GUÍA METODOLÓGICA

para la identificación y actualización de perfiles profesionales para la ETP

Agencia de Aprendizaje a lo largo de la vida

Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires
10-10-2026

Buenos Aires Ciudad

Ministra de Educación
María Soledad Acuña

Jefe de Gabinete
Manuel Vidal

Subsecretaria de la Agencia de Aprendizaje a lo largo de la Vida
Eugenia Cortona

Subsecretaria de Coordinación Pedagógica y Equidad Educativa
María Lucía Feced Abal

Subsecretario de Carrera Docente
Oscar Mauricio Ghillione

Subsecretario de Tecnología Educativa y Sustentabilidad
Santiago Andrés

Subsecretario de Gestión Económico Financiera y Administración de Recursos
Sebastián Tomaghelli

Directora Ejecutiva de la Unidad de Evaluación Integral de la Calidad y Equidad Educativa
Carolina Ruggero

Director General de Estrategias Educativas
Fabián Gustavo Prieto

Autora
Mari Isabel Zbrun

Supervisión
Fabián Gustavo Prieto

Colaboradores con aportes y recomendaciones
Florencia Suau
Nicolás Garófalo
Norma Menna
Norma Olivera Vugovich
Brenda M. Sánchez

Agradecimiento especial
A María Fernanda Cascón (asesora institucional del CFP N.° 15 de CABA) por sus aportes

ÍNDICE

1 . Presentación 1

2 . Introducción 2

3 . Metodologías para la identificación de perfiles profesionales 4

4 . Propuesta metodológica para la identificación, diseño y actualización de perfiles profesionales en CABA 7

a. ¿Quiénes participan de la metodología?

b. Composición de un perfil profesional

c. Fases de la metodología

Fase I. Indagación en el mundo del trabajo

Fase II. Trabajo de campo: aplicación de técnicas de relevamiento

Fase III. Análisis de la información y definición de perfiles profesionales

Fase IV. Presentación y validación de perfiles profesionales

5 . Conclusión 12

6 . Bibliografía consultada 13

7 . Anexos

- Anexo I - conceptos relevantes de la guía
- Anexo II - componentes de un marco de referencia
- Anexo III - metodologías utilizadas para la identificación de perfiles profesionales
- Anexo IV - métodos cualitativos y mixtos para un análisis prospectivo de los sectores en el marco de la definición de perfiles profesionales
- Anexo V - modelo de entrevista en profundidad para la detección de perfiles formativos de la educación técnico profesional

Prólogo

Cuando escuchamos decir que en el siglo XXI el cambio es la constante, no necesariamente significa que lo estemos acompañando. La tecnología y, con ella, el sector productivo a nivel mundial se modifican cada vez con mayor velocidad: antes hablábamos de años, luego de meses y, hoy por hoy, los cambios suceden día a día.

A esta realidad se le suma, o no, una voluntad de cambio por parte de los Estados y de las instituciones en general. Es por eso que la postura que elijamos puede potenciar y capitalizar los cambios actuales o, por el contrario, hará que se perpetúen políticas públicas que van a destiempo.

Desde el Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires y, específicamente, desde el área que me toca liderar, la Agencia de Aprendizaje a lo largo de la Vida, entendemos que las políticas públicas son efectivas cuando responden a una demanda real de la sociedad. El tiempo y la adecuación son clave; eso implica un trabajo constante de revisión de perfiles, de currículas, de la oferta educativa en general y en permanente vínculo con el sector productivo. Es un trabajo de todos los días, pero es el que nos toca, porque somos los responsables de formar a las generaciones de hoy y del futuro.

La Educación Técnico Profesional (ETP) no queda exenta de estos cambios. Los perfiles profesionales de la ETP también requieren de una actualización constante. Pero no es cambiar por cambiar, es reflexionar sobre qué aspectos de la currícula actual necesitan ser revisados, ajustados, actualizados en relación a lo que sucede en el mundo laboral. Porque la educación también es para el trabajo, es la herramienta que les permite a las persona elegir dónde y cómo les gustaría seguir desarrollándose personal y profesionalmente.

En este sentido, desde la Dirección General de Estrategias Educativas perteneciente a la Agencia, se desarrolló esta guía para poner a disposición de todos/as los/as profesionales de la ETP las metodologías que especialistas, docentes y organizaciones de América Latina desarrollaron con el objetivo de mirar el proceso de construcción y revisión de las ofertas de la ETP en diálogo permanente con el sector socioproductivo. Esperamos que este material sea un punto de partida para la reflexión necesaria sobre estos perfiles.

Eugenia Cortona

Subsecretaria de la Agencia de Aprendizaje a lo largo de la Vida

Presentación

La constante innovación de los sectores productivos en materia tecnológica, organizacional e institucional genera como necesidad la actualización permanente de perfiles profesionales de la Educación Técnico Profesional (ETP) orientados al desarrollo de habilidades técnicas innovadoras que permitan la mejora de la productividad, las oportunidades de empleabilidad y de inserción laboral.

En esta línea, uno de los propósitos centrales de la Agencia de Aprendizaje a lo largo de la Vida es conducir el proceso de ordenamiento de la extensa oferta de formaciones en el ámbito de la ETP en concordancia con las demandas de los sectores productivos más dinámicos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Entonces, para la gestión se necesitaba una síntesis, una propuesta y una mirada sobre un proceso de construcción y revisión de las ofertas de la ETP que contemplara un diálogo permanente con el sector socioproductivo. Un proceso dinámico, que diera respuestas a los cambios en el mundo del trabajo y a la necesidad de replantear las ofertas formativas desde el sistema de la ETP y, de esta manera, evitar la brecha entre lo que se espera de la formación y lo que realmente ocurre en los centros formativos.

Es por eso que resulta relevante encontrar orientaciones metodológicas producidas en el ámbito de la educación para lograr una propuesta y una mirada sobre el proceso de construcción y revisión de las ofertas de la ETP en diálogo permanente con el sector socioproductivo.

Este documento tiene por objetivo brindar orientaciones metodológicas y ser un disparador de preguntas, de presentación de propuestas y argumentaciones para continuar profundizando sobre enfoques, procedimientos y técnicas. Se exponen en él una síntesis de metodologías que se aplican en la Argentina, América Latina y el Caribe y en países de Europa, mediante el enfoque prospectivo para dar respuestas con ofertas de ETP a los/as trabajadores/as de la Ciudad en el corto, mediano y largo plazo como desafío.

Lejos de ser un documento cerrado, se pone a disposición para, en adelante, ser revisado, modificado y ampliado, recuperando los saberes de especialistas y no especialistas que trabajan indagando la dinámica del sector socioproductivo y definiendo perfiles para orientar los desarrollos curriculares de la ETP.

Fabián Gustavo Prieto

Director general de
Estrategias Educativas

Introducción

La Ley de Educación Técnico Profesional N.° 26058 sancionada en 2005 establece que “la formación profesional tiene como propósitos específicos preparar, actualizar y desarrollar las capacidades de las personas para el trabajo, cualquiera sea su situación educativa inicial, a través de procesos que aseguren la adquisición de conocimientos científico-tecnológicos y el dominio de las competencias básicas, profesionales y sociales requerido por una o varias ocupaciones definidas en un campo ocupacional amplio, con inserción en el ámbito económico-productivo”.

Asimismo, afirma que las ofertas de la Educación Técnico Profesional (ETP) se estructurarán con referencia a perfiles profesionales en el marco de familias profesionales para los diversos sectores de la actividad, elaboradas en el marco de los procesos de consulta que resulten pertinentes.

Una afirmación muy aceptada en los ámbitos formativos y tecnológicos es que la Formación Profesional (FP) es un área del sistema educativo destacada por su carácter dinámico y estratégico que da respuestas a las necesidades de formación de trabajadoras/es para el desarrollo productivo.

Un análisis conjunto de estas afirmaciones evidencia la necesidad de definir herramientas y procesos para la identificación de perfiles profesionales, lo que representa hoy un desafío para los gestores de la FP.

Puede anticiparse que los mecanismos implementados en las últimas décadas del siglo XX resultan hoy insuficientes, y el desarrollo de mecanismos dinámicos para integrar la demanda y la oferta de formación profesional representa un reto en el presente.

Basta analizar la complejidad que caracteriza al mundo productivo, social y del trabajo actual para reconocer la necesidad de repensar los modos de identificar necesidades de actualización y definición de perfiles profesionales.

Inicialmente podría considerarse al respecto:

A) La aceleración de las innovaciones tecnológicas que generan:

- transformaciones en la estructura de producción y en los procesos productivos.
- la emergencia de nuevas industrias y/o nuevos paradigmas para la producción.

B) La persistente desigualdad en el mundo del trabajo vinculada al acceso, la permanencia, la remuneración, la convivencia de la informalidad y el trabajo registrado que afecta especialmente a los/as jóvenes y a las mujeres. Como así también el funcionamiento de aparatos productivos heterogéneos que oscilan entre la sofisticación y la subsistencia.

C) La situación de emergencia sanitaria consecuencia de la pandemia por COVID-19 que provocó una muy significativa contracción de la actividad económica a nivel mundial, con el consiguiente perjuicio de los sectores más desfavorecidos, y una aceleración en la transformación de los ámbitos de trabajo en pos de la tecnología.

D) La conciencia global del cambio climático que afecta progresivamente las formas de producir poniendo límites, a través de acuerdos internacionales y de normas territoriales, respecto al uso irracional de los recursos no renovables. Y el nuevo paradigma de las economías verdes.

Este escenario interpela a los/as responsables de la FP y los/as convoca al desarrollo de nuevos perfiles laborales, sociales y educativos. Perfiles que sean pertinentes, efectivos y eficaces con respecto a la generación de nuevos escenarios laborales y de productividad y, en consecuencia, a la implementación de metodologías y herramientas para su identificación acordes a las circunstancias.

En situaciones de cambios acelerados, de conciencia de diferentes tendencias e incremento de incertidumbre, la prospectiva es una herramienta fundamental para observar el futuro mediante espacios de debate y conversación mediada por expertos que examinan variables que puedan afectar la búsqueda de ese futuro deseado (Cassingena, 2003).

A partir de ello, se propone la construcción de una metodología colectiva, sistemática, coherente y prospectiva que les otorgue a los/as responsables de la identificación de los perfiles profesionales y la elaboración de la oferta formativa el marco procedimental pertinente.

La participación, la consulta y la interacción plural con los sectores de la producción y el trabajo, del Gobierno y con los/as trabajadores/as —si se realiza de manera dinámica, sistemática y con mirada prospectiva y organizada en una metodología que recupere los elementos más sustantivos de las experiencias previas en el tema— permitirá la configuración de perfiles profesionales que respondan a la complejidad de la organización y a la dinámica de la producción y al trabajo de estos tiempos.

A continuación se presenta una síntesis sobre las distintas metodologías utilizadas para la identificación de perfiles profesionales en el campo de la ETP y se presenta una propuesta para la identificación, definición y modificación de perfiles profesionales en la Ciudad de Buenos Aires. El objetivo principal de dicho documento es brindar a los sectores de la comunidad educativa, vinculados al fortalecimiento de las capacidades profesionales, no solo un análisis extendido sobre los distintos marcos teóricos sino, también, una hoja de ruta para la consecución de los objetivos acá planteados.

Metodologías para la identificación de perfiles profesionales

En el devenir de los años se desarrollaron diversas metodologías orientadas a la identificación de competencias profesionales para el mundo del trabajo, a los efectos de facilitar procesos de organización de las ofertas de formación para los/as trabajadores/as. De esta manera, se buscó mejorar las cualificaciones profesionales y posibilitar la movilidad ascendente a puestos de trabajo mejor remunerados.

Surgieron diferentes metodologías y herramientas de estudio y de consulta al sector productivo para identificar perfiles profesionales y orientar las ofertas formativas a las demandas del mercado laboral.

Las competencias, generalmente, se identificaron y plantearon en contextos de participación de empleadores/as, representantes de los/as trabajadores/as y órganos de control gubernamental. Y se definieron como el conjunto de conocimientos, capacidades y cualidades puestas en acción por el/la trabajador/a para enfrentar un problema dado (en un puesto de trabajo) y proponer una solución.

Este proceso iniciado fuera del circuito educativo y extrapolado a él llevó a planteos de reformas educativas en el marco de un modelo pedagógico basado en competencias. Este modelo generó discusiones y controversias entre los/as educadores/as y los/as hacedores/as de políticas educativas respecto al uso y a la aplicación de formatos de diseños curriculares basados en competencias. Tanto en la Argentina como en otros países, se dio un debate sobre los fundamentos filosóficos y la concepción de la enseñanza y de aprendizaje subyacentes en este modelo.

No se trata de volver a la discusión sobre la posibilidad de elección de un modelo de competencias para la ETP sino de recuperar los conceptos superadores que emergieron de aquellos debates.

En este sentido, se generaron acuerdos en la educación argentina, específicamente para la ETP, orientados a la “construcción de capacidades profesionales” en los sujetos durante su formación, que generan conocimientos, habilidades y destrezas, en áreas de formación general, de fundamento, específicas y de prácticas profesionalizantes, que permitirán que se desarrollen las capacidades que se expresan en las competencias requeridas por el mundo del trabajo. Así lo establece la Ley de Educación Técnico Profesional N.° 26058 al expresar que las capacidades profesionales que se desarrollan en los procesos de formación en la modalidad de la ETP son la base de las competencias que se ponen en acción en áreas ocupacionales específicas del mundo del trabajo.

Por ello, en los espacios federales se ha definido a las capacidades profesionales como “saberes complejos que posibilitan la articulación de conceptos, información, técnicas, métodos y valores para actuar e interactuar en situaciones determinadas en contextos diversos. Estos saberes complejos ponen en relación el pensar en una situación particular con material relevante de las mismas[1]”.

1 Documento Evaluación de Capacidades Profesionales aprobado por Resolución N.° 266/15 CFE

Uno de los propósitos principales de la ETP es estar orientada a la formación de capacidades profesionales, que son:

- Los saberes complejos que posibilitan la articulación de conceptos, información, técnicas, métodos y valores para actuar e interactuar en situaciones determinadas en distintos contextos.

- Se asocian al concepto de integralidad que debe perseguir la ETP en cuanto remite al conjunto de saberes articulados que se ponen en juego interrelacionadamente en las actividades y situaciones de trabajo. En consecuencia, la capacidad es el resultado a alcanzar en el proceso de enseñanza/aprendizaje.

- Se definen a partir de lo que un/a profesional debe ser capaz de hacer y la forma en que deberá hacerlo. Son desempeños profesionales identificados desde la mirada del mundo productivo.

- Remiten a la identificación de los procesos que están en la base de un desempeño competente. Las decisiones sobre las capacidades que los/as alumnos/as deben adquirir en los procesos formativos son del sistema educativo.

Contemporáneamente con estas discusiones, se desarrollaron distintas metodologías para la identificación de perfiles profesionales en varios países (ver anexo I: Síntesis de metodologías).

Entre las más utilizadas se pueden mencionar las siguientes:

- Análisis ocupacional: metodología para la descripción y análisis de los puestos de trabajo o cargos.

- Análisis funcional: método que puede aplicarse al análisis de un proceso de trabajo o al de un rol laboral. Identifica los objetivos a ser alcanzados o los resultados que se esperan lograr de un sistema de puestos de trabajo o del ejercicio de un rol laboral determinado, así como las funciones en las que se diferencian las actividades que realiza un/a trabajador/a desde el ejercicio de su rol laboral.

- DACUM (d*eveloping a curriculum*): un método de análisis ocupacional que se enfoca en la identificación de operaciones y tareas para un puesto de trabajo e identifica factores que garantizan un desempeño exitoso en la actividad.

- AMOD, es un “modelo” variante del DACUM.

- ETED (empleo tipo en su dinámica): metodología desarrollada en el Céreq[2], Francia, que incorpora como unidad de análisis la actividad trabajo y no la función.

2 Centre d'études et de recherches sur les qualifications

- Métodos prospectivos: son metodologías sistemáticas para la identificación de escenarios y definición de las líneas de acción y toma de decisiones anticipada para disminuir riesgos en el diseño y construcción del futuro.

Como se mencionó al comienzo, es muy importante para el contexto en el que vivimos incorporar métodos de prospectiva para el estudio y el análisis de la demanda de capacidades y competencias para el trabajo y la identificación de nuevos perfiles profesionales, como así también para la revisión y actualización de los perfiles que dieron lugar a las ofertas formativas de la ETP en CABA.

Caracterizar las habilidades requeridas por el mundo del trabajo es un proceso complejo que demanda tiempo de estudio, análisis y definición. Considerar la posibilidad de realizar un análisis prospectivo permitirá visualizar tendencias respecto a habilidades que serán altamente solicitadas en el futuro (Gontero y Albornoz, 2019).

Las metodologías de prospectiva existentes recomiendan aprehender los movimientos del presente para hacer proyecciones de los nuevos escenarios del mundo del trabajo que demandarán habilidades en los/as trabajadores/as, probablemente diferentes a las actuales. Consideran que es necesario mirar el pasado de una actividad para poder visualizar qué estaba previsto el futuro, o sea el presente en curso. En este sentido, ver la ocupación u oficio en su evolución le permitirá al/la investigador/a o especialista encontrar elementos de la actividad, aunque sean marginales, que pueden ser significativos de un cambio por venir (Ortegón y Vasquez, 2006).

En ese proceso de identificación de las necesidades de habilidades para orientar la formación de la ETP, como así la actualización de la oferta formativa, será necesario, además del análisis del pasado y del presente, incorporar la mirada del futuro con los distintos actores que participan del mundo del trabajo y de la formación profesional.

Propuesta metodológica para la identificación, diseño y actualización de perfiles profesionales en CABA

La metodología propuesta recupera el concepto de capacidades, se desarrolla a partir de considerar la actividad del trabajo como unidad de análisis e incorpora una mirada prospectiva en espacios de consulta y la participación de pluralidad de actores.

a) ¿Quiénes participan de la metodología?

El proceso de identificación de perfiles profesionales surge del diálogo tripartito del sector privado, gubernamental y de los/las trabajadores/as, con perfiles de expertos en los aspectos de la organización y contenido del trabajo en el sector, así como en los aspectos científicos tecnológicos vinculados. En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se lleva a cabo a través del Consejo de Educación y Trabajo y de la Dirección General de Estrategias Educativas de la Subsecretaría Agencia de Aprendizaje a lo largo de la Vida.

b) ¿Cómo se compone un perfil profesional?

A los efectos de avanzar en la definición de perfiles profesionales y su actualización para la ETP, es necesario tener en cuenta la definición aprobada por el Consejo Federal de Educación (CFE) y mantener la coherencia con las políticas federales sobre la modalidad.

Para ello, hacemos cita de lo aprobado respecto al perfil y su alcance:

“El perfil profesional es la expresión ordenada y sistemática, verificable y comparable, de un conjunto de funciones, actividades y habilidades que un profesional puede desempeñar en el mundo del trabajo y la producción. Permite definir su profesionalidad al describir el conjunto de actividades que puede desarrollar, su campo de aplicación y sus requerimientos. El perfil profesional se refiere, pues, al conjunto de realizaciones profesionales que una persona puede demostrar en las diversas situaciones de trabajo propias de su área ocupacional, siendo una referencia fundamental, aunque no la única, para el proceso formativo. El perfil profesional también indica a los distintos actores del mundo del trabajo y la producción cuáles son los desempeños competentes que se esperan de un determinado profesional, constituyendo un código de comunicación entre el sistema educativo y el productivo”. Anexo I punto 13.1 Res. CFE N. ° 261/06 (ver anexo II sobre perfil profesional).

c) Fases de la metodología

Fase I. Indagación en el mundo del trabajo

Fase II. Trabajo de campo: aplicación de técnicas de relevamiento

Fase III. Análisis de la información y definición de perfiles profesionales

Fase IV. Presentación y validación de perfiles profesionales

Fase I. Indagación en el mundo del trabajo

En esta primera fase se propone un proceso de indagación en el mundo del trabajo, que permita identificar características y estado de sectores de la producción priorizados, de manera de poder anticipar las habilidades laborales que serán requeridas.

El producto a construir por el/la especialista en esta Fase I será un documento base sobre la caracterización del sector del que se trate en el que se lo describa, caracterice y analice en todas sus dimensiones a partir de la sistematización de la información relevada a través de fuentes primarias y secundarias. Este documento deberá incluir hipótesis de trabajo en el sentido de aproximaciones a figuras y perfiles profesionales.

Para ello, es importante utilizar fuentes existentes de relevamiento periódico y estudios ya realizados. Los datos a relevar sobre el sector podrán ser, en un primer momento, a través de un relevamiento documental inicial.

Consulta de estudios y documentos producidos sobre el sector:

- Documentos de los ministerios (Trabajo, Industria, Producción y Educación).
- Estudios realizados por organismos y centros de investigación (internacionales y nacionales), consultoras, especialistas y profesionales de la formación.
- La encuesta de indicadores laborales (EIL), que es una encuesta permanente a empresas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Información relevada de observatorios del trabajo.
- Información del Observatorio del Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE).
- LinkedIn, para analizar algunas tendencias en demandas de habilidades (utilizada por el BID).

Como otras consultas bibliográficas se sugiere incorporar al documento base los siguientes datos:

·Delimitación del sector

·Historia del sector y su evolución

·Intervención en el mercado y factores que lo afectan (tecnologías, insumos, evolución de los modos de consumo, etc.)

·Datos generales sobre el entorno, tipos de empleos (cantidad, tendencias)

·Tecnologías involucradas

·Calidad de inserción

·Contenidos del trabajo

·Prácticas de reclutamiento (requerimientos de calificaciones)

·Capacitaciones y formaciones requeridas

·Un primer esquema de perfiles detectados y sus interrelaciones

El/la especialista presentará y pondrá a consideración dicho documento en los espacios de los Foros Sectoriales del Consejo de Educación y Trabajo de CABA para validar la información, contrastar y precisar las hipótesis planteadas e indagar inicialmente con mirada prospectiva la visión de los actores sectoriales acerca del futuro del mundo del trabajo.

En esta instancia, se deberá consensuar y construir la participación en los relevamientos de la Fase II, fundamentalmente para determinar los/as actores sectoriales a involucrar, así como los espacios y la modalidad del trabajo de campo. Estos acuerdos deben incluir la cantidad de entrevistas individuales a trabajadores/as para alcanzar la comprensión del contenido del trabajo.

Fase II. Trabajo de campo: aplicación de técnicas de relevamiento

En la Fase I, el/la especialista se valió de la información relevada y la participación sectorial para identificar perfiles y/o figuras profesionales vigentes y para visualizar la configuración de un nuevo perfil o de otros en declive por las innovaciones que se van dando en el sector o por la incorporación de nuevas tecnologías y cambios en la organización del trabajo. Asimismo, consensuó y construyó con los actores sectoriales la implementación de la Fase II.

La Fase II se propone relevar la complejidad del trabajo en acción por medio de un trabajo de campo desarrollado con técnicas cualitativas tales como Delphi, Ábaco de Regnier, entrevistas a profundidad, entre otras (ver Anexo III: metodologías cualitativas y mixtas para análisis prospectivo).

El producto de esta fase serán los registros que resulten de la aplicación de las técnicas e instrumentos utilizados.

En función de las definiciones metodológicas consignadas precedentemente, se propone implementar esta fase con metodologías que parten del análisis del trabajo abordado en su complejidad (Método ETED). El eje central es el/la trabajador/a porque es quien puede describir e informar sobre su trabajo de primera mano.

La consulta a quienes intervienen con funciones de jerarquía, de supervisión y evaluación da cuenta de los otros factores que inciden en la actividad: organizacionales, de incorporación de nuevas tecnologías, de ampliación y la proyección de la empresa.

El/la especialista realizará las entrevistas acordadas, las visitas y observaciones en los espacios de trabajo en las empresas seleccionadas con un registro de cada instancia e instrumento aplicado.

En esta etapa debe alcanzar el reconocimiento:

· del contenido del trabajo en cada actividad reconocida,

· de la variabilidad de situaciones de trabajo actuales y a futuro,

· de la complejidad de los problemas a resolver en el espacio del trabajo,

· de los aspectos de la organización del trabajo y tendencias a futuro,

· de las capacidades apropiadas al contenido del trabajo, en las situaciones y problemáticas a resolver en el espacio del trabajo actual y en el futuro,

· del tipo de tecnologías que se utilizan y su transformación y tendencias,

· y de los aspectos referidos al reclutamiento del personal en cuanto a niveles de calificación requeridos.

Se proponen a continuación algunos principios y sugerencias para la realización del trabajo de campo.

· Partir de la convicción de que:

- el hombre piensa su trabajo y puede decir su trabajo.
- el/la trabajador/a hace un relato de su trabajo (el cual será motivo de un análisis posterior por parte del/la investigador/a o especialista).

· Realizar la entrevista individual en el lugar de trabajo.

· No excluir de esta indagación momentos de observación.

· Profundizar en la entrevista la complejidad del trabajo.

Fase III. Análisis de la información y definición de perfiles profesionales

Se espera que en esta Fase III se sistematice la información relevada en las fases I y II para la definición de las figuras y perfiles profesionales.

El/la investigador/a o especialista sistematiza la información recogida en el trabajo de campo a los efectos de identificar:

· Perfiles y figuras profesionales, así como las tendencias y cambios emergentes.

· Hipótesis de posibles escenarios para analizar con un enfoque prospectivo las variaciones o modificaciones para los perfiles identificados.

· Delimitación del campo ocupacional para los perfiles.

· Funciones y capacidades requeridas.

· Nivel de formación asociado a la complejidad del trabajo.

· Capacitación laboral y formación continua (de actualización y/o especialización) detectadas.

En un segundo momento y a partir de las distintas capacidades identificadas y clasificadas, el/la especialista realizará un análisis comparativo entre las ofertas de la ETP (catálogo) para el sector a los efectos de detectar brechas entre la oferta formativa y la demanda de calificaciones. Este momento permitirá identificar la vacancia de ofertas formativas, así como la necesidad de actualización de perfiles existentes y planes de estudio/diseños curriculares.

Esta instancia de la Fase III se desarrollará en consulta con los equipos de currículo y especialistas de la ETP para obtener aproximaciones y definiciones sobre los aspectos que se deberán constituir en el fundamento para la elaboración de marcos de referencia para los perfiles profesionales identificados.

Fase IV. Presentación y validación de perfiles profesionales

Los perfiles profesionales identificados serán validados con los actores del sector en un foro tripartito, en el marco del Consejo de Educación y Trabajo de la CABA. Una vez validados, el investigador con el equipo de especialistas de ETP de la GOC redactará un marco de referencia que tenga en cuenta los componentes acordados por el CFE para la ETP (ver Anexo IV: Componentes de un marco de referencia).

De esta manera, el marco de referencia será una de las fuentes para el diseño curricular de las ofertas de la ETP organizadas por trayectos técnicos profesionales, que fortalecen la adopción de la estructura modular para la FP con la posibilidad de extender este modelo a la ETP superior.

Conclusión

Avanzar en la construcción de una metodología apropiada al contexto de CABA, pero a su vez que pueda aportar a la discusión y revisión de los procedimientos de identificación de perfiles profesionales y su actualización en el plano federal, tendrá impacto en otras jurisdicciones y posibilitará agilizar los estudios para incorporar perfiles profesionales de la ETP particulares y/o específicos a un área productiva regional y en algunos casos territorial.

Se cuenta con marcos de referencia para perfiles profesionales que no fueron actualizados en los últimos diez años (aproximadamente). Asimismo, acordar una metodología apropiada para todo el territorio nacional, capacitando a equipos técnicos jurisdiccionales, facilitará la adecuación de las ofertas formativas de la ETP a los cambios que se vienen produciendo en el mundo del trabajo y de la producción.

Bibliografía

Documento de Trabajo N.° 1-Roberto A Araujo y Ricardo De Gisi, dirigido por Gabriela Azar (2014). *Criterios Curriculares para el Ámbito de la Formación Profesional,* Ministerio de Educación CABA.

Eterovic, Rodofile y Peres (2019). *El Método Delphi en la Elaboración de una Prospectiva Tecnológica*. Departamento de Ingeniería e Investigación Tecnológica de la Universidad Nacional de La Matanza.

Giordano, V (2019). *Análisis de tendencias ocupacionales y demanda de calificaciones en la Argentina,* Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Gontero, S y Albornoz, S (2019). *La identificación y anticipación de brechas y habilidades laborales en América Latina: experiencias y lecciones,* serie macroeconomía del desarrollo, N.° 199 (LC/TS.2019/11) Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Instituto peruano de evaluación, acreditación y certificación de la calidad de educación básica (2013). *Manual para elaborar perfiles profesionales,* IPEBA.

Irigoin, N y Vargas, F (2002). *Competencia Laboral: Manual de Conceptos, Métodos y Aplicaciones en el Sector Salud-Montevideo,* CINTERFOR.

Lindemann, H-J (2006). *Guía Metodológica: Integrar el Referente Productivo en el Currículo de la FTP,* APROLAB.

Mandon N y Liaroutzos, O (1999). *Análisis del Empleo y las Competencias: el Método ETED,* Asociación Trabajo y Sociedad-Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CONICET) y MTSS, Lumen/Hvmanitas.

Ministerio de Educación de la Nación (2014). Perfiles Profesionales y Marcos de Referencia de la ETP. Instituto Nacional de Educación Técnica (INET), FinEsTec

Ministerio de Educación de la Ciudad de Buenos Aires (2020). *Guía Metodológica para el Desarrollo de Perfiles Profesionales*. Dirección de Formación Profesional de la provincia de Buenos Aires

Ministerio de Salud, Instituto de Desarrollo de Recursos Humanos (2005). *Metodología para la Formación de Perfiles de Competencias para Trabajadores del Primer Nivel de Atención*

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2015). *Metodología de Relevamiento: Análisis Funcional. Programa Calidad del Empleo y la Formación Profesional.*

Ortegón y Vásquez (2006). *Manual de Prospectiva y Decisión Estratégica: Bases Teóricas e Instrumentos para América Latina y el Caribe*, CEPAL/ILPES.

Valdés y Suárez Marín (2013). El método Delphi para la consulta a expertos en la investigación científica. *Revista Cubana de Salud Pública, 39(2), 253-267*.

Vargas, F (coord.) (2015). *Anticipación de las competencias profesionales-Transferencia del Modelo del SENAI de prospectiva. Una visión actualizada en el contexto de América Latina y el Caribe Montevideo*, OIT/CINTERFOR.

ANEXO I

Perfil profesional
Las ofertas formativas de la ETP se definirán utilizando como referencia perfiles profesionales en el marco de familias profesionales para los distintos sectores de actividad socio productiva (LNETP 26.058).

¿Qué es una familia profesional?
Una familia profesional es el agrupamiento o conjunto de figuras profesionales relacionadas en términos formativos y de procesos técnicos del campo de actuación, y diferenciadas entre sí por los tipos y niveles de intervención en esos procesos. Al interior de una familia profesional, las figuras profesionales se ordenan y diferencian según el alcance y los distintos grados de complejidad de las intervenciones propias (Resolución MEGC 2792/11).

La noción de figura profesional integra la información presente en los distintos componentes del referencial al perfil profesional. Es un constructo que designa a un perfil genérico de desempeño en un campo profesional, que combina las funciones propias del perfil, las capacidades profesionales que requiere para ejercerlas, la normativa que lo rige (incluidas las incumbencias o habilitaciones profesionales cuando se trate de actividades profesionales cuyo ejercicio pudiera comprometer el interés público y se encuentren sujetas a regulación estatal), los sectores de actividad en que le corresponde desempeñarse y las ocupaciones de referencia (Anexo 1. Resolución MEGC 2792/11).

¿Qué son los perfiles profesionales?
• Describen el conjunto de realizaciones profesionales que una persona puede demostrar en las diversas situaciones de trabajo propias de su área ocupacional, una vez que ha completado el proceso formativo.

• Describen los desempeños competentes que, en el mundo de la producción y el trabajo, se espera de las distintas figuras profesionales.

• Expresan las funciones y alcances del ejercicio de un profesional (INET).

¿Cuál es la importancia de los perfiles profesionales en la ETP?

Los perfiles profesionales describen:

• Los requerimientos de los procesos productivos aplicables a todo un sector o actividad productiva. Los estándares con los que se define el trabajo profesional bien hecho en los campos o áreas socio productivas con los que se relacionan.

• Su pertinencia en función de las demandas actuales y prospectivas del mundo del trabajo, así como la de las trayectorias formativas asociadas a ellos, garantizan la significatividad de la ETP.

• Son una referencia fundamental para la ETP porque orienta su diseño y desarrollo curricular.

• Constituyen la fuente principal para identificar las situaciones problemáticas que los/as estudiantes deberán enfrentar y resolver en su práctica profesional.

• Indican a los/as distintos actores del mundo del trabajo y la producción cuáles son las capacidades profesionales que el sistema educativo certifica y que posibilitan un desempeño competente.

Identificado un perfil profesional, su alcance formula de modo conciso las realizaciones que se esperan del/la profesional en cuestión, en las situaciones y contextos reales de trabajo propios del sector/sectores de actividad socio productiva en el que participa, precisando el grado de autonomía relativa y de toma de decisiones que posee y los criterios generales de profesionalidad y de responsabilidad social que se esperan de él (Resolución CFCyE 261/06).

ANEXO II - COMPONENTES DE UN MARCO DE REFERENCIA

Un marco de referencia no define todas las dimensiones que configuran la ETP. Solo expresan los criterios básicos y estándares que han sido acordados federalmente para que sirvan de base para el análisis en el proceso de homologación.

• En los marcos se presenta un referencial al perfil profesional. Ello es posible porque se ha realizado un desarrollo mayor de los perfiles profesionales que posibilita realizar dicha síntesis.

• Los marcos de referencia establecen criterios mínimos relativos a los aspectos de la trayectoria formativa. Es decir, no son un plan de estudios, ni cuentan con los elementos suficientes para desarrollarlo.

• De ninguna manera se les podría pedir a los marcos ser los únicos orientadores de la organización y desarrollo de la ETP ya que, afortunadamente, la realidad en la que se inscribe cada oferta formativa adquiere una complejidad de la que no podrían dar cuenta.

• No obstante, los marcos de referencia, al establecer acuerdos básicos sobre aspectos que no pueden estar ausentes en una oferta y titulación técnica, son un excelente referente para el desarrollo de cualquier propuesta formativa de la ETP, como lo es una estrategia de finalización de estudios técnicos (INET).

Contenidos de los marcos de referencia

I. Referencial al perfil profesional

• Alcance del perfil profesional

• Funciones que ejerce el profesional

• Área ocupacional

• Habilitaciones profesionales

• Nivel de certificación

II. Trayectoria formativa: campos de la formación

- Formación general
- Formación de fundamento científico-tecnológica
- Formación técnica específica

III. Prácticas profesionalizantes. Carga horaria mínima

ANEXO III - METODOLOGÍAS UTILIZADAS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PERFILES PROFESIONALES

Entre las metodologías utilizadas con mayor frecuencia para la identificación de perfiles profesionales y para la definición de competencias, pueden señalarse:

· El análisis ocupacional
· El DACUM
· El AMOD
· El análisis funcional
· El ETED (el estudio del trabajo en su dinámica)
· El análisis prospectivo

Análisis ocupacional

Esta metodología pone el acento en el estudio y en el análisis del puesto de trabajo y las tareas que realiza el/la trabajador/a. Tiene un enfoque conductista ortodoxo y no tiene en cuenta aspectos organizacionales del trabajo ni el contexto de actuación del rol profesional.

El análisis ocupacional se realiza a través del "proceso de recolección, ordenamiento y valoración de la información relativa a las ocupaciones, tanto en lo que se refiere a las características del trabajo realizado, como a los requerimientos que estas plantean al trabajador para un desempeño satisfactorio" (Pujol, 1980).

La OIT, en su glosario de términos, define el análisis ocupacional como "la acción que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridos para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada".

DACUM (*Developing a Curriculum* - desarrollando un currículum)

Es un método cualitativo de análisis ocupacional en el cual se analiza un puesto de trabajo enfocado en las funciones y especialmente en las tareas. Se diferencian las grandes tareas de las pequeñas. No se limita a describir tareas y operaciones sino también a considerar factores que garanticen un desempeño exitoso del/la trabajador/a y las herramientas a utilizar en el puesto.

El DACUM define a la función como "el conjunto de responsabilidades conformada por varias tareas a desarrollar por el trabajador en su puesto" (Mertens, 1997).

Utiliza la técnica del taller como espacio para identificar lo que se "debe hacer" y "saber hacer" en el puesto de trabajo, a partir de los aportes de expertos/as (trabajadores/as con experiencia, supervisores/as y técnico/as), quienes describen con claridad y precisión las tareas.

Del mismo modo, utiliza la técnica de taller para la validación de las matrices obtenidas con trabajadores/as y supervisores/as.

En cada taller de identificación participan de cinco a doce personas bajo la coordinación de un/a facilitador/a y un/a asistente que van registrando los aportes de los/as participantes y diferenciando las tareas más importantes de las que no lo son. Cada uno de los talleres debe planificarse y se debe poner una atención rigurosa a la selección de los/as participantes.

Para alguno/as críticos/as, el DACUM responde más a un modelo taylorista del diseño del trabajo.

Es de bajo costo y rápido para obtener resultados de aplicación inmediata en el desarrollo curricular de la formación.

AMOD (A-Model)

Se define como una variante del modelo DACUM, porque la organización de las funciones y tareas registradas en los talleres se realizan teniendo en cuenta el diseño de la formación.

Directamente se establece la secuencia de los contenidos de la formación a partir de una matriz de funciones, operaciones y tareas, y se ordenan de las más simples a las más complejas, poniendo énfasis en el modelo de aprendizaje. Las funciones se organizan por módulos cuyas secuencias tendrán en cuenta su complejidad y los aprendizajes que se deban desarrollar.

Se establecen las bases de la evaluación del aprendizaje en el proceso de formación.

Una de las críticas señaladas por distintos autores, tanto al DACUM como a su variante AMOD, consiste en la consideración de que ambas metodologías parten de la ocupación y no tienen en cuenta la globalidad del trabajo.

Otra variante del DACUM es la SCID (*Systematic Curriculum and Instructional Development*). “Cada variante tiene sus propios pasos para su desarrollo, pero todas tienen en común la planificación y ejecución de talleres para definir el procedimiento a seguir la evaluación de la ocupación en análisis, la elaboración de la descripción de la ocupación y su validación. A partir de aquí, los métodos se diferencian fundamentalmente para dar paso al desarrollo del currículum para el aprendizaje de la ocupación: ordenamiento de las competencias y subcompetencias según su complejidad y requerimientos de aprendizaje, el diseño y desarrollo instruccional, y su evaluación formativa y sumativa para la definición de las acciones correctivas pertinentes” (Julissa L. González G).

Análisis funcional (AF)

En esta metodología se analiza el proceso de trabajo desde una mirada productiva, identificando las funciones inherentes y pone énfasis en la certificación de competencias.

Las funciones pueden ser definidas a nivel sectorial (con una visión sistémica del trabajo y su contexto), para un grupo de empresas, incluso para una sola empresa con la intencionalidad de adecuar la formación a los requerimientos definidos.

Se utiliza preferentemente para desarrollar la cadena de un área productiva, identificando el propósito principal, las funciones claves y básicas y las subfunciones a los efectos de la construcción de un mapa funcional.

Se diferencia del análisis ocupacional y del DACUM con su variante AMOD, porque su aplicación permite la identificación de funciones claves, subfunciones y resultados, y no se describen las tareas.

Es un enfoque de análisis del trabajo que utiliza estrategias deductivas. Parte de las funciones de mayor complejidad y va hacia las más simples. Es un método abierto a modelos de producción flexibles y tiene en cuenta las transformaciones del mercado.

Los/as defensores/as del AF no acuerdan con la concepción de análisis atomizada y aislada del puesto de trabajo, ya que consideran relevantes aspectos del contexto y de la organización del entorno.

El método ETED (empleo-tipo estudiado en su dinámica)

El enfoque de concepción del ETED es constructivista, parte del análisis del trabajo en su complejidad entendiendo que el trabajo ya no puede considerarse como una sucesión de operaciones y que las capacidades de comunicación y acción se vuelven cada vez más decisivas en él (Mandon y Liaroutzos, 1999).

Al utilizar esta metodología, el/la investigador/a deberá despojarse de las representaciones que tiene sobre el trabajo de los otros. Generalmente, se asocia al trabajo con una sucesión de tareas dispares o con una tarea dominante. Considera Liaroutzos que, a partir de la revolución informacional, las tareas rutinarias propias de un oficio se expanden hacia otras actividades y que el trabajo hay que enfocarlo analizando los dos aspectos: el de la rutina y el de la iniciativa, ambos son constitutivos de la situación de trabajo en todos los campos de la actividad.

El eje central de esta metodología es el/la trabajador/a (porque lo considera fundamental para describir e informar sobre su propio trabajo). La consulta a otros actores con funciones de jerarquía, de supervisión y evaluación puede dar cuenta de factores que inciden en la actividad del trabajo fundamentalmente en aspectos organizacionales, de incorporación de nuevas tecnologías, de ampliación y proyección de la empresa.

Liaroutzos señala que toda situación de trabajo contiene en un momento dado un proceso de aprendizaje. Para él: "El ejercicio del trabajo es indisoluble de una forma de adquisición de saberes" y señala que, al momento de hacer el análisis del trabajo para construir una oferta de formación, es importante indagar sobre los saberes que le son propios, los modos de acceso y transmisión de esos saberes. O sea, que todo proceso formativo dentro del sistema de la formación no puede llegar a esa esencia sino solo generar las condiciones (capacidades) en el/la estudiante para que pueda ponerlas en acción en el momento que ejerza la actividad.

Otros conceptos relevantes que incorpora el método ETED es la variabilidad de las situaciones de trabajo y la flexibilidad, de acuerdo con las características del entorno y de las personas que trabajan para un mismo oficio, empleo o profesión.

En este sentido, si bien el sistema formativo no puede contemplar los diferentes contextos en los que se desarrollará la actividad del sujeto en formación, sí debe generar capacidades, conocimientos y actitudes de base que le faciliten el desempeño y la flexibilidad para comprender e interpretar los problemas a resolver en el mundo del trabajo.

No hay oficio, tarea o actividad en el mundo del trabajo en que la intelectualidad no esté presente. No existe más, para Liaroutzos y muchos otros investigadores, la dicotomía entre los/as diseñadores/as y los/as hacedores/as del trabajo. Ambas categorías están totalmente entrelazadas y combinadas en cualquier tipo de trabajo.

Por otro lado, la relación formación/empleo no es lineal, no debe abordarse con un enfoque adecuacionista, porque es imposible encontrar una formación que se corresponda con un empleo. Los contenidos del trabajo no se pueden considerar como los contenidos de la formación existente.

Lo que debe hacer el/la investigador/a o especialista al utilizar el método ETED es:

· Interpretar el contenido del trabajo en cada actividad observada e indagada.

· Identificar la complejidad de los problemas a resolver en el espacio del trabajo para configurar los niveles de la formación.

· Diagnosticar las capacidades que se deberán desarrollar, apropiadas al contenido del trabajo, en las situaciones y problemáticas a resolver en el espacio del trabajo.

Método prospectivo

El método prospectivo requiere de un enfoque multidisciplinario, una “visión” de futuro a largo plazo partiendo del movimiento y los cambios en el mundo del trabajo provocados por la incorporación de las nuevas tecnologías, por la dinámica y la circulación de la información por las redes, como así de la producción del conocimiento y la incidencia de lo global sobre lo local.

Lo que ocurre a nivel global impacta a nivel local, no solo en cuestiones de la economía, sino catástrofes, sequías, inundaciones, hambrunas, movimientos migratorios, etc.; cuestiones que se definen vinculadas al cambio climático.

Por ello, el análisis prospectivo analiza los perfiles profesionales que demandan los sectores, con formas de abordar y de pensar diferentes a los métodos que se venían utilizando.

La esencia de la prospectiva está en anticipar “futuros plausibles”, plantear hipótesis, escenarios posibles, vincular el pasado, el presente y el futuro. Requiere de un enfoque global y sistémico con la participación de distintos actores sociales.

La prospectiva es una construcción social del futuro que requiere un aprendizaje colectivo, continuo, dinámico de crear visiones y proyectos de convivencia-cooperación humana que necesitan pensamiento estratégico (visiones, valores, capacidades) y una formación ética profunda (Gontero y Albornoz, 2019).

ANEXO IV - MÉTODOS CUALITATIVOS Y MIXTOS PARA UN ANÁLISIS PROSPECTIVO DE LOS SECTORES EN EL MARCO DE LA DEFINICIÓN DE PERFILES PROFESIONALES

Los métodos cualitativos estudian la realidad desde la subjetividad de los/as actores participantes. El objetivo principal es "describir, comprender e interpretar los fenómenos a través de las percepciones y los significados producidos por las experiencias de los participantes" (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), los cuales son interpretados a través de los valores y creencias del/la investigador/a.

Los métodos mixtos son los que combinan al menos un componente cualitativo y cuantitativo para obtener una mejor y completa descripción de la situación, el tema o problema a estudiar. Se introducen en los datos resultantes de la subjetividad aspectos matemáticos y estadísticos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Ábaco de Régnier

Es una herramienta cualitativa que permite efectuar un análisis rápido de un tema o situación a partir del debate y el intercambio de ideas entre diferentes expertos/as y actores de un sector para llegar a un consenso. Permite reducir la incertidumbre, da lugar a matices y perspectivas respecto a una situación. Incorpora un análisis de la evolución del pasado y los posibles cambios a futuro para el tema, situación o problema planteado.

Es una metodología muy participativa. Permite la colaboración en un plano de igualdad y horizontalidad, lo que facilita la expresión divergente y no admite la presencia de un/a líder que pueda direccionar las opiniones e influenciar en el grupo.

Si bien no es una herramienta muy conocida, no quita que sea una muy enriquecedora porque permite la pluralidad de opiniones. A través de distintas instancias de consultas, intercomunicación e intercambio se llega a consensos.

Se implementa a través de tres fases:

1. Planteo de la problemática a tratar, a partir de una recolección organizada alrededor de preguntas amplias solicitadas a los/as expertos/as y a otros actores.

2. Tratamiento y análisis a través de una organización en escala cromática de las respuestas y elaboración de una matriz.

3. Discusión abierta entre los/as participantes para llegar a un consenso. En esta fase se reúnen los argumentos de cada votación y se analizan coincidencias y diferencias.

Ha sido utilizada en ámbitos académicos para el diseño de perfiles profesionales de carreras universitarias, en ámbitos empresariales o en instituciones con el uso de herramientas TIC, lo que permitió superar límites geográficos e integrar grupos para valorar temas y obtener resultados (Griffin-Sobel, 2009) de manera rápida y efectiva.

La entrevista

Es una herramienta cualitativa, puede ser semiestructurada o abierta con un objetivo definido y requiere de un/a entrevistador/a experimentado/a y un/a entrevistado/a.

Es muy útil para profundizar el análisis del trabajo, a partir de la opinión, el relato y la información cuando el/la entrevistado/a es el/a propio/a trabajador/a.

Su aplicación debe considerar:

· El momento de preparación de la entrevista.

· El momento de implementación. Lleva un tiempo determinado de una hora y media y el/la entrevistador/a deberá poseer habilidades para el registro y toma de notas. Cuando se dan las posibilidades de utilizar grabaciones, no se omite el registro de notas, ya que no solo se registrará lo expuesto por el/la entrevistador/a sino sus gestos, sus emociones y comentarios.

· Momento de análisis de resultados.

El método Delphi

Es una herramienta considerada entre los métodos mixtos que integran elementos cualitativos y cuantitativos en las descripciones de un tema o situación, y una de las más utilizadas en los estudios prospectivos. La técnica Delphi se define como un método de estructuración de un proceso de comunicación grupal que es efectivo a la hora de permitir a un grupo de individuos como un todo, tratar un problema complejo (Valdés y Suárez Marín, 2013).

Delphi es una metodología estructurada para recolectar sistemáticamente juicios de expertos sobre un problema, procesar la información y a través de recursos estadísticos, construir un acuerdo general de grupo. Permite la transformación durante la investigación de las apreciaciones individuales de los/as expertos/as en un juicio colectivo superior.

Cuando dice “experto” se refiere a todo actor que cuenta con una formación y experiencia que le ha permitido alcanzar un dominio sobre determinados temas o situaciones, que lo diferencia de los “iguales” y, a su vez, manifiesta interés de participar con sus opiniones para llegar a conclusiones en procesos de discusión con pares convocados.

Los principios básicos que rigen la realización de un estudio Delphi son:

1. Es un proceso iterativo: consistente en la realización de rondas sucesivas de consultas para que los participantes revisen sus opiniones.

2. Requiere de una retroalimentación: los/as expertos/as reciben las valoraciones de todos los/as participantes antes de cada ronda, para contrastar sus criterios con los del resto del grupo y ofrecer nuevamente su juicio.

3. Requiere del anonimato para las respuestas individuales (con frecuencia en la práctica se dificulta por la interacción entre los/as expertos/as y el reconocimiento entre ellos en el campo profesional).

4. Tiene como propósito la construcción de un consenso: este es un acuerdo general de grupo a partir del procesamiento estadístico de las diferencias y coincidencias entre las apreciaciones individuales y sus modificaciones a través de las rondas (como mínimo se recomienda cuatro rondas).

Se recomienda para la rigurosa aplicación del método de Delphi mantener el "anonimato para las respuestas individuales" durante cada ronda de consultas y la confidencialidad sobre la autoría de cada opinión.

Se lo denomina "Delphi modificado" cuando se incluye al menos un encuentro grupal cara a cara con los/as expertos/as.

La aplicación del método Delphi se desarrolla en diferentes fases (Valdés y Suarez, 2013):

1. Fase de preparación:

· Selección de expertos/as.
· Preparación del instrumento (cuestionarios) que son revisados y modificados a partir de las opiniones de los/as expertos/as en cada ronda.
· Decisión de la vía de consulta.

2. Fase de consulta
· Realización de las rondas de consulta (los cuestionarios vuelven a aplicarse, pero son nuevos ya que incorporan opiniones de los/as expertos/as en cada ronda).
· Procesamiento estadístico sucesivo.
· Retroalimentación.

3. Fase de consenso:
· Construcción del consenso.
· Reporte de resultados.

Es importante destacar del método Delphi que los cuestionarios aplicados a los/as expertos/as en las distintas rondas son reelaborados por los/as investigadores/as para volver a aplicarlos en cada vuelta y este proceso se repite, en general, unas cuatro veces.

Las variantes que se han hecho del método Delphi son múltiples.

Podemos destacar entre ellas su utilización cuando se realiza la “prospectiva tecnológica”, centrada en el estudio de nuevas tendencias, tecnologías y fuerzas nuevas que pudieran surgir de la combinación de factores tales como las nuevas preocupaciones sociales, las políticas nacionales y los avances tecnológicos. Muchos de esos factores se encuentran más allá de todo control, influencia y conocimiento de las empresas.

La prospectiva tecnológica es una combinación de pensamiento creativo, visiones expertas y escenarios alternativos que contribuyen a la planificación estratégica.

Una experiencia interesante de investigación y estudio sobre este enfoque utilizando el método Delphi se realizó en la Universidad Nacional de la Matanza (Departamento de Ingeniería e Investigaciones Tecnológicas), que se propuso establecer la vinculación de la formación con el medio productivo local, además de elaborar información pertinente para el desarrollo tecnológico, la inserción laboral de alumnos/as y graduados/as de la universidad y la formación de sus docentes.

ANEXO V - MODELO DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD PARA LA DETECCIÓN DE PERFILES FORMATIVOS DE LA EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL

1) Consideraciones específicas

La entrevista es un método cualitativo: si bien se presenta como un instrumento más flexible que otras herramientas cuantitativas, requiere preparación y planificación previa al acto en sí de la entrevista. En consecuencia, se debe construir una guía que oriente la aplicación del instrumento hacia los resultados esperados, para poder identificar perfiles profesionales o su actualización y, a su vez, considerar que la entrevista arrojará elementos para la adecuación y/o configuración de diseños curriculares para las ofertas de la ETP.

Inicialmente, es muy importante que la construcción de la guía considere que:

· debe ser construida a partir de los resultados de los procesos de indagación realizados sobre el sector, como por ejemplo las particularidades de las empresas (tamaño, organización, volumen de producción, etc.), las características de los empleos (formalidad, informales, a término, reducción y/o ampliación), las organizaciones de los/as trabajadores/as, su sindicalización o agremiación, crisis, reclamos, acuerdos en paritarias, etc.

· debe incluir aquellos puntos críticos que permitan inferir los niveles de formación y los conocimientos de base y específicos a desarrollar en los procesos de aprendizajes formalizados en la ETP.

· la recolección de la información aportada por el/la entrevistado/a (en nuestro caso, el/la trabajador/a) es la esencia del trabajo de análisis y procesamiento posterior.

· el objetivo de la entrevista a un/a trabajador/a es saber en profundidad cuáles son las funciones, tareas y la puesta en acción de conocimientos adquiridos en su formación o desarrollados a lo largo de su trayectoria laboral y cómo los utiliza y resignifica en el trabajo que realiza.

· debe prever la realización de la entrevista en el lugar del trabajo junto a equipos, herramientas e insumos. Muchas veces ayuda al/la trabajador/a poder explayarse con mayor seguridad y mostrar lo que hace sin necesidad de hacer un relato minucioso.

· cobra importancia la descripción del contexto donde ocurre el proceso de trabajo, la variabilidad de las condiciones del ambiente del trabajo como así problemas a resolver por el/la trabajador/a y características personales.

· la información obtenida debe permitir dimensionar los medios que utiliza, los equipos, los objetos que debe manipular, las condiciones de trabajo, como así la interacción con otros/as trabajadores/as y personal de la empresa.

· es necesario incluir un registro de la observación del puesto como así el proceso del trabajo en su conjunto.

· debe facilitar un diálogo dinámico y fluido de manera tal de generar un clima de confianza y utilizar un lenguaje claro, preciso, entendible al realizar las preguntas. Debe evitar direccionar las respuestas o dar por entendido algunos aspectos que no quedan explicitados en ellas.

· debe contemplar la posibilidad de que el/la entrevistador/a reformule las preguntas si las respuestas son insuficientes o vuelva a plantearlas para profundizar aspectos pocos claros.

2) Ejes estructurantes de la entrevista para detectar perfiles formativos de la ETP

A continuación, se proponen cinco ejes estructurantes de la entrevista y, a título orientativo, ejemplos de preguntas que deberán ser adecuadas a cada entrevista y a su contexto.

Sobre el recorrido profesional

¿Puede describirme de manera muy corta cómo fue su recorrido profesional desde que comenzó a trabajar? ¿Qué tipo de formación le fue requerida?

¿En qué tipo de empresas, organización o institución/organismo se ha desempeñado? ¿En qué lugares trabajó? ¿En dónde está trabajando actualmente? ¿Cómo llegó al trabajo actual?

Sobre la descripción del trabajo

¿Cómo es su trabajo actual?

¿Dónde lo desempeña?

En pocas palabras, describa su personalidad.

¿Cómo llegó a especializarse?

¿Qué conocimientos fue adquiriendo en la práctica del trabajo?

¿Qué actividades realiza en su trabajo actual?

De las actividades que acaba de mencionar, ¿puede darme un ejemplo o mostrarme cómo la hace y explicarme particularmente en qué consiste su trabajo?

¿Qué actividades son de su responsabilidad? ¿Hay circunstancias en las que la persona que lo/a dirige le encarga actividades que no corresponden a las habituales o a las que usted no está asignado en su puesto de trabajo? ¿Reemplaza a compañeros/as? ¿Qué actividades considera que no le corresponde realizar?

Con respecto al conjunto de todas las actividades que me cuenta, ¿cómo las organiza? ¿Tiene establecido un orden?

¿Está establecido una forma de organizar su trabajo? ¿Qué tiene en cuenta al momento de realizar las actividades?

Ese orden, ¿está asentado en un cuaderno, documento, nota, etc.?

¿Cuándo termina su trabajo? En ese momento, ¿deberá dejar por escrito dificultades que tuvo, plantear de problemas (ejemplo en una línea de producción), etc.?

¿A qué le presta especial atención en el conjunto de las actividades que realiza en su trabajo?

Sobre las relaciones en los espacios de trabajo

¿Realiza el trabajo solo o con otros/as trabajadores/as? ¿Sus actividades de trabajo están coordinadas con el trabajo de otras personas?

Si algo no sale bien, ¿a quién recurre?¿Qué hace dicha persona?

¿Recibe indicaciones de su jefe/a sobre el conjunto de actividades que se espera que usted realice en la jornada? ¿Cómo es su relación con la superioridad en cuanto al volumen del trabajo a realizar? ¿Recibe indicaciones de volumen, cantidad y calidad? ¿Hay control y supervisión sobre su trabajo? Si la respuesta es sí, ¿quién lo realiza, cómo y cuántas veces?

¿Puede describir el trabajo que hacen sus compañeros/as y cómo se vinculan las actividades que realizan con las que están bajo su responsabilidad?

¿Cómo inciden las actividades que realiza en el trabajo de sus compañeros/as?

¿Qué importancia tiene su trabajo en la organización y producción de la empresa?

¿Puede describir la finalidad de su trabajo? ¿Cuál es la importancia y sentido para la empresa? ¿Qué trascendencia tiene su trabajo para la comunidad?

Sobre las exigencias y obligaciones en el trabajo

¿Cuáles son los conocimientos que debe tener una persona que quiera ocupar su lugar de trabajo? Es decir, ¿qué debería saber hacer? ¿Qué cualidades personales debería reunir para cumplir su rol?

Al recordar su inicio en este trabajo, ¿qué conocimientos le sirvieron? ¿Tuvo que aprender muchas cosas? ¿Cuáles? ¿Quiénes lo/a ayudaron?

¿A quién recurrió cuando no sabía algo?

¿Podría describir las cosas más importantes que aprendió en su trabajo?

Para una persona que se inicia en el lugar de su trabajo, ¿cuánto tiempo le llevaría aprender las actividades? ¿Y dominarlas? ¿Y hacerlas con efectividad?

¿Qué cuestiones son las que requieren mayor atención? ¿Qué cosas deben saberse? ¿Cómo se podrían ir aprendiendo? ¿Qué experiencias le servirían para lograr hacer su trabajo? ¿Cuánto tiempo le llevaría aprender todo lo que usted sabe y domina en su trabajo?

Sobre la evolución del trabajo

Si hubo cambios en el trabajo que hoy se desempeña, ¿podría describir en qué cambió?
¿Estos cambios le fueron comunicados previamente?

¿Qué innovaciones tecnológicas provocaron estos cambios en su trabajo?, ¿equipos nuevos?, ¿nuevas técnicas?

¿Hubo algún cambio en la organización del trabajo que afectó o modificó las actividades que viene realizando? ¿Podría describir en detalle?

3) Consideraciones finales

Al inicio de la entrevista

Es recomendable que el/la entrevistador/a se presente y mantenga una conversación informal en la cual incluya con claridad el objetivo de su trabajo de estudio, la finalidad y el uso de la información recogida.

Paulatinamente, deberá ir formalizando la conversación y comunicará que tiene un conjunto de pautas que actuarán como guía de la entrevista.

Antes de comenzar, se debe solicitar autorización para la grabación y la toma de notas durante el transcurso de la entrevista.

Durante la entrevista

Se recomienda mantener un diálogo fluido, dinámico, amigable e ir conduciendo la entrevista para la obtención de la información objetivo.

Al final de la entrevista

Es bueno que el/la entrevistador/a repase los aspectos trabajados con la persona entrevistada y la invite a realizar precisiones, correcciones, agregados, entre otros. Al mismo tiempo que desandan el espacio de trabajo.

Asimismo, es un buen momento para ofrecerle mayor información sobre la finalidad de la entrevista, su importancia y volver a garantizar la confidencialidad de los datos obtenidos según las normas establecidas.