado en la red de información y orientación profesional de Navarra, para que tenga una mayor adecuación con el perfil competencial del puesto de trabajo que el usuario se ha planteado como objetivo profesional, el/la orientador/a puede utilizar diferentes fuentes de información complementaria.

### **4.2.1.1. Fuentes de información para la elaboración del perfil competencial asociado al puesto de trabajo**

#### **1. Entrevista personal con el/la usuario/a**

A través de la entrevista personal con el/la usuario/a se puede avanzar en el desarrollo del perfil competencial del puesto, de forma que se pueda comenzar con la elaboración del referente del puesto de trabajo y de las competencias asociadas al mismo, o con la adaptación del referente existente en la red de I+O.

La información obtenida en esta entrevista va a depender del grado de conocimiento previo que posea la persona sobre el puesto de trabajo que se ha planteado como objetivo profesional.

#### **2. Fuentes documentales**

El/la orientador/a deberá completar esta información acudiendo a fuentes documentales diversas.

##### **a) Cualificaciones del SNCP**

Se puede acudir al Catálogo Nacional de Cualificaciones, puesto que pueden existir Cualificaciones o Unidades de Competencia que tengan una relación o semejanza con el puesto de trabajo que se ha planteado como objetivo profesional el usuario.

Las cualificaciones profesionales incluyen, entre otros aspectos:

1. La competencia general
2. Las unidades de competencia
3. El nivel de cada unidad de competencia
4. Las realizaciones profesionales y criterios de realización para cada unidad de competencia.
5. Los medios de producción utilizados para cada unidad de competencia

### 6. Los productos y resultados para cada unidad de competencia

A continuación, siendo conscientes de la distancia conceptual existente, se plantea la relación o semejanza de estos aspectos con los elementos que se incluyen en un perfil competencial, según la metodología propuesta.

La competencia general del puesto, tiene relación con la competencia general de la cualificación.

Por otro lado, las competencias específicas de este modelo, se relacionan con las unidades de competencia de la cualificación. Si bien en el Sistema Nacional de Cualificaciones, las unidades de competencia que se incluyen son competencias técnicas, no competencias genéricas y este modelo incluye ambas.

Por último, los indicadores de actuación se relacionan con las realizaciones profesionales y criterios de realización.

Puede ocurrir que en un puesto en el que las funciones sean muy concretas, tan sólo se esté desarrollando una de las unidades de competencia de la cualificación, y en este caso esta unidad de competencia se relaciona con la competencia general del puesto y las competencias específicas con las realizaciones profesionales.

Los niveles se corresponden tal cual en ambos modelos.

Los indicadores de resultado aunque abarcan más aspectos en esta metodología, no solo productos finales, pueden tener relación con los productos y resultados de la cualificación

Y los componentes o recursos se pueden relacionar con los medios de producción de la cualificación en el caso de recursos externos y con el contenido de los módulos formativos asociados a la unidad de competencia, en el caso de los conocimientos.

### **b) Descripción de puestos de trabajo**

En otras ocasiones se puede acudir a definiciones de puestos existentes bien en bibliografías, en documentos internos que se manejen, o incluso en la Red integrada de I+O.

## ORIENTACIÓN POR COMPETENCIAS

---

En este apartado se debe resaltar la importancia que posee la labor de prospección del mercado laboral que se realiza desde distintas entidades, puesto que la recogida de información y la posterior elaboración de descripciones de puestos de trabajo tiene una clara aplicación en el diseño de los perfiles competenciales.

En este caso, las relaciones con las distancias conceptuales existentes serían:

- 1.** La misión general del puesto, puede tener semejanza con la competencia general.
- 2.** Las funciones del puesto, con las competencias específicas, en concreto con las competencias técnicas.
- 3.** Las tareas con los indicadores de actuación.
- 4.** En el caso de descripciones que incluyen objetivos del puesto, con los indicadores de resultado.
- 5.** Los requerimientos del puesto en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes, con los recursos personales.
- 6.** Los requerimientos de competencias, suelen hacer referencia a competencias específicas, en este caso competencias genéricas.
- 7.** Los medios de producción y materiales de trabajo, con los recursos externos.

## ORIENTACIÓN POR COMPETENCIAS

Todas estas relaciones o semejanzas, insistiendo en las distancias conceptuales existentes, se presentan en el cuadro siguiente:

| <b>Elementos de los referentes de los puestos y de las competencias</b>       | <b>Elementos de las Cualificaciones Profesionales del CNCP</b> | <b>Elementos de las descripciones de puestos de trabajo</b>          |
|---|--|--|
| Competencia General del Puesto  | Competencia General de la Cualificación                        | Misión general del puesto  |
| Competencias específicas del puesto<br>- Competencias Técnicas                | Unidades de Competencia  | Funciones del puesto   |
| Competencias específicas del puesto<br>- Competencias Genéricas               | --   | Requerimientos del puesto<br>- Competencias requeridas               |
| Indicadores de actuación  | Realizaciones profesionales<br>Criterios de realización        | Tareas   |
| Indicadores de resultados   | Productos y resultados de la Cualificación                     | Objetivos del puesto   |
| Componentes o recursos personales<br>- Conocimientos, habilidades y actitudes | Módulos formativos   | Requerimientos del puesto<br>- Conocimientos, habilidades, actitudes |
| Componentes o recursos externos<br>- Medios materiales                        | Medios materiales  | Medios de producción y materiales de trabajo                         |

### 4.2.1.2. Elaboración del perfil competencial asociado al puesto de trabajo utilizando el Gestor Compete

Veamos a través de un ejemplo cómo podemos elaborar o adaptar un perfil competencial asociado a un puesto de trabajo que un/a usuario/a ha elegido como objetivo profesional, utilizando el Gestor Compete. El puesto elegido para la elaboración del referente es el de Técnico/a de Formación.



## Gestor compete: Referente del puesto.

Sistema Edición Datos auxiliares Referente de Puesto Referente de Persona Formación y Desarrollo Ventana

Referente de puesto: Técnico/a de Formación

Nombre: Técnico/a de Formación Acciones... Aceptar

Entidad que elabora el referente: FOREM NAVARRA Sector de actividad: Servicios a la comunida...

Competencia General: Realizar el diagnóstico de necesidades de formación y elaborar el plan de formación correspondiente, asegurando la gestión y evaluación del mismo.

Productos y resultados: Diseño y ejecución de las acciones formativas que solventen el gap existente entre las competencias requeridas y las poseídas por los ocupantes de los puestos de trabajo de la Organización.

Última modificación: 28/11/2010

Referente de la competencia:

| Nombre                            | Tipo    | Área Competencial |
|-----------------------------------|---------|-------------------|
| Detectar necesidades de formación | Técnica |                   |
| Elaborar el plan de formación     | Técnica |                   |

Añadir Eliminar

Evaluaciones y Formación Ver evaluaciones de personas Nueva evaluación de personas

Informes Informe de Referente de Puesto Emitir

Guardar Cancelar

## Gestor Compete: Referente de la competencia

Sistema Edición Datos auxiliares Referente de Puesto Referente de Persona Formación y Desarrollo Ventana

Competencia: Detectar necesidades de formación

Nombre: Detectar necesidades de formación Puesto: Técnico/a de Formación

Tipo de competencia:  Técnica  Genérica específica  Genérica estratégica

Área competencial: elija ... Nivel: 4

Competencia específica: Detectar necesidades de formación en función de la diferencia existente entre el perfil competencial del puesto y el poseído por el/la ocupante del mismo.

Indicadores de actuación:
 

- Analizar el Plan Estratégico para detectar proyectos (nuevos o de mejora) que requieren formación
- Entrevistar a los Responsables de Departamentos/Centros para detectar necesidades de formación en...
- Entrevistar a ocupantes de los puestos para detectar necesidades de formación asociadas a resulta...

Indicadores de resultado:
 

- Elaboración de Inventario de necesidades de formación por puesto
- Acciones formativas incluidas en el Plan de Formación, ajustadas a las necesidades reales

Recursos:

| Campo  | Tipo          |
|--|---------------|
| Metodología para el Diagnóstico de Necesidades de Formación y ela... | Conocimientos |
| Diagnósticos de Necesidades de Formación por Competencias            | Conocimientos |
| Comunicación oral  | Habilidades   |
| Capacidad de análisis  | Habilidades   |
| Orientación al cliente interno                                       | Actitudes     |

Guardar Cancelar

Una vez introducidos los datos se emitirá el informe del referente del puesto.

**Informe de Referente de Puesto**

**Técnico/a de Formación**

|                        |   |
|------------------------|---|
| Área o sector          | Servicios a la comunidad y personales   |
| Última modificación    | 28/11/2010  |
| Competencia General    | Realizar el diagnóstico de necesidades de formación y elaborar el plan de formación correspondiente, asegurando la gestión y evaluación del mismo.  |
| Productos y Resultados | Diseño y ejecución de las acciones formativas que solventen el gap existente entre las competencias requeridas y las poseídas por los ocupantes de los puestos de trabajo de la Organización. |

**Competencias Específicas**

| Competencia  | Tipo                 |
|--|----------------------|
| - Detectar necesidades de formación                            | Técnica              |
| - Elaborar el plan de formación                                | Técnica              |
| - Organizar y gestionar las acciones formativas                | Técnica              |
| - Evaluar las acciones formativas y el Plan de formación anual | Técnica              |
| - Planificación y organización                                 | Genérica específica  |
| - Pensamiento Analítico  | Genérica específica  |
| - Orientación al cliente                                       | Genérica estratégica |
| - Trabajo en equipo  | Genérica estratégica |

*Informe referente del puesto: Referente de la competencia*

|                             |  |                   |
|-----------------------------|--|-------------------|
| Referente de puesto         | Técnico/a de Formación   |                   |
| Referente de la competencia | <b>Detectar necesidades de formación</b>   |                   |
| Tipo                        | Técnica  | Área competencial |
| Nivel                       | 4  |                   |
| Competencia específica      | Detectar necesidades de formación en función de la diferencia existente entre el perfil competencial del puesto y el poseído por el/la ocupante del mismo.   |                   |
| Indicadores de Actuación    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar el Plan Estratégico para detectar proyectos (nuevos o de mejora) que requieren formación</li> <li>- Entrevistar a los Responsables de Departamentos/Centros para detectar necesidades de formación en base a resultados de la evaluación del desempeño y de proyectos previstos.</li> <li>- Entrevistar a ocupantes de los puestos para detectar necesidades de formación asociadas a resultados de la evaluación del desempeño y a proyectos</li> <li>- Analizar los resultados de la evaluación del potencial, para detectar necesidades de formación asociadas, que permita elaborar un plan de carrera personal</li> </ul> |                   |
| Indicadores de Resultado    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de Inventario de necesidades de formación por puesto</li> <li>- Acciones formativas incluidas en el Plan de Formación, ajustadas a las necesidades reales</li> </ul>  |                   |
| <b>RECURSOS</b>             |  |                   |
| Tipo                        | Recurso  |                   |
| Conocimientos               | Metodología para el Diagnóstico de Necesidades de Formación y elaboración de Planes formativos   |                   |
| Conocimientos               | Diagnósticos de Necesidades de Formación por Competencias  |                   |
| Habilidades                 | Comunicación oral  |                   |
| Habilidades                 | Capacidad de análisis  |                   |
| Actitudes                   | Orientación al cliente interno   |                   |
| Medios materiales           | Sistema informático de gestión   |                   |

### 4.2.2. El perfil competencial del puesto de trabajo coincide con una cualificación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

Puede ocurrir, que el perfil competencial del puesto de trabajo coincida con una cualificación o con una o más unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones:

- Bien porque el puesto de trabajo coincide exactamente con la cualificación de referencia. Es el caso del sector de atención a personas dependientes, a nivel estatal y autonómico se ha llegado a acuerdos para que en un plazo determinado de tiempo los/as cuidadores de atención a domicilio y/o de atención en instituciones sanitarias dispongan del correspondiente certificado de profesionalidad
- Bien porque el/la usuario/a quiere obtener la acreditación de un título de Formación Profesional o de un Certificado de Profesionalidad ya adaptados al Catálogo Nacional de Cualificaciones, estando interesado/a por tanto, en completar su itinerario formativo o profesional.

*Herramienta Orienta: Proceso de identificación de la cualificación que coincide con el perfil competencial del puesto de trabajo*

Sistema de búsquedas multicriterio sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones

FOREM ORIENTA CCOO

ESTABLECER LOS CRITERIOS DE BÚSQUDA AYUDA

FILTRAR POR NIVEL DE CUALIFICACIÓN

Utilice esta opción para especificar nivel de las cualificaciones destino

Nivel 1

Nivel 2

Palabras clave de libre elección:

Acceda desplegando a los diferentes niveles de competencia del CNCP y seleccione aquellas que el trabajador posea y quiera utilizar como fuente de palabras clave.

APLICAR

COMERCIO Y MARKETING

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO

DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICO DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA.

Mantener a los usuarios en correctas condiciones de higiene personal, aportando la ayuda que precise en función de sus necesidades y del plan de intervención previamente establecido.

Realizar actividades para el mantenimiento y mejora de las capacidades físicas y motoras de los usuarios, efectuando el acompañamiento, vigilancia y apoyo necesario, y asegurando que se cumplen las condiciones de seguridad y comodidad del mismo en el marco del plan de mejora personal especificado en cada caso.

Facilitar la ingesta y efectuar la recogida de eliminaciones de los usuarios, respetando sus necesidades dietéticas para mantener y/o mejorar el estado de salud y bienestar de los mismos.

Preparar y administrar medicamentos por vía oral, rectal y tópica, así como aplicar tratamientos locales de frío y calor, colaborando en el seguimiento de los usuarios y cumpliendo las pautas establecidas en el plan de cuidados individualizados.

Actuar según el plan establecido, aplicando técnicas de prevención de accidentes y, en caso necesario, de primeros auxilios.

DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA

Preparar y mantener los espacios y los materiales en las condiciones adecuadas para favorecer la autonomía, la comunicación y convivencia de los usuarios.

Ayudar al usuario en la realización de gestiones necesarias para la resolución de asuntos personales y relacionales, incluyendo el acceso a servicios y recursos comunitarios.

Artes Gráficas

Imagen y Sonido

Informática y Comunicaciones

Administración y Gestión

### 4.3. Comparación del perfil competencial del usuario/a con el perfil competencial del puesto y diseño de itinerarios formativos y profesionales

Una vez definido el perfil competencial del puesto de trabajo elegido como objetivo profesional, el siguiente paso consiste en comparar el perfil competencial del usuario/a con el perfil competencial del puesto de trabajo elegido como objetivo profesional

En este proceso, se trata de que el/la usuario/a valore hasta qué punto es capaz de manifestar, demostrar, argumentar o acreditar formalmente que se poseen las competencias asociadas a dicho puesto de trabajo o cualificación

Para llevar a cabo esta comparación utilizaremos el Gestor Compete o la Herramienta de Cualificaciones Orienta:

- Utilizaremos el gestor Compete, cuando el referente u objetivo laboral es un puesto de trabajo de una empresa o un puesto genérico
- Utilizaremos la herramienta Orienta... cuando el referente u objetivo laboral se corresponde con una unidad de competencia o cualificación del Catálogo Nacional de Cualificaciones

En esta comparación, podemos encontrar desajustes, y por lo tanto diseñar itinerarios formativos y profesionales dirigidos a desarrollar las competencias requeridas. Tal y como hemos planteado con anterioridad y atendiendo al referente, podemos encontrarnos dos tipos de itinerarios a desarrollar:

1. Los itinerarios formativos y profesionales que parten de perfiles competenciales específicos desarrollados con el gestor Compete
2. Los itinerarios formativos para el desarrollo de competencias asociadas a una cualificación o unidad de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones, haciendo uso de la herramienta Orienta.

### **4.3.1. Diseño de Itinerarios Formativos y Profesionales para el desarrollo de Competencias asociadas al Perfil Competencial de un Puesto de Trabajo utilizando el Gestor Compete**

#### **4.3.1.1. Elaboración del perfil competencial personal**

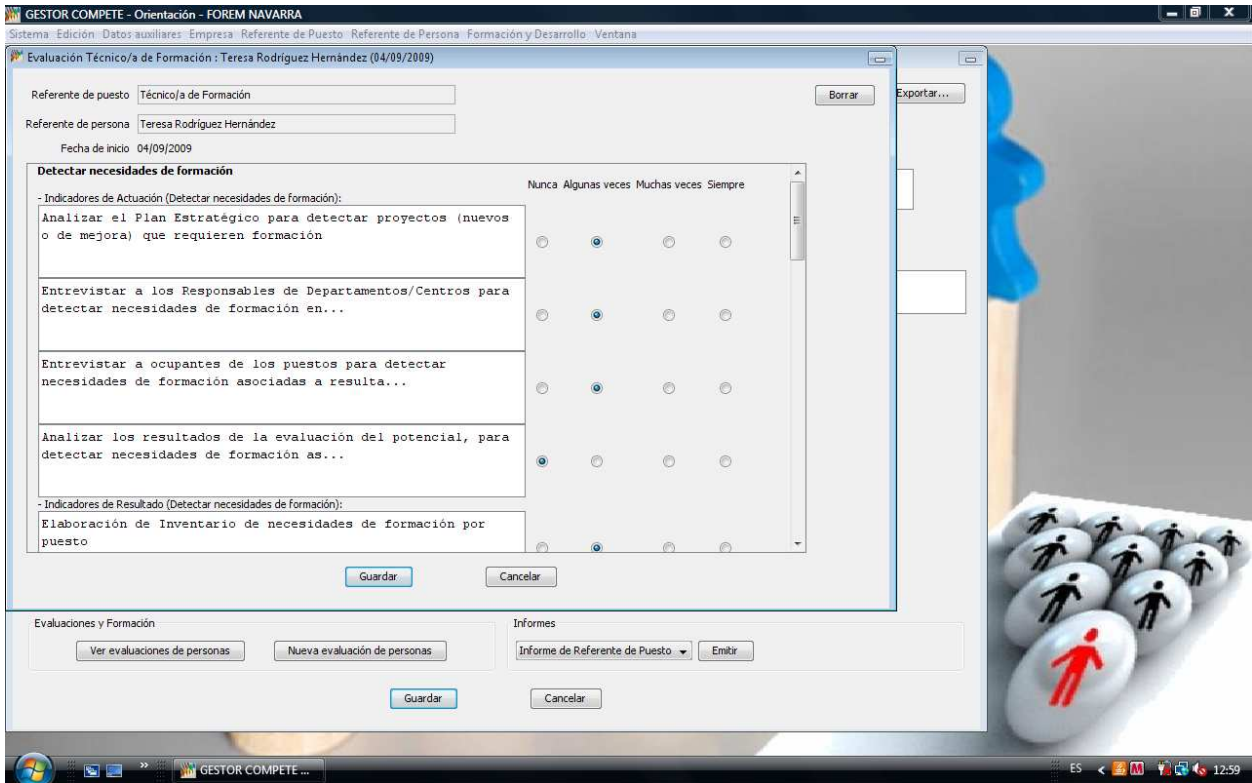
En primer lugar se debe elaborar el perfil competencial personal en relación al perfil competencial del puesto que se ha delimitado como objetivo profesional. Se trata de que el/la usuario, con el apoyo del/de la orientador/a, valore hasta que punto es capaz de poner en práctica los indicadores de actuación y conseguir los indicadores de resultado de cada una de las competencias que están asociadas al puesto de trabajo que se ha delimitado como objetivo profesional. Se recuerda que estos indicadores se han identificado y formulado previamente en la fase de elaboración del perfil competencial.

Para realizar esta labor, en el Gestor Compete habrá que elegir para cada uno de estos indicadores el grado o nivel en el que los manifiesta o los alcanza (1: nunca, 2: algunas veces, 3: muchas veces o 4: siempre) y una vez realizada esta evaluación emitir el informe de "Evaluación de la competencia".

El informe recoge tanto los resultados de la evaluación realizada por esa persona en cada una de las competencias asociadas al puesto –valoración sin normalizar- (del 1 al 4), así como el nivel requerido por esa competencia –nivel de la competencia. Perfil competencial asociado al puesto- (del 1 al 5) y la valoración de su nivel competencial –nivel de la competencia. Perfil competencial personal-(del 1 al 5). Esta información nos permite observar el grado de desajuste existente entre el nivel requerido por el puesto y el poseído por el/la usuario/a.

Veamos el ejemplo del Técnico/a de Formación para el caso ficticio de una persona.

*Gestor compete: Evaluación de persona*



*Informe Evaluación de la competencia*

**Evaluación de competencias**

Referente de Puesto: **Técnico/a de Formación**

Evaluación de: **Teresa Rodríguez Hernández**

|                        |   |
|------------------------|---|
| Área                   | Servicios a la comunidad y personales   |
| Última modificación    | 28/11/2010  |
| Competencia General    | Realizar el diagnóstico de necesidades de formación y elaborar el plan de formación correspondiente, asegurando la gestión y evaluación del mismo.  |
| Productos y Resultados | Diseño y ejecución de las acciones formativas que solventen el gap existente entre las competencias requeridas y las poseídas por los ocupantes de los puestos de trabajo de la Organización. |

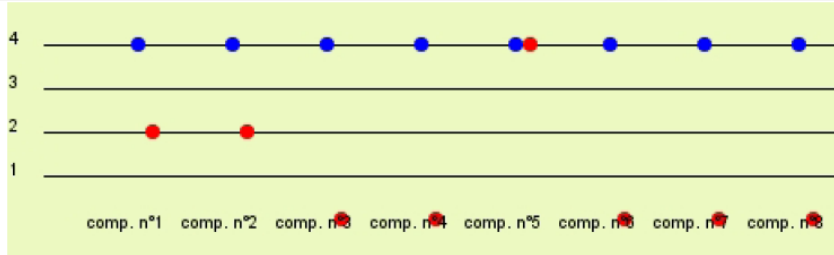
**Evaluaciones realizadas**

**Fecha**

26/10/2009

**Perfil Competencial del Puesto y la Persona**

| Competencia |  | Nivel perfil puesto | Nivel perfil personal |
|-------------|--|---------------------|-----------------------|
| 1           | Detectar necesidades de formación                            | 4                   | 2                     |
| 2           | Elaborar el plan de formación                                | 4                   | 2                     |
| 3           | Organizar y gestionar las acciones formativas                | 4                   | 0                     |
| 4           | Evaluar las acciones formativas y el Plan de formación anual | 4                   | 0                     |
| 5           | Planificación y organización                                 | 4                   | 4                     |
| 6           | Pensamiento Analítico  | 4                   | 0                     |
| 7           | Orientación al cliente                                       | 4                   | 0                     |
| 8           | Trabajo en equipo  | 4                   | 0                     |



| <b>Detectar necesidades de formación</b>   |                           |  |  |
|--|---------------------------|--|--|
| Indicadores de Actuación   | Valoración sin normalizar | Nivel de la Competencia (perfil competencial asociado al puesto) | Nivel de la competencia (perfil competencial personal) |
| Analizar el Plan Estratégico para detectar proyectos (nuevos o de mejora) que requieren formación  | 2,00                      | 4  | 2  |
| Entrevistar a los Responsables de Departamentos/Centros para detectar necesidades de formación en base a resultados de la evaluación del desempeño y de proyectos previstos. | 2,00                      | 4  | 2  |
| Entrevistar a ocupantes de los puestos para detectar necesidades de formación asociadas a resultados de la evaluación del desempeño y a proyectos                            | 2,00                      | 4  | 2  |
| Analizar los resultados de la evaluación del potencial, para detectar necesidades de formación asociadas, que permita elaborar un plan de carrera personal                   | 1,00                      | 4  | 1  |
| Indicadores de Resultado   | Valoración Obtenida       | Nivel de la Competencia (perfil competencial asociado al puesto) | Nivel de la competencia (perfil competencial personal) |
| Elaboración de Inventario de necesidades de formación por puesto   | 2,00                      | 4  | 2  |
| Acciones formativas incluidas en el Plan de Formación, ajustadas a las necesidades reales  | 2,00                      | 4  | 2  |

**Puntuación total: 2**

### 4.3.1.2. Diseño del itinerario formativo y profesional

En esta fase del proceso se debe diseñar el itinerario formativo y profesional ligado al objetivo profesional.

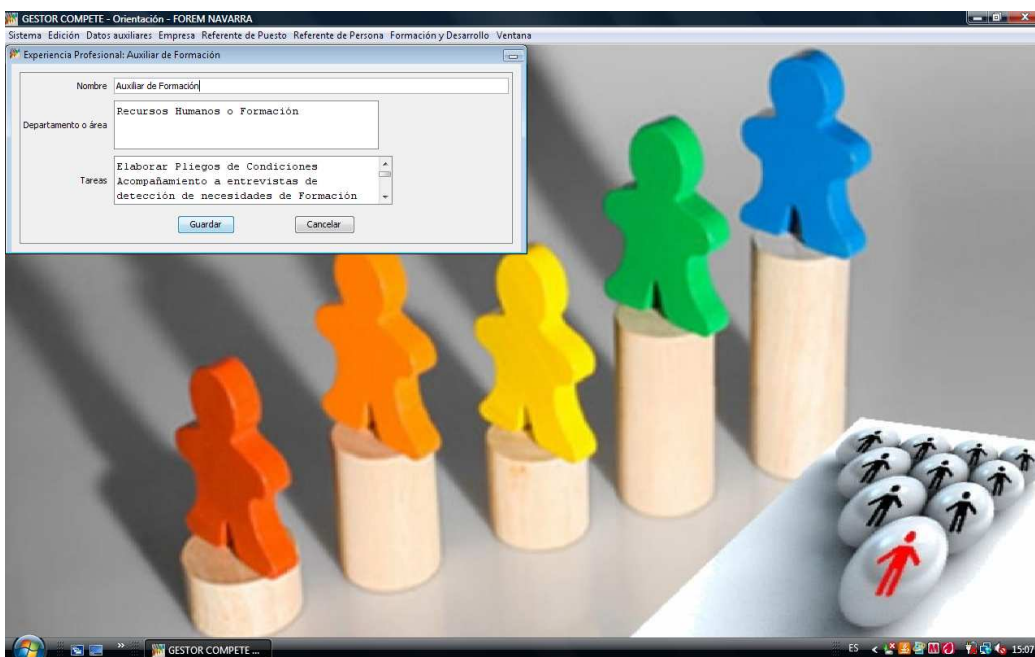
El itinerario debe recoger las especialidades formativas así como experiencias profesionales intermedias que permitan el desarrollo de aquellas competencias asociadas al puesto, que necesite mejorar. Es decir, en la medida en que exista un desajuste entre el nivel requerido y el nivel poseído en cada una de las competencias asociadas al perfil, será necesario valorar qué especialidades formativas y/o experiencia se debe incluir en su itinerario para facilitar el desarrollo de tales competencias.

En primer lugar identificaremos las experiencias profesionales que pueden ayudar a este desarrollo. Incluyendo los siguientes elementos:

- Nombre del puesto
- Departamento o área
- Tareas

Veamos ahora el ejemplo de una experiencia profesional intermedia a asociar al itinerario del puesto Técnico/a de Formación:

#### *Gestor Compete : Formación y Desarrollo: Nueva experiencia profesional*





## ORIENTACIÓN POR COMPETENCIAS

A continuación elaboraremos el "Itinerario formativo y profesional" asociando las especialidades formativas y las experiencias profesionales a cada una de las competencias a desarrollar.

Así, desde el enlace existente en el gestor compete a la red de I+O accedemos a la sección de Familias Profesionales y desde aquí podemos localizar la/s especialidad/es que mejor se ajuste/n a las necesidades que posee esta persona y la/s incluiremos en el gestor compete.

De esta manera, para cada competencia a desarrollar identificamos la/s especialidad/es formativa/s más adecuada/s.

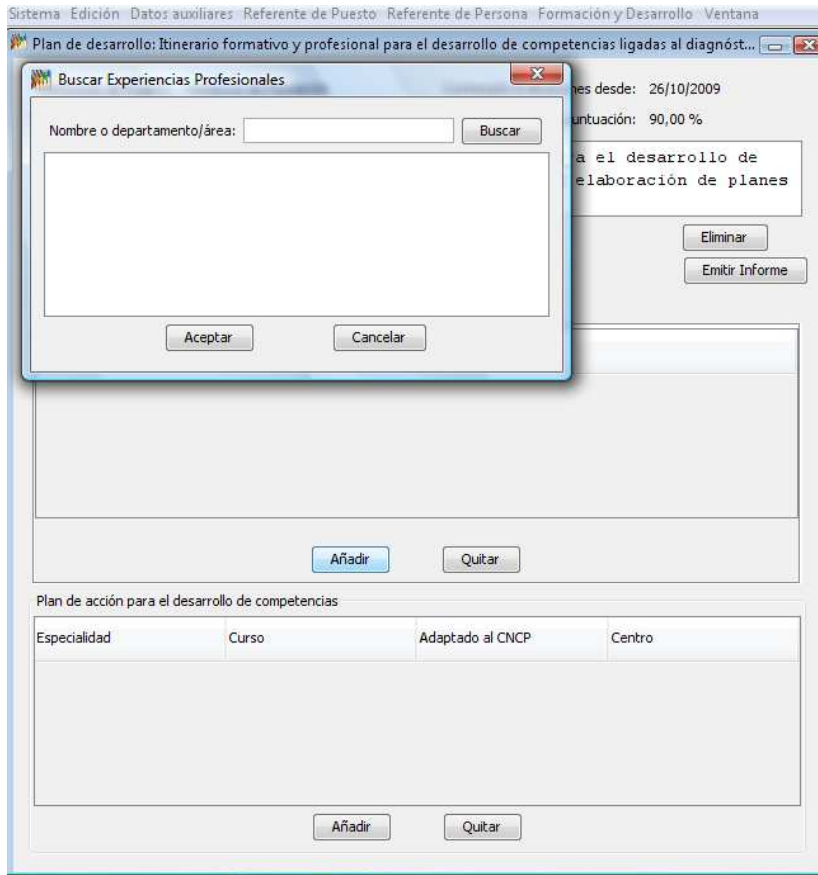
Siguiendo con el ejemplo del Técnico/a de Formación, asignamos la especialidad de Gestor/a de Formación a la competencia "Detectar necesidades de formación".

*Gestor Compete : Formación y Desarrollo: Itinerario y plan de acción: Especialidades formativas*

The screenshot shows a web application window titled 'Plan de desarrollo: Itinerario formativo y profesional para el desarrollo de competencias ligadas al diagnóst...'. A modal dialog box titled 'Buscar Especialidades Formativas' is open, displaying a link 'ver especialidades en la web' and a search field with an 'Asignar' button. The main interface includes a 'Competencia' dropdown menu set to 'Detectar necesidades de formación', buttons for 'Guardar', 'Eliminar', and 'Emitir Informe', and tabs for 'Especialidades Formativas' and 'Experiencia Profesional'. Below the tabs is a large empty box for 'Especialidad formativa' with 'Añadir' and 'Quitar' buttons. At the bottom, there is a table for 'Plan de acción para el desarrollo de competencias' with columns for 'Especialidad', 'Curso', 'Adaptado al CNCP', and 'Centro', also featuring 'Añadir' and 'Quitar' buttons.

De la misma forma, para cada competencia se asocian las experiencias que previamente se han diseñado y que se considera pueden mejorar el nivel de tal competencia.

### Gestor Compete : Formación y Desarrollo: Itinerario y plan de acción: Experiencia profesional



Cada una de estas especialidades formativas y experiencias profesionales identificadas deben relacionarse con los componentes de la competencia donde se haya detectado específicamente las necesidades de mejora (conocimientos, habilidades y/o actitudes).

Por lo tanto, se trata de incluir aquellos recursos personales que aparecen en el referente de esa competencia y que se ha considerado necesario adquirir o mejorar.

En ocasiones, una misma especialidad o experiencia puede estar relacionada con diferentes competencias y una misma necesidad quedar asociada a varias competencias, puesto que en su momento cuando se elaboró el referente de competencias, este recurso ya aparecía asociado a todas ellas.

En el ejemplo del diseño del itinerario formativo y profesional del puesto de Técnico/a de Formación, para la competencia "Detectar necesidades de formación" asociamos las especialidades formativas que consideremos necesario y las experiencias profesionales y para cada una de ellas las necesidades o recursos asociados.

## ORIENTACIÓN POR COMPETENCIAS

*Gestor competente: Formación y desarrollo: Itinerario formativo y profesional: Especialidades formativas: necesidades asociadas*

Sistema Edición Datos auxiliares Referente de Puesto Referente de Persona Formación y Desarrollo Ventana

Especialidad formativa asignada

Especialidad formativa Gestor/a de formación

Necesidades asociadas

Metodología para el Diagnóstico de Necesidades de Formación

Fecha de la asignación 28/11/2010

Guardar Cancelar

Plan de acción para el desarrollo de competencias

| Especialidad | Curso | Adaptado al CNCP | Centro |
|--------------|-------|------------------|--------|
|--------------|-------|------------------|--------|

Añadir Quitar

*Gestor competente: Formación y desarrollo: Itinerario formativo y profesional: Experiencia profesional: necesidades asociadas*

Sistema Edición Datos auxiliares Referente de Puesto Referente de Persona Formación y Desarrollo Ventana

Experiencia profesional asignada

Experiencia profesional Auxiliar a Técnico/a de Formación

Necesidades asociadas

Metodología para el Diagnóstico de Necesidades de Formación

Fecha de la asignación 28/11/2010

Guardar Cancelar

Plan de acción para el desarrollo de competencias

| Especialidad | Curso | Adaptado al CNCP | Centro |
|--------------|-------|------------------|--------|
|--------------|-------|------------------|--------|

Añadir Quitar

### **4.3.2. Diseño de Itinerarios de Formación para el desarrollo de una Cualificación o Unidad de Competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones utilizando la Herramienta Orienta**

Para el desarrollo de este proceso utilizaremos la herramienta Orienta-CC.OO. La aplicación Orienta-CCOO ha sido desarrollada por la Confederación Sindical de CC.OO en el marco de las convocatorias de AA.CC. y de acompañamiento a la formación de ámbito estatal de 2005-2008. Esta aplicación permite la realización de consultas avanzadas sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y su formación asociada, así como sobre los Títulos de Formación Profesional y Certificados de Profesionalidad asociados al mismo.

Para la explicación de este caso nos serviremos de un supuesto práctico: se trata de una persona que acude al servicio de orientación interesada en conocer las competencias profesionales que posee de la cualificación "Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio", así como el itinerario formativo y/o profesional a seguir para adquirir aquellas competencias que le faltan.

Para identificar las competencias que posee actualmente la persona que está siendo orientada y diseñar el itinerario formativo asociado a aquellas competencias que no domina y deberá adquirir mediante la oportuna formación, el/la orientador/a deberá seguir el siguiente proceso:

- Desde la **Consulta Estructurada** (<http://iforem.forem.es/incual/visor/index.asp>), en un primer momento, podemos acceder a la Cualificación seleccionada (**ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO**), con el objetivo de extraer **información general, detalles de competencias, formación y certificados asociados a la Cualificación.**

Junto a cada Cualificación encontrarás el NIVEL de la misma (1,2,3) y su código. Para conocer una Cualificación en detalle, pulsa sobre ella.

|   |   |
|---|---|
| 9.- Instalación y Mantenimiento                 | ↓ |
| 10.- Electricidad y Electrónica                 | ↓ |
| 11.- Energía y Agua                             | ↓ |
| 12.- Transporte y Mantenimiento de Vehículos    | ↓ |
| 13.- Industrias Extractivas                     | ↓ |
| 14.- Edificación y Obra Civil                   | ↓ |
| 15.- Vidrio y Cerámica                          | ↓ |
| 16.- Madera, Mueble y Corcho                    | ↓ |
| 17.- Textil, Confección y Piel                  | ↓ |
| 18.- Artes Gráficas                             | ↓ |
| 19.- Imagen y Sonido                            | ↓ |
| 20.- Informática y Comunicaciones               | ↓ |
| 21.- Administración y Gestión                   | ↓ |
| 22.- Comercio y Marketing                       | ↓ |
| 23.- Servicios Socioculturales y a la Comunidad | ↻ |

| NIVEL | CÓDIGO | CUALIFICACIÓN   |
|-------|--------|---|
| 2     | SSC089 | ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO                |
| 3     | SSC090 | EDUCACIÓN DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL           |
| 1     | SSC319 | LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES       |
| 2     | SSC320 | ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES. |
| 3     | SSC321 | DINAMIZACIÓN COMUNITARIA  |
| 3     | SSC322 | EDUCACIÓN INFANTIL  |
| 3     | SSC323 | INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD                    |
| 3     | SSC324 | MEDIACIÓN COMUNITARIA   |
| 1     | SSC413 | EMPLEO DOMÉSTICO  |

**FORMACIÓN ADAPTADA AL CATÁLOGO NACIONAL DE CUALIFICACIONES**

**TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

| NIVEL                | TÍTULO             |
|----------------------|--------------------|
| FP de Grado Superior | Educación Infantil |

**CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD**

| CÓDIGO   | CERTIFICADO  |
|----------|--|
| SSCS0208 | Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. |
| SSCM0108 | Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales                |
| SSCS0108 | Atención sociosanitaria a personas en el domicilio.                        |



Volver al Listado de Familias

Lista de Cualificaciones en esta Familia Profesional

**ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO**

EDUCACIÓN DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL

LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES

ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES.

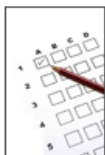
DINAMIZACIÓN COMUNITARIA

EDUCACIÓN INFANTIL

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

MEDIACIÓN COMUNITARIA

EMPLEO DOMÉSTICO



**VALORA TU CUALIFICACIÓN**

→ INICIAR AUTOEVALUACIÓN ←

Cualificación:

**ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO**

Familia: **Servicios Socioculturales y a la Comunidad**

Nivel: 2

Código: **SSC089**

INFORMACIÓN GENERAL

DETALLE DE COMPETENCIAS

FORMACIÓN ASOCIADA

CERTIFICADO ASOCIADO

**COMPETENCIA GENERAL**

Ayudar en el ámbito socio-sanitario en el domicilio a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social, aplicando las estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

**UNIDADES DE COMPETENCIA**

**UC0249** DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICO DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA.

**UC0250** DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA

**UC0251** DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD CONVIVENCIAL

**ENTORNO PROFESIONAL**

**Ámbito** En general, podrá ejercer su actividad en la organización, ejecución y control de las actividades de atención socio-sanitaria directa a las personas y a su entorno en el domicilio. En concreto podrá ser contratado por: Administraciones públicas, fundamentalmente municipales y autonómicas, encargadas de la gestión y prestación de servicios domiciliarios de atención a personas dependientes. Entidades privadas, con o sin ánimo de lucro, tanto si ofertan servicios directos al usuario, como si son responsables de la gestión de servicios o programas de atención domiciliaria de titularidad pública. Como autónomo, ofertando sus servicios directamente a unidades convivenciales demandantes o creando su propia empresa de servicios domiciliarios, asociado con otros técnicos.

**Sectores** Domicilios particulares. Pisos tutelados. Servicios de atención domiciliaria.

**Ocupaciones** Auxiliar de ayuda a domicilio. Asistente de atención domiciliaria. Cuidador de personas mayores, discapacitadas, convalecientes en el domicilio.

**FORMACIÓN ASOCIADA (600 horas)**

**MF0249** HIGIENE Y ATENCIÓN SANITARIA DOMICILIARIA (230 horas)

**MF0250** ATENCIÓN Y APOYO PSICOSOCIAL DOMICILIARIO (270 horas)

**MF0251** APOYO DOMICILIARIO Y ALIMENTACIÓN FAMILIAR (100 horas)

- Para realizar el diagnóstico formativo, desde el **Buscador Integrado** (<http://iforem.forem.es/incual/buscador/>), pinchamos en **Añadir Competencias** y seleccionamos la Familia Profesional y Cualificación que nos interesa. En nuestro caso, Familia Profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad y Cualificación ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO.

Sistema de búsquedas multicriterio sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones

FOREM ORIENTA CCOO

**ESTABLECER LOS CRITERIOS DE BÚSQUEDA** AYUDA

Palabras clave de libre elección:

Competencias a usar como fuente de palabras clave:

No se han especificado clases procedentes de competencias

**+ AÑADIR COMPETENCIAS**

**✓ BUSCAR**

**FILTRAR POR NIVEL DE CUALIFICACIÓN**

Utilice esta opción para especificar nivel de las cualificaciones destino

Nivel 1  
 Nivel 2  
 Nivel 3

**FILTRAR POR FAMILIAS**

Utilice esta opción para especificar las cualificaciones en las que buscar resultados

Marcar o desmarcar todas

Agraria  
 Marítimo Pesquera  
 Industrias Alimentarias  
 Química  
 Imagen Personal  
 Sanidad  
 Seguridad y Medio Ambiente  
 Fabricación Mecánica  
 Instalación y Mantenimiento  
 Electricidad y Electrónica  
 Energía y Agua  
 Transporte y Mantenimiento de Vehículos  
 Industrias Extractivas  
 Edificación y Obra Civil  
 Vidrio y Cerámica  
 Madera, Mueble y Corcho  
 Textil, Confección y Piel  
 Artes Gráficas  
 Imagen y Sonido  
 Informática y Comunicaciones  
 Administración y Gestión

Sistema de búsquedas multicriterio sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones

FOREM ORIENTA CCOO

**ESTABLECER LOS CRITERIOS DE BÚSQUEDA** AYUDA

Palabras clave de libre elección:

Acceda desplegando a los diferentes niveles de competencia del CNCP y seleccione aquellas que el trabajador posea y quiera utilizar como fuente de palabras clave.

**✓ APLICAR**

COMERCIO Y MARKETING

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO

DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICO DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA.  
 DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA  
 DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD CONVIVENCIAL

EDUCACIÓN DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL

ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES.

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS EN RIESGO O EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL.

MEDIACIÓN COMUNITARIA

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

EDUCACIÓN INFANTIL

- La herramienta, una vez seleccionada la Cualificación, nos muestra una ventana emergente que detalla las **UNIDADES DE COMPETENCIA** y **REALIZACIONES PROFESIONALES** de la Cualificación.

Sistema de búsquedas multicriterio sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones

ESTABLECER LOS CRITERIOS DE BÚSQUEDA AYUDA

FILTRAR POR NIVEL DE CUALIFICACIÓN

Utilice esta opción para especificar nivel de las cualificaciones destino

Nivel 1

Nivel 2

Palabras clave de libre elección:

Acceda desplegando a los diferentes niveles de competencia del CNCP y seleccione aquellas que el trabajador posea y quiera utilizar como fuente de palabras clave.

APLICAR

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO

DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICO DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA.

- Mantener a los usuarios en correctas condiciones de higiene personal, aportando la ayuda que precise en función de sus necesidades y del plan de intervención previamente establecido.
  - La información que se facilita al usuario y la familia relativa a la ayuda necesaria respecto de los hábitos higiénicos saludables y los productos y materiales necesarios y su correcta utilización se adecua a los protocolos previamente establecidos.
  - El aseo de la persona se realiza en función de sus necesidades y de su grado de dependencia, comprobando que se encuentra limpio y seco, con especial cuidado en los pliegues corporales.
  - La cama se encuentra perfectamente hecha, con la lencería adecuada y limpieza de lencería, ausencia de arrugas y humedad y en la posición adecuada en función de las necesidades de cada usuario.
  - Las prendas para vestir al usuario consisten en ropa y calzado cómodo, adecuada a sus necesidades, a la temperatura y época del año y respetan su nivel de autodeterminación.
  - La información recogida de las actividades realizadas es correcta y completa y se transmite por los procedimientos establecidos y en el momento adecuado.
- Realizar actividades para el mantenimiento y mejora de las capacidades físicas y motoras de los usuarios, efectuando el acompañamiento, vigilancia y apoyo necesario, y asegurando que se cumplen las condiciones de seguridad y comodidad del mismo en el marco del plan de mejora personal especificado en cada caso.
- Facilitar la ingesta y efectuar la recogida de eliminaciones de los usuarios, respetando sus necesidades dietéticas para mantener y/o mejorar el estado de salud y bienestar de los mismos.
- Preparar y administrar medicamentos por vía oral, rectal y tópica, así como aplicar tratamientos locales de frío y calor, colaborando

Artes Gráficas

Imagen y Sonido

Informática y Comunicaciones

Administración y Gestión

1. El/la orientador/a analiza con el usuario/a cada una de las **REALIZACIONES PROFESIONALES**, que son los comportamientos esperados de la persona (podemos desplegar también los **CRITERIOS DE REALIZACIÓN**), y se van marcando las casillas que se corresponden con las competencias que **actualmente posee el /la trabajador/a**.



Es posible marcar competencias poseídas por la persona a todos los niveles: UNIDADES DE COMPETENCIA, REALIZACIONES PROFESIONALES e incluso, CRITERIOS DE REALIZACIÓN.

Sistema de búsquedas multicriterio sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones

ESTABLECER LOS CRITERIOS DE BÚSQUEDA AYUDA

FILTRAR POR NIVEL DE CUALIFICACIÓN

Palabras clave de libre elección:

Utilice esta opción para especificar nivel de las cualificaciones destino

Nivel 1  
 Nivel 2

Acceda desplegando a los diferentes niveles de competencia del CNCP y seleccione aquellas que el trabajador posea y quiera utilizar como fuente de palabras clave.

APLICAR

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO

- DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICO DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA.
- DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA
- DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD CONVIVENCIAL

EDUCACIÓN DE HABILIDADES DE AUTONOMÍA PERSONAL Y SOCIAL

ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES.

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS EN RIESGO O EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL.

MEDIACIÓN COMUNITARIA

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

EDUCACIÓN INFANTIL

ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL

DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

Las competencias marcadas serán las que el sistema utilice como "claves" para la búsqueda

Sistema de búsquedas multicriterio sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones

ESTABLECER LOS CRITERIOS DE BÚSQUEDA AYUDA

FILTRAR POR NIVEL DE CUALIFICACIÓN

Utilice esta opción para especificar nivel de las cualificaciones destino

Nivel 1  
 Nivel 2  
 Nivel 3

FILTRAR POR FAMILIAS

Utilice esta opción para especificar las cualificaciones en las que buscar resultados

Marcar o desmarcar todas

Agraria  
 Marítimo Pesquera  
 Industrias Alimentarias  
 Química  
 Imagen Personal  
 Sanidad

Palabras clave de libre elección:

Competencias a usar como fuente de palabras clave:

ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO

ANADIR COMPETENCIAS

BUSCAR

2. En este paso, la herramienta **comienza una búsqueda** a partir de las casillas marcadas por el/la usuario/a (que es la información competencial suministrada). Los resultados de la búsqueda se muestran por coincidencias y por familias profesionales sobre aquellas competencias del CNCP que presentan alguna similitud con las poseídas con la persona atendida.

Como en esta búsqueda **ya conocemos la Cualificación** que le interesa a la persona (y las unidades de competencia que la componen), no hace falta que marquemos ninguna Unidad de Competencia que le resulte interesante al trabajador/a, y pincharemos sobre el botón **“Aplicar la selección realizada”** que se señala en la parte inferior de la pantalla.



**RESULTADOS DE LA BÚSQUEDA**

A continuación se muestran los resultados encontrados

- Marque los que desea seleccionar para obtener la trayectoria formativa.
- Si desea ampliar información sobre cada resultado, utilice los enlaces incluidos en las columnas de competencia y formación
- Puede visualizar el listado por grado de coincidencia con las claves usadas o por familias profesionales

| POR COINCIDENCIAS |  | POR FAMILIAS PROFESIONALES   |       |       |                          |
|-------------------|--|--|-------|-------|--------------------------|
| COINCID.          | UNIDAD DE COMPETENCIA  | FORMACIÓN ASOCIADA   | NIVEL | HORAS | ELEGIR                   |
| 546               | DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA                   | ATENCIÓN Y APOYO PSICOSOCIAL DOMICILIARIO                              | 2     | 270   | <input type="checkbox"/> |
| 450               | DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA DIRIGIDAS A PERSONAS DEPENDIENTES EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL                                | INTERVENCIÓN EN LA ATENCIÓN SOCIO SANITARIA EN INSTITUCIONES           | 2     | 90    | <input type="checkbox"/> |
| 436               | DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICA DIRIGIDAS A PERSONAS DEPENDIENTES EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL   | INTERVENCIÓN EN LA ATENCIÓN HIGIÉNICO-ALIMENTARIA EN INSTITUCIONES     | 2     | 90    | <input type="checkbox"/> |
| 312               | RESCATAR A PERSONAS EN CASO DE ACCIDENTE O SITUACIÓN DE EMERGENCIA EN ESPACIOS ACUÁTICOS NATURALES   | RESCATE DE ACCIDENTADOS EN ESPACIOS ACUÁTICOS NATURALES                | 2     | 120   | <input type="checkbox"/> |
| 288               | INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL DIRIGIDAS A PERSONAS DEPENDIENTES EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL  | APOYO PSICOSOCIAL, ATENCIÓN RELACIONAL Y COMUNICATIVA EN INSTITUCIONES | 2     | 150   | <input type="checkbox"/> |
| 270               | ASISTIR COMO PRIMER INTERVINIENTE EN CASO DE ACCIDENTE O SITUACIÓN DE EMERGENCIA   | PRIMEROS AUXILIOS  | 2     | 60    | <input type="checkbox"/> |
| 251               | PREPARAR Y APOYAR LAS INTERVENCIONES DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS Y A SU ENTORNO EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL INDICADAS POR EL EQUIPO INTERDISCIPLINAR | APOYO EN LA ORGANIZACIÓN DE INTERVENCIONES EN EL ÁMBITO INSTITUCIONAL  | 2     | 120   | <input type="checkbox"/> |
| 232               | DETERMINAR LA CONDICIÓN FÍSICA, BIOLÓGICA Y MOTIVACIONAL DEL USUARIO   | VALORACIÓN DE LAS CAPACIDADES FÍSICAS                                  | 3     | 150   | <input type="checkbox"/> |

## ORIENTACIÓN POR COMPETENCIAS

|     |   |   |   |     |                          |
|-----|---|---|---|-----|--------------------------|
| 161 | PLANIFICAR EL MANTENIMIENTO DE REDES Y SISTEMAS DE DISTRIBUCIÓN DE FLUIDOS  | ORGANIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO DE REDES Y SISTEMAS DE DISTRIBUCIÓN DE FLUIDOS.  | 3 | 90  | <input type="checkbox"/> |
| 160 | EFECTUAR EL SEGUIMIENTO DE LAS INTERVENCIONES DE INSERCIÓN LABORAL, ADECUANDO EL PUESTO DE TRABAJO SI FUERA PRECISO                             | ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Y SEGUIMIENTO DE LA INSERCIÓN  | 3 | 150 | <input type="checkbox"/> |
| 159 | COOPERAR EN LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN DE CALIDAD Y GESTIÓN AMBIENTAL EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA                                    | GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE EN INDUSTRIA ALIMENTARIA  | 3 | 120 | <input type="checkbox"/> |
| 159 | COOPERAR EN LA IMPLANTACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN DE CALIDAD Y GESTIÓN AMBIENTAL EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA                                    | GESTIÓN DE LA CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE EN INDUSTRIA ALIMENTARIA  | 3 | 120 | <input type="checkbox"/> |
| 157 | DESARROLLAR PROYECTOS DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN EN LOCALES DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES E INSTALACIONES CON FINES ESPECIALES | DESARROLLO DE PROYECTOS DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN EN LOCALES DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES E INSTALACIONES CON FINES ESPECIALES | 3 | 240 | <input type="checkbox"/> |
| 156 | MONTAR Y MANTENER MAQUINARIA Y EQUIPO MECÁNICO  | MONTAJE Y MANTENIMIENTO MECÁNICO  | 2 | 270 | <input type="checkbox"/> |
| 156 | ASESORAR AL CLIENTE EN TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN RELACIONADAS CON LA IMAGEN PERSONAL   | ASESORAR AL CLIENTE EN TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN RELACIONADAS CON LA IMAGEN PERSONAL   | 3 | 120 | <input type="checkbox"/> |

APLICAR LA SELECCIÓN REALIZADA

<< VOLVER

3. La siguiente pantalla, **Cuadro Resumen de Cualificaciones Destino y Trayectorias Formativas Asociadas**, nos muestra mediante un código de colores (verde, blanco y amarillo) las unidades de competencia que la persona posee, que no posee y que está en vía de adquisición.

Para cada Unidad de Competencia, nos desglosa información sobre:

- Las **realizaciones profesionales** y **criterios de realización** de cada unidad de competencia
- El **módulo formativo asociado**: capacidades asociadas a dicho módulo, relación de contenidos y el contexto formativo.

## CUADRO RESUMEN DE CUALIFICACIONES DESTINO Y TRAYECTORIAS FORMATIVAS ASOCIADAS

- Utilice las flechas para mostrar u ocultar la información asociada a cada cualificación.
- Haga click sobre los iconos rectangulares para modificar el estado de cada competencia.
- Junto a estas líneas dispone de la leyenda asociada al código de colores utilizado.

- Competencia en vías de adquisición
- Competencia no poseída ni en vías de adquisición
- Competencia poseída

### ↑ ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO

DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN FÍSICO DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA.  
Ver información modulo formativo

#### MÓDULO FORMATIVO: HIGIENE Y ATENCIÓN SANITARIA DOMICILIARIA

CAPACIDADES

CONTENIDOS

CONTEXTO FORMATIVO

DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIO SANITARIA  
Ver información modulo formativo

#### MÓDULO FORMATIVO: ATENCIÓN Y APOYO PSICOSOCIAL DOMICILIARIO

CAPACIDADES

CONTENIDOS

CONTEXTO FORMATIVO

DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA GESTIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD CONVIVENCIAL  
Ver información modulo formativo

#### MÓDULO FORMATIVO: APOYO DOMICILIARIO Y ALIMENTACIÓN FAMILIAR

CAPACIDADES

CONTENIDOS

CONTEXTO FORMATIVO

Todas aquellas realizaciones profesionales y criterios de realización que no hayamos marcado en el primer paso, al establecer los Criterios de Búsqueda, en esta pantalla se visualizará como **blanco** la/s unidad/es de competencia/s correspondiente/s.

Haciendo **click sobre los iconos rectangulares** podemos modificar el estado de cada competencia a nivel de realizaciones profesionales y criterios de realización:

## CUADRO RESUMEN DE CUALIFICACIONES DESTINO Y TRAYECTORIAS FORMATIVAS ASOCIADAS

- Utilice las flechas para mostrar u ocultar la información asociada a cada cualificación.
- Haga click sobre los iconos rectangulares para modificar el estado de cada competencia.
- Junto a estas líneas dispone de la leyenda asociada al código de colores utilizado.

- Competencia en vías de adquisición
- Competencia no poseída ni en vías de adquisición
- Competencia poseída

Para extraer el informe final donde se especifica el itinerario formativo del usuario/a, **Ver información del Módulo Formativo** de aquellas Unidades de Competencia que la persona no posee ni está en vías de adquisición. Este informe contiene información sobre:

- Los **módulos formativos** a realizar
- Las **capacidades asociadas** a ese módulo a través de los **Criterios de Evaluación (CE)**
- La relación de **contenidos**
- El **contexto formativo**: donde se especifican los requisitos de espacios e instalaciones de los centros de formación y el perfil profesional del personal docente.

Ejemplo de relación de contenidos asociados al Módulo Formativo **ATENCIÓN Y APOYO PSICOSOCIAL DOMICILIARIO** correspondiente a la Unidad de Competencia **DESARROLLAR INTERVENCIONES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL DOMICILIARIA DIRIGIDAS A PERSONAS CON NECESIDADES DE ATENCIÓN SOCIOSANITARIA:**

Sistema de búsquedas multicriterio sobre el Catálogo Nacional de Cualificaciones

FOREM ORIENTA CCOO

**CUADRO RESUMEN DE CUALIFICACIONES DESTINO Y TRAYECTORIAS FORMATIVAS ASOCIADAS**

- Utilice las flechas para mostrar u ocultar la información asociada a cada cualificación.
- Haga click sobre los iconos rectangulares para modificar el estado de cada competencia.
- Junto a estas líneas dispone de la leyenda asociada al código de colores utilizado.

- Competencia en vías de adquisición
- Competencia no poseída ni en vías de adquisición
- Competencia poseída

ATENCIÓN Y APOYO PSICOSOCIAL DOMICILIARIO

Psicología básica aplicada a la atención psicosocial domiciliar de personas dependientes: Conceptos fundamentales: Ciclo vital, conducta, procesos cognitivos, motivación, emoción, alteraciones,... El proceso de envejecimiento, enfermedad y convelescencia: Cambios bio-psico-sociales. Incidencias en la calidad de vida. Evolución del entorno socioafectivo y de la sexualidad de la persona mayor. Necesidades especiales de atención y apoyo integral. Calidad de vida, apoyo y autodeterminación en la persona mayor. Conceptos fundamentales, características y necesidades en enfermedad y convelescencia. Las discapacidades: Concepto, clasificación y etiologías frecuentes, características y necesidades. Calidad de vida, apoyo y autodeterminación de las personas con discapacidad. La atención domiciliar: Unidades convivenciales con personas dependientes: Tipología. Funciones. Necesidades y riesgos de los cuidadores principales. Servicios, programas y profesionales de atención directa domiciliar a personas dependientes: Características. Estructura funcional. El equipo interdisciplinar y el papel del profesional de atención directa. Los cuidadores principales y el servicio de ayuda a domicilio. Principios éticos de la intervención social con personas y colectivos con necesidades especiales. Actitudes y valores. Atención integral de las personas. Técnicas de humanización de la ayuda. Dinámica de la relación de ayuda: adaptación, dificultades, límites y prevención de riesgos psicológicos. La intervención en las situaciones de duelo. La observación y el registro de la evolución funcional y el desarrollo de actividades de atención. Técnicas e instrumentos de observación aplicados a las situaciones domiciliarias. Las ayudas técnicas y tecnológicas para la vida cotidiana. La atención psicosocial en el domicilio: Relación social de las personas mayores y discapacitadas: Características. Habilidades sociales fundamentales. Factores. Dificultades. Técnicas para favorecer la relación social. Actividades de acompañamiento y de relación social. Estrategias de intervención. Medios y recursos: Aplicaciones de las nuevas tecnologías, asociacionismo, recursos del

Cerrar

MÓDULO FORMATIVO: APOYO DOMICILIARIO Y ALIMENTACIÓN FAMILIAR

CAPACIDADES
CONTENIDOS
CONTEXTO FORMATIVO

## 5. LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción supone el diseño y la programación de las diferentes actuaciones a poner en práctica para alcanzar el objetivo profesional.

Se tratará por lo tanto de traducir "las competencias a adquirir" detectadas en el diseño del itinerario a:

- acciones formativas concretas y/o donde el usuario pueda adquirir dichas competencias que necesita para desempeñar con solvencia el objetivo laboral elegido.
- y/o al desempeño de determinados puestos de trabajo donde pueda adquirir dichas competencias

En este sentido, es fundamental que el/la orientador/a, además del informe que resulta del proceso de diseño del itinerario formativo (en cualquiera de los dos casos) facilite al usuario/a la siguiente información:

- La oferta formativa relacionada con las competencias a adquirir. En la actualidad, dicha oferta puede consultarse en el Portal de Información y Orientación de Navarra a través del enlace [www.riop.navarra.es](http://www.riop.navarra.es):

The screenshot shows the header of the website 'RED DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE NAVARRA'. It includes a logo on the left, a search bar with the text 'introduzca palabra/s' and a 'buscar' button, and a navigation menu with the following items: PROFESIONES, FORMARSE, TRABAJAR, and ÁREA PERSONAL. Below the navigation menu, there is a section titled 'Oferta formativa' with a red book icon and a brief description: 'En la opción "oferta formativa" accedes fundamentalmente a contenidos sobre las ofertas de la Formación Reglada o Inicial y a información sobre la Formación para el Empleo.'

- Si la acción o acciones formativas que componen el itinerario forman parte de un Certificado de Profesionalidad o Título de F.P. Si se imparte/n en nuestra Comunidad, si es así, en qué centro se imparte/n y de qué programación forma/n parte para poder conocer los requisitos de acceso
- Si hay convocatorias abiertas (en nuestra Comunidad o en otras CC.AA) para acreditar la experiencia laboral de Certificados de Profesionalidad relacionados

con su objetivo laboral. Para obtener esta información podemos consultar las páginas web de los diferentes institutos autonómicos de cualificaciones.

Asimismo, es igualmente importante, que el/la orientador/a tome nota de las demandas de formación que no quedan cubiertas por la oferta formativa existente de cara a incorporarlas en próximas convocatorias de formación.

Por último y una vez consensuadas con el/la usuario/a las actuaciones que componen el plan de acción, se establecerán las sesiones de seguimiento que contribuirán a reforzar y a apoyar al usuario/a a lo largo de todo este proceso de asesoramiento.

En los siguientes cuadros se muestran los pasos a seguir para la elaboración del plan de acción con el Gestor Compete y una propuesta de plantillas a utilizar cuando se trate de un plan de acción asociado a un itinerario formativo elaborado con la Herramienta Orienta:

a) Para itinerarios formativos y profesionales desarrollados con el Gestor Compete

A partir del itinerario diseñado inicialmente, se elaborará el plan de acción en el que incluimos las acciones formativas concretas que la persona puede realizar para desarrollar las competencias incluidas en el itinerario.

De esta manera, al añadir cada acción formativa identificamos si se trata un curso adaptado al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, el centro donde se imparte o si se trata de un curso que se ha impartido en anteriores convocatorias.

A continuación emitiremos el informe en el que quedará reflejado tanto el itinerario formativo y profesional como el plan de acción.



Gestor competente: Formación y desarrollo: Itinerario formativo y profesional: Plan de acción

Sistema Edición Datos auxiliares Referente de Puesto Referente de Persona Formación y Desarrollo Ventana

**Añadir al plan de acción**

Especialidad: **Comunicación - Habilidades personales para el desempeño profesional**

Anteriores convocatorias:

Título del curso:

Adaptado al CNCP:

Centro:

**Guardar** **Cancelar**

---

**Especialidad formativa**

Habilidades personales para el desempeño profesional

**Añadir** **Quitar**

---

**Plan de acción para el desarrollo de competencias**

| Especialidad | Curso | Adaptado al CNCP | Centro |
|--------------|-------|------------------|--------|
|              |       |                  |        |

**Añadir** **Quitar**

**Plan de desarrollo: Plan de acción**

Referente de Puesto: Orientador/a Profesional Contempla evaluaciones desde: 01/12/2010

Referente de Persona: Miguel Angel Busto González Porcentaje mínima puntuación: 90,00 %

Observaciones: **Plan de acción**

**Guardar** **Eliminar** **Emitir Informe**

Competencia: **Comunicación**

**Especialidades Formativas** **Experiencia Profesional**

**Especialidad formativa**

habilidades y competencias para el desempeño profesional

Atención al cliente

**Añadir** **Quitar**

---

**Plan de acción para el desarrollo de competencias**

| Especialidad          | Curso                 | Adaptado al CNCP | Centro                |
|-----------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|
| Comunicación - hab... | habilidades y comp... | no               | (convocatorias ant... |
| Comunicación - hab... | Atención al cliente   | no               | (convocatorias ant... |
| Comunicación - Ate... |                       | sí               | Técnicas de atenci... |
| Comunicación - Ate... | Hablar en público     | no               | (convocatorias ant... |

**Añadir** **Quitar**

