

1.1 BREVES REFLEXIONES PRÁCTICAS, SOBRE LA METODOLOGÍA DE PERFILES

La metodología de perfiles se inserta dentro de la dinámica del mejoramiento integral que experimentan las instituciones y se constituye en un puntal estratégico para determinar los insumos y los productos.

Los insumos informativos que se utilizan en la elaboración provienen de fuentes primarias y secundarias, producto de reuniones talleres con equipos multidisciplinarios, reuniones de socialización y consenso. Las secundarias son el resultado de información bibliográfica, entre las que deben destacarse el Manual de Clasificación de Puestos, el Diseño de Perfiles Ocupacionales, Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Diseño Curricular producidos en años anteriores, el POA y la DNC.

El propósito general lo constituye el hecho de proporcionar conocimientos y habilidades científico técnicas, necesarias para un eficiente y eficaz ejercicio de la acción dentro del campo de sus respectivas competencias, con el fin de dotarlo de una concepción filosófica y normativa que le permita asumir un rol imparcial y beligerante en la búsqueda de la verdad, y a la vez asegurar que se garanticen los procesos de selección, formación y actualización de los profesionales.

Para lograr el equilibrio entre el deber y la práctica, los perfiles asumen la responsabilidad de visualizarlas, utilizando la información para estructurar el perfil real; es decir, lo que exige la normativa y el devenir del perfil ideal, lo que en la realidad se debería ejecutar en la práctica, de acuerdo a la demanda social.

El Perfil se organiza en áreas estructuradas, correspondientes a las necesidades de conocimiento. Las áreas se organizan de acuerdo a la competencia establecida en el Manual de Puestos y en las tareas diarias que el profesional realiza en su dependencia, así como los valores y actitudes necesarias, considerando que el país es una nación plural y multicultural.

El Perfil además de connotar la práctica profesional especializada, también refiere rasgos de personalidad, cualidades y calidades, en el ámbito personal, profesional y educativo, que sinecuanon debe aportar la o el egresado a su actividad laboral, de manera que promuevan el uso de la ciencia y la tecnología.

El diseño de perfiles se sustenta de información de primer grado; es decir, información de campo, así como de la normativa institucional, experiencias anteriores y cualesquiera de otros materiales impresos y/o experiencias, lo cual facilita la formación de cuadros de profesionales para una actividad determinada de acuerdo con la especialidad, formando un entretejido incluyente en cada una de las etapas, a partir de la

- Preselección.
- Inducción
- Formación

Especialización:

Actualización:

Para dar pie a la situación de emergencia en el cumplimiento de plazos inmediatos, podría en corto tiempo aplicar a una muestra que más o menos fuera representativa. El siguiente FORMATO es para recopilar información de las tareas que IN SITU realiza el operador, con el objetivo de desarrollar el perfil ideal, utilizando todos los materiales e información recopilada sobre el puesto.

Es importante que al momento de recabar la información en el campo, o de las personas directamente involucradas, se les informe sobre los objetivos e importancia de suministrar la información real, entendiéndose que si sabemos en qué se utilizará la misma, tendremos mejor garantía de confianza para suministrarla.

Ejemplo:

No.	TAREAS QUE REALIZA (de lo difícil a fácil)	CONOCIMIENTOS REQUERIDOS	HABILIDADES PARA EL DESEMPEÑO	ACTITUD PARA LA ACTIVIDAD	HORAS INVERTIDAS (MES)
1	Orientación a Usuarios	a. Conocimiento de la institución. b. Relaciones Humanas c. Conocimientos Jurídicos	a. Sentido de orientación y observación b. Capacidad ejecutiva c. Trato de personas d. Manejo de informática	Dinamismo Amabilidad Seguridad	10 hrs.

Permite visualizar las fortalezas requeridas para el desempeño profesional en determinadas posiciones, y derivar acciones para otras fases del proceso.

Del perfil real deben desprenderse por lo menos los siguientes aspectos:

Requisitos del puesto.

- 1) Nivel académico
- 2) Experiencia laboral
- 3) Requisitos
- 4) Aspectos personales.

Descripción del puesto:

- 1) Carácter del puesto
- 2) Objetivos a cumplir
- 3) Filosofía del trabajo

Funciones que le asigna el puesto:

- 1) Tareas que le corresponde realizar
- 2) Líneas de comunicación.

ASPECTOS BÁSICOS QUE DEBE CONTENER EL PERFIL:

FUNCIONES

CONDICIONES PERSONALES

- a. Honorabilidad
- b. Prestigio
- c. Personalidad (Psicológicos)

CONDICIONES PROFESIONALES

- a. Formación Académica
- b. Experiencia Profesional