

**Consejo de Normalización y Certificación
de Competencia Laboral**

México, D. F., 1998

www.conocer.org.mx

Nota: Una versión similar a esta se incluyó en el libro "Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo", publicado por el Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP) - Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura (OEI), Madrid (1998) ISBN: 84-7666-089-8

EL ENFOQUE DEL ANÁLISIS FUNCIONAL

El análisis funcional es una de las formas de aproximación al contenido de las ocupaciones desde la óptica de las competencias. Aquí se presenta un completo documento facilitado por el CONOCER de México sobre dicha metodología.

a) Lineamientos generales

Introducción

Se reconoce, de manera general, que *una persona es competente para hacer algo cuando demuestra que lo sabe hacer*. Si el *algo* a que se ha hecho referencia en el párrafo anterior tiene que ver con el trabajo, puede decirse que la persona es competente en su trabajo; es decir, tiene o posee competencia laboral. La competencia laboral es, entonces uno más de los diferentes atributos de la persona -en su carácter de trabajador- y dicha competencia es, por lo tanto, identificable en la persona misma. La identificación de la competencia laboral de un trabajador, resulta posible si y sólo si está también definido el referente laboral en el que se aplicará la competencia.

Por esto, resulta procedente establecer que en materia de trabajo, una persona es competente cuando demuestra que sabe, es decir, que es capaz de realizar la actividad laboral especificada, en condiciones de eficiencia y de seguridad. Debido a lo anterior, toda acción de identificación de competencia laboral requiere, necesariamente, de contar con los indicadores y, en su caso, de los parámetros de referencia que hagan posible que la competencia esté referida a aspectos concretos identificables en el campo laboral. Cuando se trata de un caso individual, el problema es muy fácil de resolver, y puede decirse que ha sido resuelto sin mayores dificultades en las distintas épocas y en los diferentes contextos en las que se ha dado o se está dando la producción de bienes y servicios. Sin embargo, cuando se trata de crear un *sistema* que

problema resulta complejo ya que hay que establecer con precisión, por una parte, los parámetros de referencia laboral para las distintas actividades productivas consideradas y, por otra, la forma en que se deberá proceder para la identificación de la competencia.

Introducción
(continúa)

En consideración al planteamiento anterior, este inciso se presenta constituido por dos apartados que tienen que ver, uno, con la identificación de la competencia laboral en las personas y, dos, con la manera de proceder para la identificación de los aspectos laborales en los que se considere debe manifestarse la competencia. El primer aspecto tiene que ver con lo que en México se ha denominado Normas Técnicas de Competencia Laboral y el segundo, está referido a la técnica del Análisis Funcional que al igual que en otros países se está aplicando en México para la identificación de los aspectos laborales que pudieran ser considerados como los referentes para los que se generen las Normas Técnicas de Competencia Laboral. Puede decirse que los dos aspectos son complementarios, de hecho se integran para el propósito último, que es el identificar competencias laborales pertinentes en el sector productivo de bienes y servicios.

La Norma
Técnica de
Competencia
Laboral

Si se parte, como se ha mencionado, de que la competencia laboral corresponde a la capacidad de una persona para realizar una determinada actividad productiva, la forma más objetiva para determinar si esa persona es competente, es tener la evidencia de que fue capaz de realizar el trabajo en forma segura y eficiente, es decir, de lograr el resultado esperado. Lo anterior lleva necesariamente a definir qué aspectos del trabajo deben evaluarse y cómo debe hacerse la evaluación de dichos aspectos con el fin de tener la seguridad de que se ha demostrado poseer la competencia laboral necesaria.

La Norma
Técnica de
Competencia
Laboral
(continúa)

En el caso de que se tratara de identificar la competencia de una persona para realizar un determinado trabajo, la dificultad para hacerlo puede considerarse mínima; bastaría solicitarle a la persona que lleve a cabo la tarea establecida y obtener información directamente de su comportamiento en la ejecución de la tarea y derivar conclusiones del análisis del producto o del resultado de la actividad. Si la ejecución y el resultado corresponden a lo que pudiera considerarse como *satisfactorio*, puede concluirse que la persona es competente para el desempeño de la actividad específica que sirvió de referencia. Ahora bien, cuando la situación no está referida a una persona si no al conjunto de trabajadores -en activo o potenciales- de un país por ejemplo, no resulta práctico ni económico el pretender identificar la competencia de los trabajadores con base en las tareas que desempeñan o van a desempeñar, aun partiendo del supuesto de que fuera posible (que no lo es) determinar qué tareas van a realizar las personas que se incorporan a la actividad productiva.

Una solución que se ha encontrado para atender con eficacia el problema que significa la identificación de la competencia laboral de un gran número de personas es normalizar la forma de identificar dicha competencia, es decir, crear un sistema normalizado (de identificación) de la competencia laboral.

La creación del sistema mencionado tiene como piedra angular la identificación precisa de los distintos aspectos que deberán tomarse en cuenta para asegurar que el cumplimiento de los requisitos establecidos es una evidencia cierta, objetiva y, en lo posible, incuestionable de que la persona es competente.

La Norma
Técnica de
Competencia
Laboral
(continúa)

Dado el carácter y el propósito del documento en el cual establecen los requisitos que deben cumplirse para la demostración de la competencia, el Sistema Mexicano lo ha caracterizado como norma.¹

En función de esto, en México el documento que sirve de referencia para la identificación de la competencia laboral de una persona, se denomina genéricamente como Norma Técnica de Competencia Laboral.

Es de hacer notar que el modelo mexicano considera que las Normas Técnicas de Competencia Laboral son elaboradas por Comités de Normalización integrados por trabajadores y empleadores. El Comité propone la Norma al Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral y al ser aprobada por éste y sancionada por los Secretarios de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, pasa a formar parte del Sistema Normalizado de Competencia Laboral de carácter nacional.

La base estructural de la Norma Técnica de Competencia Laboral, es decir, con la que se hará la identificación de la competencia laboral, es una función productiva *elemental*, denominada elemento de competencia. Es alrededor de este elemento de competencia, producto del Análisis Funcional (cuyas características se verán en el siguiente apartado) que se estructura la forma *normalizada* para la identificación de la competencia.

La Norma
Técnica de
Competencia
Laboral
(continúa)

En el modelo mexicano se ha considerado, tomando como antecedente la experiencia en otros países, que la demostración de la competencia para el desempeño de un actividad productiva, en este caso referida a la denominada como elemento de competencia, tiene que darse considerando los siguientes aspectos, denominados *componentes normativos*: Criterios de desempeño, Campo de Aplicación, Evidencias por Desempeño y Evidencias por Conocimiento.

Criterios de
desempeño

Son los que rigen o determinan que el desempeño de una persona sea considerado como competente, en este apartado se expresan los resultados que se consideren contribuyentes y significativos (críticos) para alcanzar los resultados previstos en el enunciado del elemento, y la referencia a la *calidad* que deben tener dichos resultados. Los criterios de desempeño expresan el qué se espera del desempeño de un elemento de competencia y el cómo se espera que sea el resultado o el desempeño, según sea el caso.

Con objeto de hacer patente que con los criterios de desempeño se intenta expresar un resultado y la calidad de dicho resultado, se considera conveniente que los criterios de desempeño se expresen con una frase (lo más breve posible) integrada por:

Campo de
aplicación

Este componente normativo del elemento de competencia tiene como propósito establecer las diferentes circunstancias con las que una persona se enfrentará en el sitio de trabajo y son, en consecuencia, en las que se pondrá a prueba el dominio de la competencia de la persona.

En este caso, por razones de economía, debe tenerse cuidado en que los campos de

necesarios y los suficientes para evaluar la competencia. La existencia de Campos de Aplicación *redundantes*, además de complicar el proceso de evaluación de la competencia lo encarecen. El Campo de Aplicación se expresa por dos partes: La categoría del campo y las clases correspondientes a cada categoría. Obviamente, las categorías a considerar deben ser las consideradas *críticas* y, por lo tanto deberán resultar excluyentes entre sí; las clases en cada categoría deberán, asimismo, ser excluyentes entre ellas.

Evidencias por desempeño

La demostración de que se es competente requiere necesariamente el proporcionar las evidencias (que sean pruebas inobjectables) de que efectivamente se posee la competencia para la realización de la actividad referida, en este caso, por el título de elemento de competencia. Para que la evaluación de la competencia tenga la mayor objetividad posible, se ha considerado que las evidencias sean derivadas de un desempeño.

En el modelo mexicano, se tiene considerado que el Comité de Normalización, abocado a la elaboración de una norma defina el tipo de evidencias necesarias para la demostración de la competencia y establezca la cantidad de evidencias que se requiere.

Evidencias por desempeño

Por su naturaleza las evidencias por desempeño se han dividido en:

(continúa)

- Evidencias directas por desempeño
- Evidencias por producto

Las evidencias directas, que podrían considerarse en principio como las que tienen que ver con la técnica utilizada en el desempeño de una actividad, requieren de la observación y el análisis del proceso de trabajo de la persona evaluada. Las evidencias por producto refieren los resultados o los productos identificables y tangibles, que pueden usarse como referentes para demostrar que la actividad fue realizada. Evidentemente debe haber una relación estrecha entre las evidencias por desempeño y los criterios de desempeño.

En la definición de las evidencias, debe mantenerse como principio de acción el que por su naturaleza ambos tipos de evidencia pueden complementarse con el fin de asegurar que se posee la competencia.

La complementación debe tener en cuenta no sólo los aspectos técnicos sino también los aspectos económicos que inciden en la evaluación.

Evidencias de conocimiento

En este apartado se deben consignar con precisión los requerimientos de conocimiento y de comprensión que debe satisfacer la persona que se evalúa para demostrar que tiene las bases suficientes y necesarias para la ejecución eficiente de los distintos desempeños que se han considerado como partes del elemento. De manera general, puede decirse que este apartado refiere las teorías, los principios y las habilidades cognitivas que le permiten a una persona contar con un punto de partida para un desempeño sistemáticamente eficaz. La forma de hacer evidente el conocimiento debe considerar que éste -en el trabajo- no se da en forma aislada, sino integrada al desempeño mismo.

Debe tenerse presente que el conocimiento se aplica para lograr algo y, por lo tanto, el logro de ese algo puede, en múltiples ocasiones, ser suficiente para identificar que se tiene (y lo que es más, que se aplica) el conocimiento. En estas condiciones, al elaborar la Norma Técnica de Competencia Laboral debe precisarse que conocimientos -adicionales a los que ya están incorporados a las evidencias por desempeño- deben ser demostrados.

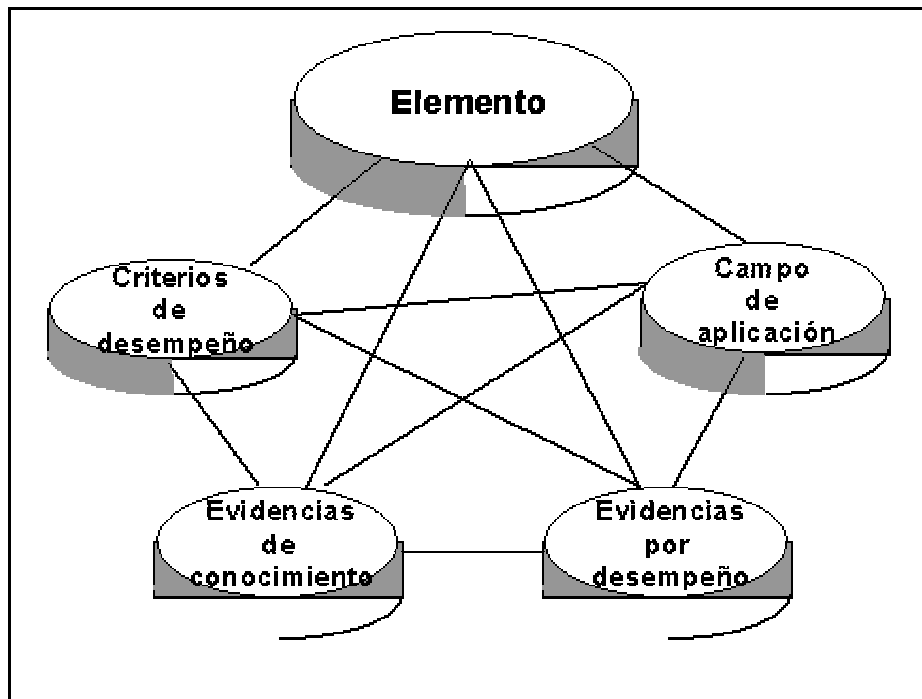
Evidencias de conocimiento

(continúa)

La evidencia de conocimiento es complementaria a la evidencia por desempeño; no debe considerarse que la sustituye y tampoco debe -cuando el nivel no lo justifique- favorecerse que en la evaluación se pretenda ahondar en los aspectos científicos que fundamentan el desempeño esperado y que, seguramente, no tiene un trabajador que se *ha hecho en la práctica* como es frecuente que suceda en países como los nuestros (los latinoamericanos).

Con la figura siguiente se trata de expresar la relación entre el elemento de competencia y sus componentes normativos.

Ver [Gráfico](#)



¿Qué representa una Norma?

De un análisis somero a los componentes normativos para un elemento de competencia, se puede derivar que una Norma Técnica de Competencia Laboral, referida como en este caso a un elemento de competencia, es un instrumento que posibilita la identificación de la competencia laboral requerida para la realización de la actividad referida por el enunciado del elemento, ya que en dicha norma se precisan e identifican:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer (es de hacer notar que este aspecto se relaciona con el enunciado del elemento)
- La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho.
- Las condiciones en las que la persona debe demostrar su competencia.
- Los tipos de evidencia necesarios y suficientes para asegurar que lo que hizo se realizó de manera consistente, con base en un conocimiento efectivo.

Desde otro punto de vista, una Norma Técnica de Competencia Laboral es el medio para hacer evidentes los conocimientos y las capacidades de una persona en el desempeño de una actividad. Esta consideración implica que la Norma Técnica de Competencia Laboral debe permitir la expresión del conocimiento de tres formas de

expresar la capacidad de una persona:

- a. La capacidad para obtener resultados *de calidad* con el desempeño eficiente y seguro de una actividad.
- b. La capacidad para resolver los problemas asociados a una actividad productiva; problemas -o situaciones- que pueden ser de índole técnica o social.
- c. La capacidad para transferir los conocimientos, habilidades y destrezas que ya posee, a nuevos contextos o ambientes de trabajo.

¿Qué
representa una
Norma?

La Norma Técnica de Competencia Laboral debe favorecer que la persona que se evalúe adquiera una clara conciencia de su saber en el sentido más amplio de la palabra y que comprende no sólo el saber hacer, sino el saber ser y el saber que le permita durante toda la vida poner en práctica su potencial para transferir y para aprender.

Evidentemente, para que la norma lo sea efectivamente, es necesario que se haya definido, como se ha dicho, por consenso, lo que significa que los resultados del trabajo del grupo responsable de la elaboración, deben ser sometidos a un proceso de consulta en el sector productivo al que interesa la norma.

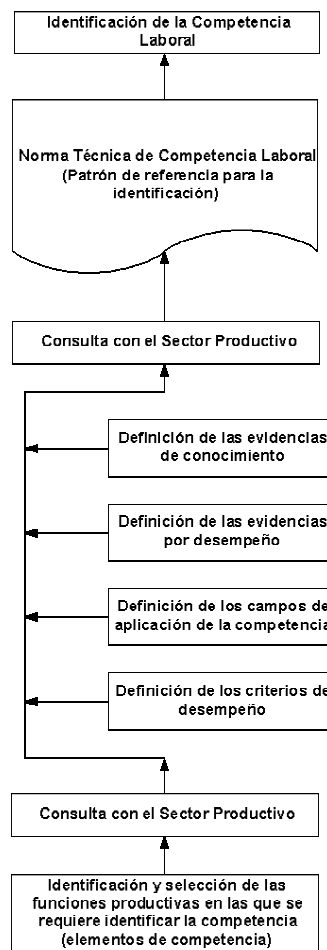
Las consultas adquieren relevancia especial para los criterios de desempeño y los campos de aplicación, ya que por su naturaleza, estos componentes son los que identifican la forma y las condiciones que determinan el desempeño competente; en estas circunstancias debe tenerse la plena seguridad de que serán aceptados por el sector productivo al que se refieren las normas.

Con el propósito de dar una idea de lo que es el proceso que lleva a la obtención de los patrones de referencia (Normas Técnicas de Competencia Laboral en México) para la identificación de la competencia laboral, se presenta a continuación un diagrama de dicho proceso.

El proceso de identificación de la competencia incluye:

Proceso

Ver [Gráfico](#)



b) En busca de los elementos de competencia: El Análisis Funcional

Introducción

En el apartado anterior se hizo mención a que el referente para una Norma Técnica de Competencia Laboral es una función productiva elemental denominada elemento de competencia.

¿Qué son los elementos de competencia?

¿Cómo se les encuentra?

En un intento de responder a una de las preguntas anteriores, se podría decir que un elemento de competencia (a diferencia -por ahora²- de los elementos en la Química) no tienen el carácter de ser absolutos; se considera que un elemento de competencia corresponde a una función productiva simple, es decir que tiene las características de ser realizable por una persona.

Elemento

Como se pretende que el elemento de competencia sirva como referente técnico en la determinación de los requisitos de las competencias, es necesario que sea específico, simple y

	para identificar la competencia laboral, el elemento de competencia debe referirse al resultado que se espera lograr en la actividad que se realiza; en este sentido la función tiende a diferenciarse del concepto de tarea, que refiere normalmente el qué, el cómo y el con qué se lleva a cabo el trabajo.
Función	La función debe expresar el resultado de la actividad realizada en forma tal que no quede circunscrito en un contexto laboral específico; de esta manera la función es menos cambiante que la tarea³. Por otra parte, la función favorece -conlleva a- la identificación de distintas capacidades que se ponen en práctica al realizar una actividad determinada. Por ejemplo, si se dice que la persona "abre y cierra las válvulas en una línea de conducción de un líquido determinado", sólo se reconoce la puesta en práctica de su capacidad física de trabajo; mientras que si se identifica que una persona es capaz de "mantener regulado el flujo de líquidos en un línea de conducción" se está reconociendo su capacidad para interpretar las distintas circunstancias en que se puede presentar el flujo y la capacidad para decidir cómo actuar frente a las condiciones del flujo para mantenerlo regulado, además de su capacidad para operar la válvula. La apertura o el cierre de las válvulas, si fuera el caso, es el resultado de una decisión inteligente no un simple acto mecánico.
Detección de elementos de competencia	Los elementos de competencia están inmersos -se podría decir- en la actividad productiva, pero hay que <i>detectarlos</i>⁴ y para ello es necesario contar con la técnica (y la paciencia) que permita lograrlo. Por otra parte los elementos de competencia (ahora si al igual que los elementos químicos) no se presentan aislados sino que generalmente se combinan para conformar una actividad productiva compuesta, con significación en el contexto laboral. Sucede algo como lo que se tiene en el caso de los elementos químicos: el oxígeno y el hidrógeno se combinan para dar el compuesto agua que todos conocemos y en el cual no reconocemos ninguno de los elementos. Para detectar⁵ los elementos de competencia que se presentan en una actividad productiva compleja, como las que normalmente se evidencian en las organizaciones productivas, se cuenta con el Análisis de las Funciones o Análisis Funcional que consiste en, por desagregación sucesiva de las funciones productivas, llegar a encontrar esas funciones simples, realizables por una persona, que son los elementos de competencia. Se considera que el Análisis de las Funciones, en este caso las productivas, es el análogo al que se hace con fines de identificación del valor de los productos. El análisis de las funciones productivas tiene, en principio, la misma finalidad implícita: identificar las funciones que son necesarias para el logro de lo que se denominaría el <i>Propósito Principal</i>, es decir, reconocer -por su pertinencia- el valor agregado de las funciones.
Mapa funcional	Al igual que en el caso de análisis del valor de los productos, en el caso de las funciones productivas, el resultado del análisis se expresa mediante un mapa o árbol de funciones. El mapa -o árbol- se inicia con el propósito principal identificado (correspondiente a lo que sería el producto integral para el caso de análisis de valor) y la desagregación o desglose de este propósito principal da origen a las distintas ramas que se terminan en

competencia.

La base del análisis funcional es la identificación, mediante el desglose o desagregación, y el ordenamiento lógico de las funciones productivas que se llevan a cabo en una empresa o en un conjunto representativo de ellas, según se trate de la búsqueda de elementos de competencia para la configuración de Normas Técnicas de Competencia Laboral específicas para una determinada empresa o para un sistema de cobertura nacional.

c) Principios del Análisis Funcional

Introducción Los principios o criterios que dan sustento a la aplicación del análisis funcional son básicamente los tres siguientes:

1. Propósito principal El análisis funcional se aplica de lo general (el Propósito Principal reconocido) a lo particular.

El análisis funcional concluye -como se dijo- cuando el analista se encuentre frente a las funciones productivas simples consideradas como elementos de competencia. Se ha preferido utilizar el término "de lo general a lo particular" y no el "de arriba hacia abajo" que a veces se utiliza, ya que esta última expresión puede dar idea de que el mapa funcional corresponde, o que por lo menos estaría emparentado, con la estructura jerárquica de la organización laboral, cosa que no debe suceder.

2. Funciones discretas El análisis funcional debe identificar funciones delimitadas (discretas) separándolas de un contexto laboral específico.

Es decir, en el mapa deben consignarse aquellas funciones que tengan claramente definidos su inicio y su término (no deben ser continuas). Por otra parte las funciones no deben estar referidas (como es el caso de las tareas) a una situación laboral específica ya que de suceder esto se le restringe la posibilidad de identificación de la capacidad de transferencia y ésta quedaría inscrita en el marco de un determinado puesto de trabajo. Un aspecto que complementa lo anterior y que resulta útil para la expresión de las funciones es el mantener en todos los casos (puede evidentemente hacer excepciones) una estructura gramatical uniforme para las oraciones que expresen las funciones. La estructura gramatical generalmente aceptada es la constituida por:

2. Funciones discretas Esta forma de expresión tiene como propósito asegurar que:

(continúa)

- a. Se identifiquen los resultados de la actividad.
- b. Se tenga una idea precisa de lo que se está haciendo y que el desglose mantiene una relación lógica entre un nivel de desagregación y su antecedente.
- c. Se mantenga la consistencia en todos los proyectos de establecimiento de Normas Técnicas de Competencia Laboral, dando la posibilidad de comparaciones de

transferirlas en un sistema de amplia cobertura.

3. Causa - consecuencia

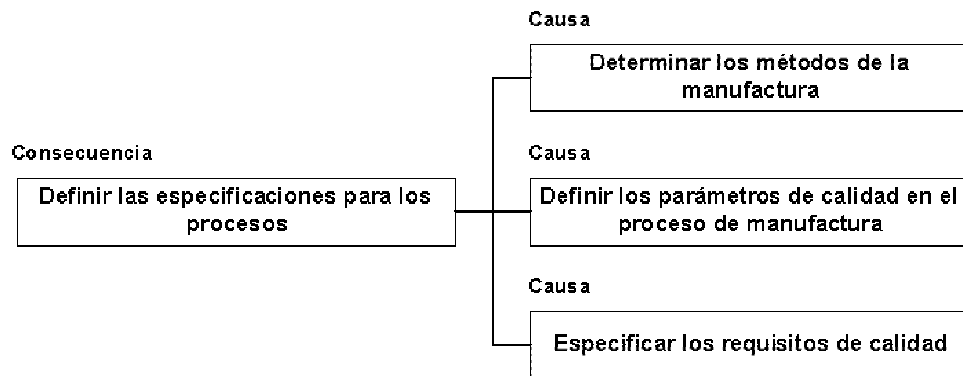
El desglose en el análisis funcional se realiza con base en la relación causa-consecuencia.

Al realizar la desagregación de las funciones resulta útil identificar lo que debe hacerse (los resultados de la actividad) para alcanzar el resultado que se espera lograr en la función que se está desagregando.

Es de advertir que no hay que confundir un mapa funcional con un diagrama de flujo de procesos. Los resultados que se esperan y que deben expresarse en el mapa funcional son los que se obtienen por la actividad de las personas no por el funcionamiento de los equipos de producción⁶.

Los desgloses derivados de una determinada función deben ser los suficientes y los necesarios para el logro de la función que les dio origen; en consecuencia, los desgloses, primero, deberán ser excluyentes entre sí y, segundo, la integración de los desgloses debe tener plena correspondencia con la función que los originó. Debe tenerse presente que los desgloses son las *partes constitutivas* de la función de origen y, por lo tanto, la *suma* de los desgloses no debe ser ni mayor ni menor a lo que se desglosa. Así por ejemplo, el desglose de una posible función, la de "definir las especificaciones para los procesos" se desglosaría de la siguiente manera:

Ver [Gráfico](#)



3. Causa – consecuencia (continúa)

Es de advertir que en el mapa funcional no deben aparecer funciones repetidas. Si esto llegara a ocurrir debe procederse a examinar la forma en que se llevó a cabo la aplicación del principio de desglose con base en la relación causa-consecuencia. Puede considerarse que el mapa funcional es la representación gráfica del modelo del *sistema de producción* y, como en todo sistema, no hay, ni debe de haber, funciones duplicadas.

El análisis de las funciones concluye cuando se identifican las que corresponden a los elementos de competencia, es decir las que son logrables por una persona.

Por lo anterior, se dice que los elementos corresponden al último nivel de desagregación y se considera que son la especificación última y precisa de la competencia laboral. Un aspecto a considerar cuando se trata de detectar un posible elemento de competencia es el de que no exista elemento de sustitución de este, es decir, que no exista un elemento que pueda sustituirlo en la realización de la función.

expresión

"La persona debe ser capaz de" con el enunciado del elemento de competencia.

Si este enlace no es ni técnica ni gramaticalmente posible, no se contará con el referente para el que se construirán los componentes normativos que sustenten la identificación de la competencia laboral, comprometiendo así la calidad del proceso y, consecuentemente, de la Norma que se realizará.

El resultado de un análisis funcional, como se ha dicho, se expresa en un mapa -o árbol- cuya estructura adquiere la forma general que se presenta en el esquema que aparece en la figura siguiente, en el que los elementos de competencia -funciones realizadas por una persona y que por lo tanto se presentan como último nivel de desglose- aparecen sombreados.

Esquema de Mapa Funcional ([ver gráfico](#))

Otras recomendaciones:	En un proyecto nacional de elaboración de Normas Técnicas de Competencia Laboral es obligado que el mapa funcional correspondiente a un determinado propósito principal sea realizado por un pequeño grupo de personas que reúnan un conocimiento profundo del trabajo que lleva al logro del propósito principal y un dominio pleno de la técnica del análisis funcional; sin embargo dado que el mapa funcional aportará los elementos de competencia para configurar, a partir de ellos, los componentes normativos, es conveniente <i>-(necesario podría decirse)-</i> que dicho mapa funcional sea puesto a consideración del sector productivo en el que se reconozca la existencia del propósito principal seleccionado.
Validación	

La consulta proporcionará información que permita considerar que las funciones identificadas son pertinentes *-tienen valor-* en el ámbito laboral y por lo tanto los referentes para la identificación de la competencia laboral (las normas) cuentan con un sustento que permite considerar factible su aplicación.

d) Perspectivas y aplicaciones

Perspectivas	El análisis funcional manejado con propiedad resulta ser una herramienta útil y un eficaz apoyo para la detección de esas funciones productivas simples, realizables por una persona que se han denominado elementos de competencia y que, como se ha visto, constituyen la parte técnica de una estructura para identificar competencias laborales. Los elementos de competencia proporcionan el referente laboral para el cual se pretende -en un sistema- identificar las competencias.
--------------	--

Es de advertir, sin embargo, que al igual que en la Naturaleza los elementos químicos no se presentan aislados, sino en compuestos más o menos complejos, en la *Naturaleza del Trabajo*, los elementos de competencia tampoco se presentan aislados.

Los elementos de competencia, como se ha dicho, corresponden a funciones realizables por una persona, lo cual no significa que una persona, tenga como responsabilidad en el trabajo la realización de una y sólo una de esas funciones elementales. Es práctica común que una persona en el trabajo lleve a cabo actividades que integren varios elementos, a veces hasta 15 ó 20. La integración de elementos de competencia, con el propósito de establecer la correspondencia con las actividades tal y como se estructuran en el mundo laboral, da origen a lo que se ha denominado como *calificaciones laborales*.

Aplicación

Las calificaciones laborales son, pues, un conjunto de elementos de competencia integrados de modo tal que corresponda a funciones productivas complejas que se llevan a cabo normalmente en el ámbito laboral. Puede considerarse, en términos generales, que existe cierto paralelismo entre calificación laboral y *profesión* en cuando ésta considera la capacidad de ejercer una gama más o menos amplia de puestos de trabajo afines.

Para propósitos prácticos, las calificaciones se estructuran con base en subconjuntos de elementos de competencia denominados *unidades de competencia*.

En un esquema general de identificación de la competencia laboral, el elemento es el punto de partida ya que es para él que se han especificado los componentes normativos. La unidad sin embargo es el primer escalón en el sistema de reconocimiento formal de la competencia laboral; es *certificable*.

La figura siguiente esquematiza la relación entre elemento de competencia, unidad de competencia y calificación laboral, haciendo notar que en este último concepto, con el propósito de contar con la mayor flexibilidad posible, se ha considerado que pudieran existir -para propósitos de identificar la competencia laboral- unidades de competencia obligatorias y unidades de competencia optativas.

En caso de que se considere la existencia de unidades optativas en una calificación, el grupo de expertos genera la propuesta de cuáles pueden ser y cuántas del total considerado tienen que ser acreditada para obtener el certificado correspondiente a la calificación.

Integración de las calificaciones a partir de los elementos de competencia ([ver gráfico](#))

