

CONSEJO DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

GUÍA TÉCNICA ELABORACIÓN DEL MAPA FUNCIONAL

SISTEMA NORMALIZADO DE COMPETENCIA LABORAL

	Guía Técnica Elaboración del Mapa Funcional	Clave: M2MPN007
	Versión: 2.0	Cancela a la Versión: 1.0

Tabla de Contenidos

Elaboración del Mapa Funcional	
Visión general del proceso	3
Sección A	
Principios que rigen el Análisis Funcional	
Visión General	7
1. Principios relacionados con la expresión de las funciones laborales	8
Primer Principio: Estructura de las funciones laborales	8
Segundo Principio: Las funciones laborales deben ser evaluables	10
Tercer Principio: No referir situaciones laborales específicas	11
2. Principios relacionados con la desagregación de las funciones laborales	12
Primer Principio: Partir de un Propósito Principal	12
Segundo Principio: Relación causa - consecuencia	13
Tercer Principio: No deben aparecer funciones repetidas	16
Cuarto Principio: Identificación de elementos de competencia	17
Sección B	
Procedimiento para elaborar el Mapa Funcional	
Visión general	18
1. Procedimiento para elaborar el Mapa Funcional	19
2. Registros de la autoinspección del Mapa Funcional	23
Esquema del Mapa Funcional	29

Elaboración del Mapa Funcional

Visión general del proceso

Introducción La primera etapa del proceso que conduce a la obtención de Calificaciones de Competencia Laboral se refiere a la elaboración del Mapa Funcional.

El Mapa Funcional proporciona la información necesaria para la construcción de la Calificación de Competencia Laboral.

Propósito El propósito de esta Guía Técnica es proporcionar la información técnica y los procedimientos que permitan la elaboración del Mapa Funcional.

Usuarios La presente Guía Técnica está dirigida a:

- Secretarios Técnicos
- Asesores Técnicos
- Grupos Técnicos de los Comités de Normalización y
- Grupos de Trabajo de los Casos Piloto

Concepto En el desarrollo del Mapa Funcional es necesario atender el siguiente concepto:

- El *Mapa Funcional* es la representación gráfica del conjunto estructurado de las funciones laborales que se requieren para alcanzar los resultados previstos en una función global denominada Propósito Principal.

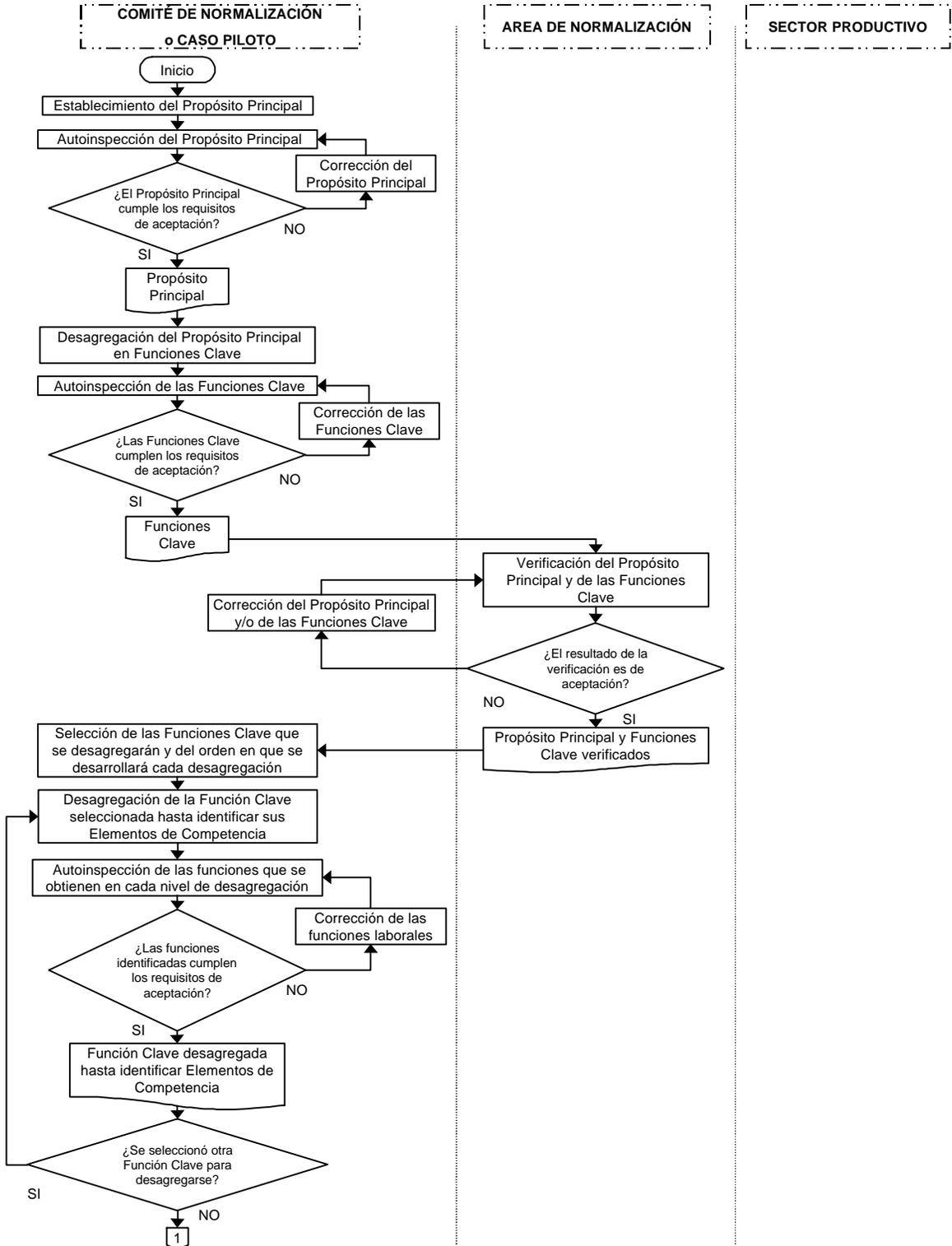
Entrada La entrada de este proceso es, en consecuencia, el Propósito Principal.

Continúa en la siguiente página

Visión general del proceso, Continúa

Proceso

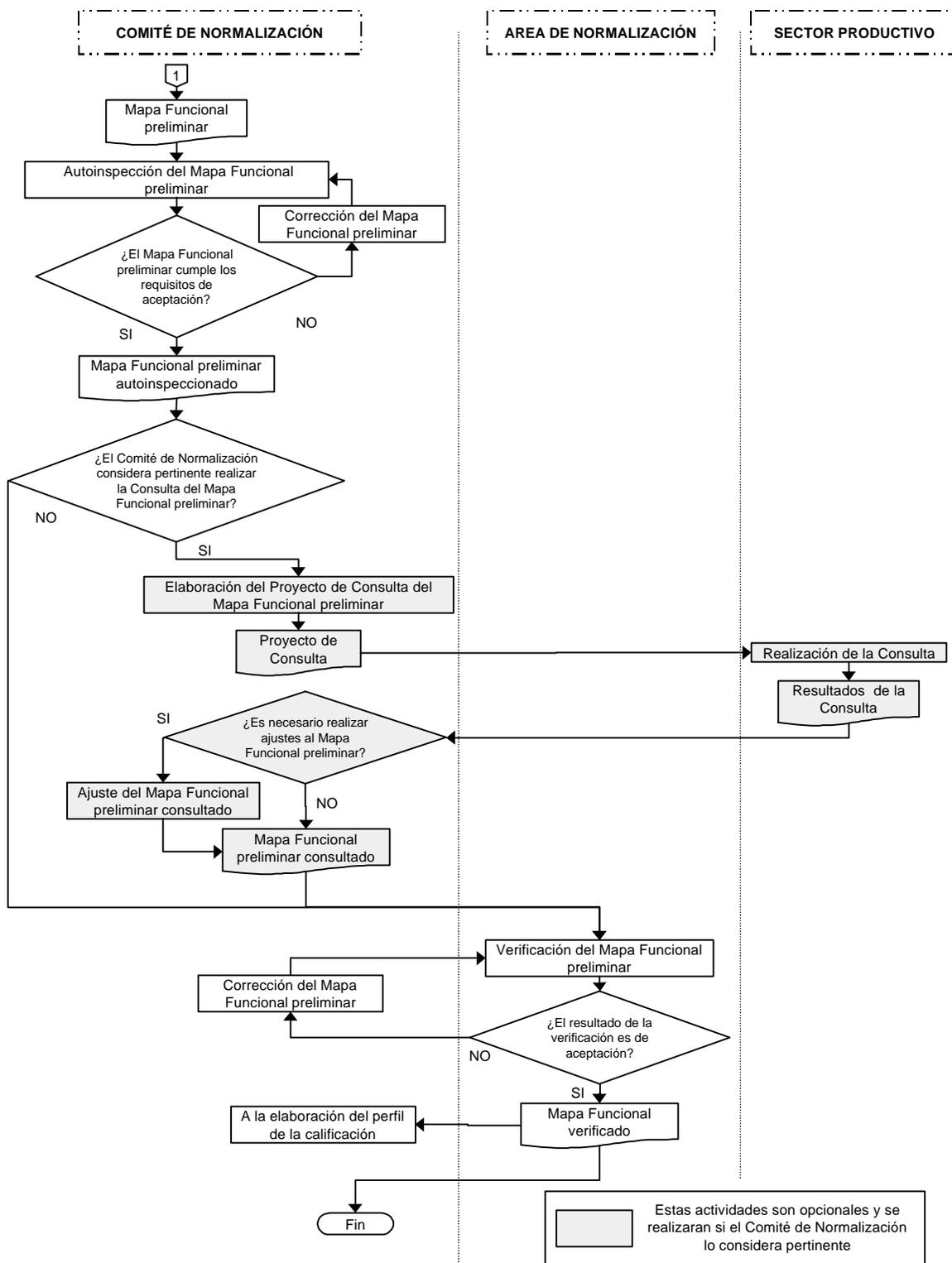
El siguiente diagrama muestra el proceso de elaboración del Mapa Funcional:



Continúa en la siguiente página

Visión general del proceso, Continúa

Proceso, (continúa)



Continúa en la siguiente página

Visión general del proceso, Continuación

Producto El producto de este proceso es el Mapa Funcional en el cual se integran las funciones que permitirán la estructura de la Calificación Laboral.

Instrumento Para obtener el Mapa Funcional se utiliza el *Análisis Funcional*, técnica que sirve para identificar y ordenar las funciones laborales que se llevan a cabo para lograr la función laboral global denominada Propósito Principal.

Alcance El alcance de esta Guía Técnica corresponde al proceso de elaboración del Mapa Funcional. La información relativa a la consulta en el Sector Productivo y a la verificación estará referida en los Lineamientos Técnicos correspondientes.



Sección A

Principios que rigen el Análisis Funcional

Visión General

Introducción El Mapa Funcional se obtiene por la aplicación sistemática del Análisis Funcional que consiste en la desagregación sucesiva de las funciones laborales.

Existen una serie de principios que se deben atender en la aplicación del Análisis Funcional.

Propósito El propósito de esta sección es proporcionar la descripción de cada uno de los principios que rigen el Análisis Funcional, así como una serie de ejemplos relacionados con dichos principios.

Principios Los principios que se aplican en el Análisis Funcional se clasifican en dos: los relacionados con la expresión de las funciones laborales y los relacionados con la desagregación de las mismas.

Contenido La presente sección contiene los siguientes temas:

Tema	Página
Visión general	7 de 29
1. Principios relacionados con la expresión de las funciones laborales	8 de 29
2. Principios relacionados con la desagregación de las funciones laborales	12 de 29

Continúa en la siguiente página

1. Principios relacionados con la expresión de las funciones laborales

Introducción En este Tema se describirán los principios correspondientes a la expresión de las funciones, para lo cual es necesario precisar el concepto de una función laboral.

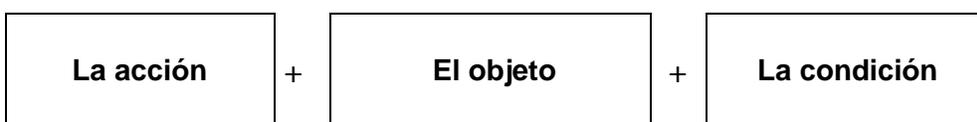
Función laboral Una función laboral es la forma adoptada por el Sistema Normalizado de Competencia Laboral para referir las actividades laborales que son necesarias para lograr uno o varios objetivos de trabajo.

Las funciones laborales se utilizan con el propósito de favorecer una evaluación objetiva de la competencia, y deben estar referidas de tal manera que sea posible la identificación de los resultados esperados.

Se debe tener cuidado de no confundir una función laboral con un proceso productivo, ni con los aspectos que refieren la productividad o la eficiencia de una empresa u organización.

Primer Principio: Estructura de las funciones laborales

La estructura El primer principio se refiere a la estructura de la función laboral, que consiste en las siguientes partes:



La acción La primera parte de la estructura se refiere a la acción a realizar y es el propósito de la función. La acción se expresa por medio de un verbo en infinitivo.

El objeto La segunda parte de la estructura se refiere al objeto sobre el que recae la acción.

Continúa en la siguiente página

Primer Principio: Estructura de las funciones laborales,

Continúa

La condición La evaluación de la competencia laboral requiere de establecer con precisión, claridad y concreción la función laboral, por lo que es necesario precisarla mediante la condición.

La condición establece la amplitud de la función. La omisión de la condición ocasionaría la imprecisión de la función, lo que se traduciría en la imposibilidad de evaluarla.

Debe evitarse referir aspectos que tienen que ver con la manera en que se realiza la acción.

Existen situaciones excepcionales, en las que la condición está implícitamente definida por la acción y el objeto en que recae la acción.

Ejemplos A continuación se presentan ejemplos de la aplicación de este principio:

Acción	Objeto	Condición
Elaborar	productos	farmacéuticos
Coordinar	las actividades	de su equipo de trabajo
Obtener	vidrio	fundido

Continúa en la siguiente página

Segundo Principio: Las funciones laborales deben ser evaluables

Deben ser evaluables

Todas las funciones laborales que se presenten en el Mapa Funcional deben ser evaluables.

Para que una función laboral sea evaluable debe ser *discreta* y debe expresar un sólo resultado. De esta forma, las funciones se interpretarán siempre de la misma manera.

Una función laboral es *discreta* cuando tiene claramente definidos su inicio y su término.

Se debe evitar utilizar términos como *conocer, saber, evaluar, asegurar, analizar, comprender, lograr, garantizar, etc.*, debido a que no son referencia objetiva de evaluación, no son actividades discretas ya que refieren acciones sin límites acotados.

El presentar dos acciones en un mismo enunciado, dificulta la identificación del resultado crítico.

Ejemplos y contraejemplos

A continuación se presentan ejemplos y contraejemplos de la aplicación de este principio:

Ejemplos
Diseñar planes de ventas
Auditar la limpieza de las áreas de manufactura y la indumentaria de los trabajadores
Promocionar productos farmacéuticos

Continúa en la siguiente página

Segundo Principio: Las funciones laborales deben ser evaluables, Continúa

Ejemplos y contraejemplos (continúa)

Contraejemplos	Desviación
Comparar los registros efectuados en pruebas y monitoreo a sistemas electromecánicos	La acción no refiere el resultado de la actividad
Asegurar la calidad del producto	La acción no refiere el resultado de la actividad de una persona, el término "Asegurar" no es evaluable por que influyen diferentes factores para obtener la calidad del producto
Lograr una mayor participación en el territorio colocando y exhibiendo los productos con los clientes	El enunciado presenta más de una acción, además el término "Lograr" no es evaluable por que influyen diferentes factores para obtener el resultado de la función
Contribuir al bienestar de la población vulnerable	El término "bienestar" del objeto no tiene límites acotados para su evaluación (No es una función discreta)

Tercer Principio: No referir situaciones laborales específicas

No debe referirse situaciones específicas

Con el propósito de identificar el potencial de aplicación de la competencia en distintos ámbitos laborales, la función no debe estar referida a una situación laboral específica o a una tarea, esto permite la posibilidad de transferir la competencia.

Ejemplos y contraejemplos

A continuación se presentan ejemplos y contraejemplos de la aplicación de este principio:

Ejemplos
Ensamblar prendas de vestir
Afinar el motor a gasolina con sistema de carburador

Contraejemplos	Desviación
Producir chamarras de piel de borrego	Refiere una situación laboral específica
Afinar el motor a gasolina con carburador de 2 gargantas	Refiere una situación laboral específica

2. Principios relacionados con la desagregación de las funciones laborales

Introducción El Mapa Funcional se presentará de manera que queden explícitas todas las funciones laborales obtenidas por las desagregaciones sucesivas a partir del Propósito Principal y hasta la identificación de los elementos de competencia.

La primera desagregación del Propósito Principal corresponde a las Funciones Clave.

A continuación se describen los principios que se aplican en el Análisis Funcional relacionados con la desagregación de las funciones laborales.

Primer Principio: Partir de un Propósito Principal

Definición del Propósito Principal El punto de partida para el desarrollo del Mapa Funcional es la función que convencionalmente se ha denominado Propósito Principal.

Para fines del Sistema Normalizado de Competencia Laboral el Propósito Principal es la función de la organización.

Por organización se puede considerar un sector productivo, un conjunto de empresas, o instituciones; según lo acuerde el Comité de Normalización o el Caso Piloto.

Expresión del Propósito Principal Para expresar el Propósito Principal se debe:

- considerar el resultado de la actividad laboral global de la organización
- utilizar una frase breve que refiera la acción, el objeto de la acción y la condición
- evitar referirlo como la misión de la organización

Existen situaciones excepcionales, en las que el Propósito Principal podrá contener dos acciones que por su naturaleza no pueden referirse como una sola.

Continúa en la siguiente página

Primer Principio: Partir de un Propósito Principal, Continúa

Ejemplos y contraejemplos A continuación se presentan ejemplos y contraejemplos de la aplicación de este principio:

Ejemplos
Fabricar y comercializar productos textiles
Suministrar servicios de agua potable y de recolección y tratamiento de aguas residuales a la población

Contraejemplos	Desviación
Elaborar, distribuir y comercializar productos alimenticios	Las acciones de distribuir y comercializar no son excluyentes
Fomentar el desarrollo competitivo de la fuerza laboral	Refiere la misión de una organización, y el termino “Fomentar” no es evaluable

Segundo Principio: Relación causa - consecuencia

Relación causa-consecuencia

La desagregación de una función laboral en otras funciones se hará con base en la relación técnica de causa – consecuencia de la actividad laboral.

La relación causa - consecuencia se deberá mantener en todas las desagregaciones de las funciones laborales.

Este principio se aplica a partir de la desagregación del Propósito Principal que en primera instancia, se identifica como *consecuencia* de sus funciones desagregadas. En este caso, las funciones desagregadas son las *causas* del Propósito Principal.

Al continuar la aplicación de este principio, las funciones *causa* que se obtienen en una primera desagregación se convierten en funciones *consecuencia* para su propia desagregación y así sucesivamente.

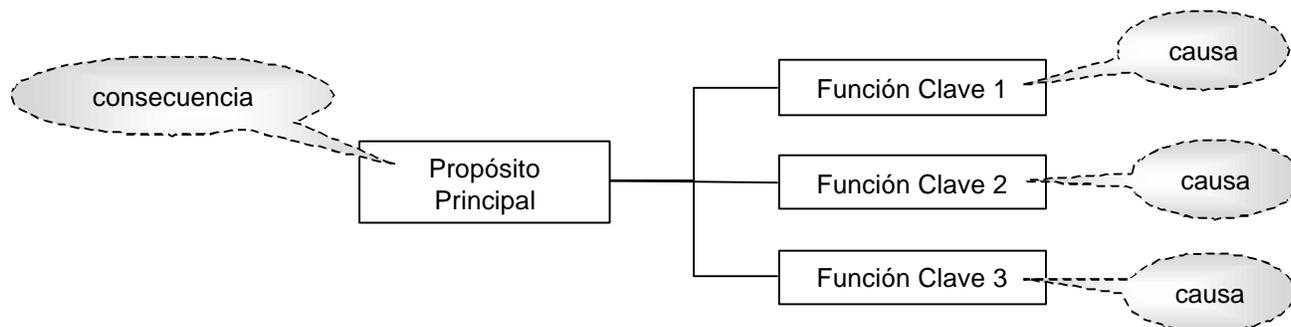
Como resultado de la aplicación de este principio se debe obtener, por lo menos, dos funciones laborales para cada desagregación.

Continúa en la siguiente página

Segundo Principio: Relación causa - consecuencia, Continúa

Expresión Gráfica

La aplicación de la relación causa - consecuencia en la desagregación de un Propósito Principal, que en este caso dio lugar a 3 Funciones Clave, se presenta de la siguiente manera:



Revisión de la aplicación del principio

La revisión de la aplicación del principio de relación causa - consecuencia para el caso anterior se realiza de derecha a izquierda, teniendo como resultado lo siguiente:

$$\begin{array}{r} \text{Función Clave 1} \\ + \text{Función Clave 2} \\ \text{Función Clave 3} \\ \hline \text{Propósito Principal} \end{array}$$

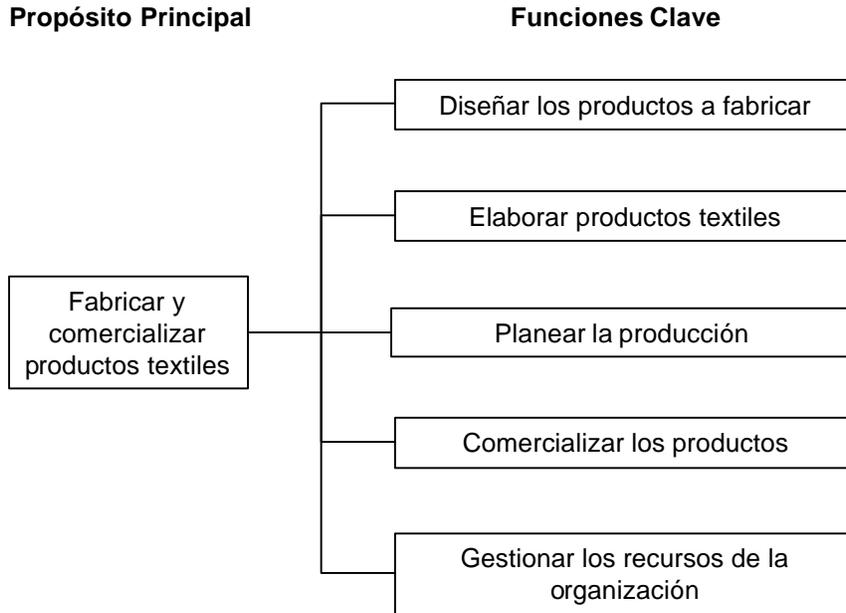
Para este caso, las Funciones Clave son las suficientes y necesarias para el logro del Propósito Principal.

Continúa en la siguiente página

Segundo Principio: Relación causa - consecuencia, Continúa

Ejemplo

A continuación se presenta un ejemplo de la aplicación de este principio:



Tercer Principio: No deben aparecer funciones repetidas

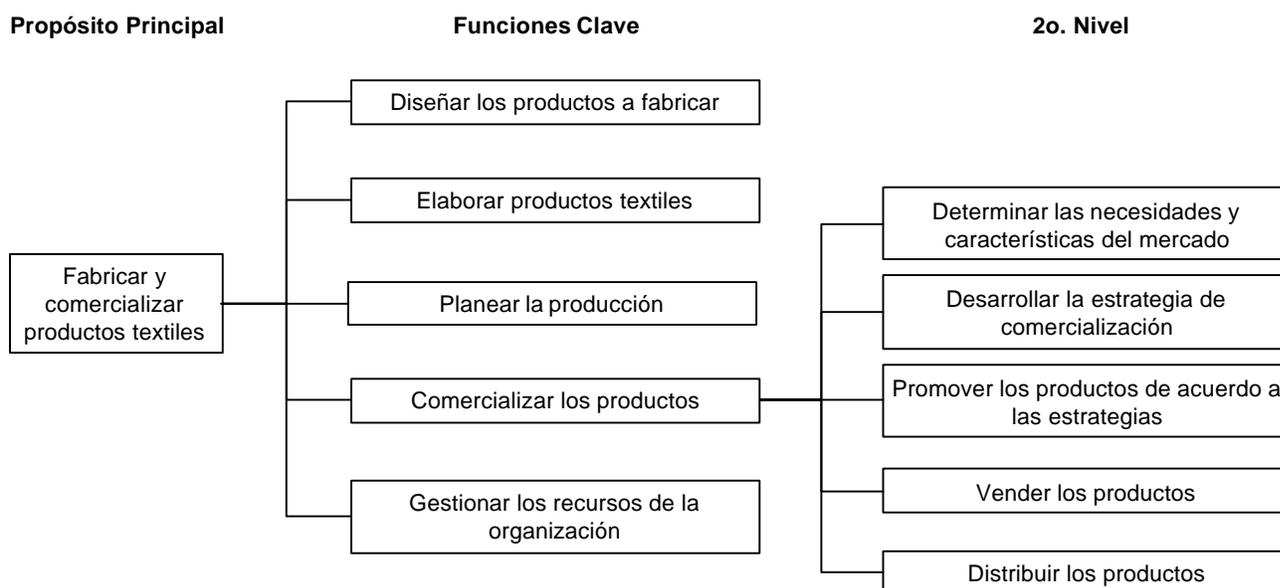
No deben aparecer funciones repetidas

En el Mapa Funcional no deben aparecer funciones repetidas debido a que es, de hecho, la representación del modelo del sistema de actividades que se realizan para el logro del Propósito Principal establecido.

La aplicación de este principio lleva a que las funciones laborales desagregadas sean excluyentes entre sí.

Ejemplo

A continuación se presenta un ejemplo de la aplicación de este principio:



Cuarto Principio: Identificación de elementos de competencia

Definición de elemento de competencia El desarrollo del Mapa Funcional concluye cuando se identifican las funciones realizables por una persona, aunque trabaje en equipo; a dichas funciones se les denomina *elementos de competencia*.

Con los elementos de competencia se estructura el perfil de la Calificación Laboral.

Características del Elemento de Competencia El elemento de competencia:

- es una función que corresponde a un sólo resultado,
- describe el resultado de lo que se realiza y no los procedimientos que deben usarse,
- es una función demostrable y evaluable.

Ejemplos y contraejemplos A continuación se presentan ejemplos y contraejemplos de la aplicación de este principio:

Ejemplos	
Verificar las especificaciones de los materiales de producción	
Mantener limpia y ordenada el área de trabajo	
Determinar los puntos de control del proceso de producción	
Preservar los productos y materiales dentro del almacén	
Mantener área y equipo libres de contaminantes	

Contraejemplos	Desviación
Observar el entorno y características del bien a salvaguardar	No expresa un resultado
Tomar las acciones procedentes	No es una función evaluable



Sección B

Procedimiento para elaborar el Mapa Funcional

Visión general

Introducción La elaboración del Mapa Funcional requiere la realización de actividades ordenadas para controlar el proceso y la calidad del producto.

Propósito El propósito de esta sección es presentar el procedimiento de elaboración del Mapa Funcional y los registros de autoinspección de los productos.

Contenido La presente sección contiene los siguientes temas:

Tema	Página
Visión General	18 de 29
1. Procedimiento para elaborar el Mapa Funcional	19 de 29
2. Registros de la autoinspección del Mapa Funcional	23 de 29

1. Procedimiento para elaborar el Mapa Funcional

Introducción Este tema incluye el procedimiento de elaboración del Mapa Funcional, con los Principios del Análisis Funcional referidos en la sección A de esta Guía Técnica.

Verificación y Autoinspección En el proceso de elaboración del Mapa Funcional se requiere de acciones que contribuyan al control de la calidad de los productos, dichas acciones se incorporan como actividades de autoinspección y verificación en el procedimiento para elaborar el Mapa Funcional.

El Sistema Normalizado de Competencia Laboral ha adoptado las definiciones establecidas por la Norma NMX – CC – 001: 1995 del IMNC para verificación e inspección, que se refieren en el Memorándum Técnico “Términos de uso frecuente en el ámbito de la calidad”.

En cuanto a la autoinspección, esta actividad se define como:

“Inspección del trabajo desarrollado, por el ejecutor de ese trabajo, conforme a reglas especificadas”.

Políticas Las políticas a seguir en la elaboración del Mapa Funcional son:

- Aplicar en el desarrollo del Mapa Funcional los principios que rigen el Análisis Funcional
 - Realizar la autoinspección del Mapa Funcional por el grupo que lo desarrolló
 - Realizar la autoinspección en los pasos establecidos en el procedimiento, utilizando los formatos que se anexan en el tema “Registros de la Autoinspección del Mapa Funcional”
-

Continúa en la siguiente página

1. Procedimiento para elaborar el Mapa Funcional, Continúa

Procedimiento A continuación se presenta el procedimiento de elaboración del Mapa Funcional.

Paso	Acción				
1	Establezca el Propósito Principal				
2	<p>Realice la autoinspección del Propósito Principal utilizando la “Lista de Autoinspección del Propósito Principal y de las Funciones Clave”</p> <p><i>Principios aplicables:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Partir de un Propósito Principal • Estructura de la función laboral 				
3	<p>¿El Propósito Principal cumple los requisitos de aceptación de la sección correspondiente a la “Lista de Autoinspección del Propósito Principal y de las Funciones Clave”?</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Continúe con el paso 4</td> <td style="text-align: center;">Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 2</td> </tr> </tbody> </table>	Si	No	Continúe con el paso 4	Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 2
Si	No				
Continúe con el paso 4	Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 2				
4	<p>Desagregue el Propósito Principal, como resultado obtendrá las Funciones Clave</p> <p><i>Principios aplicables:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Partir de un Propósito Principal • Estructura de la función laboral • Las funciones laborales deben ser evaluables • No referir situaciones laborales específicas • Relación Causa – consecuencia • No deben aparecer funciones repetidas 				
5	Realice la autoinspección de las Funciones Clave utilizando la “Lista de Autoinspección del Propósito Principal y de las Funciones Clave”				
6	<p>¿Las Funciones Clave cumplen los requisitos de aceptación de la sección correspondiente a la “Lista de Autoinspección del Propósito Principal y de las Funciones Clave”?</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Continúe con el paso 7</td> <td style="text-align: center;">Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 5</td> </tr> </tbody> </table>	Si	No	Continúe con el paso 7	Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 5
Si	No				
Continúe con el paso 7	Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 5				
7	Anote en el “Registro de Participantes en la Autoinspección del Mapa Funcional” los datos que se indican y solicite las firmas de los participantes				
8	Presente al grupo de verificación el Propósito Principal y las Funciones Clave				

Continúa en la siguiente página

1. Procedimiento para elaborar el Mapa Funcional, Continúa

Procedimiento (continúa)

Paso	Acción			
9	¿El resultado de la verificación es de aceptación?			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Continúe con el paso 10</td> <td>Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 8</td> </tr> </tbody> </table>	Si	No	Continúe con el paso 10
Si	No			
Continúe con el paso 10	Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 8			
10	Seleccione la o las Funciones Clave que se desagregarán			
11	¿Se seleccionó sólo una Función Clave?			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Continúe con el paso 12</td> <td>Determine el orden en que se desagregarán las Funciones Clave seleccionadas y continúe con el paso 12</td> </tr> </tbody> </table>	Si	No	Continúe con el paso 12
Si	No			
Continúe con el paso 12	Determine el orden en que se desagregarán las Funciones Clave seleccionadas y continúe con el paso 12			
12	<p>Desagregue la Función Clave seleccionada</p> <p><i>Principios aplicables:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la función laboral • Las funciones laborales deben ser evaluables • No referir situaciones laborales específicas • Relación Causa – consecuencia • No deben aparecer funciones repetidas 			
13	Realice la autoinspección de la desagregación de la Función Clave utilizando la “Lista de Autoinspección de las Funciones Laborales”			
14	¿Las Funciones Laborales cumplen los requisitos de aceptación de la “Lista de Autoinspección de las Funciones Laborales”?			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Continúe con el paso 15</td> <td>Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 13</td> </tr> </tbody> </table>	Si	No	Continúe con el paso 15
Si	No			
Continúe con el paso 15	Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 13			
15	<p>Realice la desagregación sucesiva de las funciones obtenidas al desagregar las Funciones Clave hasta identificar las funciones correspondientes a los Elementos de Competencia</p> <p><i>Principios aplicables:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura de la función laboral • Las funciones laborales deben ser evaluables • No referir situaciones laborales específicas • Relación Causa – consecuencia • No deben aparecer funciones repetidas • Identificación de Elementos de Competencia 			
16	Realice la autoinspección de las funciones laborales obtenidas en cada nivel de desagregación sucesiva, utilizando la “Lista de Autoinspección de las Funciones Laborales”			

Continúa en la siguiente página

1. Procedimiento para elaborar el Mapa Funcional, Continúa

Procedimiento (continúa)

Paso	Acción			
17	¿Las funciones laborales obtenidas en cada nivel de desagregación cumplen los requisitos de aceptación de la “Lista de Autoinspección de las Funciones Laborales”?			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Continúe con el paso 18</td> <td>Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 16</td> </tr> </tbody> </table>	Si	No	Continúe con el paso 18
Si	No			
Continúe con el paso 18	Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 16			
18	Anote en el “Registro de Participantes en la Autoinspección del Mapa Funcional” los datos que se indican y solicite las firmas de los participantes			
19	¿Se seleccionó otra función Clave para desagregar?			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Regrese al paso 12</td> <td>Continúe con el paso 20</td> </tr> </tbody> </table>	Si	No	Regrese al paso 12
Si	No			
Regrese al paso 12	Continúe con el paso 20			
20	Realice la autoinspección del Mapa Funcional preliminar utilizando la “Lista de Autoinspección del Mapa Funcional preliminar”			
21	¿El Mapa Funcional preliminar cumple los requisitos de aceptación de la “Lista de Autoinspección del Mapa Funcional preliminar”?			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Continúe con el paso 22</td> <td>Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 20</td> </tr> </tbody> </table>	Si	No	Continúe con el paso 22
Si	No			
Continúe con el paso 22	Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 20			
22	Anote en el “Registro de Participantes en la Autoinspección del Mapa Funcional” los datos que se indican y solicite las firmas de los participantes			
23	¿El Comité de Normalización considera pertinente realizar la Consulta del Mapa Funcional preliminar?			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Continúe con el paso 24</td> <td>Continúe con el paso 27</td> </tr> </tbody> </table>	Si	No	Continúe con el paso 24
Si	No			
Continúe con el paso 24	Continúe con el paso 27			
24	Elabore el Proyecto de consulta del Mapa Funcional			
25	Realice la consulta del Mapa Funcional en el sector productivo correspondiente			
26	De acuerdo a los resultados de la consulta ¿Es necesario realizar ajustes al Mapa Funcional?			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Realice los ajustes necesarios y continúe con el paso 27</td> <td>Continúe con el paso 27</td> </tr> </tbody> </table>	Si	No	Realice los ajustes necesarios y continúe con el paso 27
Si	No			
Realice los ajustes necesarios y continúe con el paso 27	Continúe con el paso 27			
27	Presente al grupo de verificación el Mapa Funcional preliminar (consultado)			
28	¿El resultado de la verificación es de aceptación?			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Si</th> <th>No</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Continúe con el proceso de la estructura del Perfil de la Calificación</td> <td>Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 27</td> </tr> </tbody> </table>	Si	No	Continúe con el proceso de la estructura del Perfil de la Calificación
Si	No			
Continúe con el proceso de la estructura del Perfil de la Calificación	Realice las correcciones necesarias y regrese al paso 27			

2. Registros de la autoinspección del Mapa Funcional

Introducción Este tema presenta los formatos de trabajo que orientarán las actividades de autoinspección en el proceso de elaboración del Mapa Funcional.

Propósito Las listas de autoinspección son la evidencia objetiva de que los productos cumplen los requisitos de calidad establecidos.

Requisitos de calidad Los requisitos de calidad del Mapa Funcional consideran la aplicación de los principios del Análisis Funcional. A continuación se presentan:

- La función laboral se expresa en términos de la acción a realizar, el objeto sobre el que recae la acción y la condición en que se realiza la acción
- La acción de una función laboral se expresa con un verbo en infinitivo
- La función laboral se expresa utilizando términos evaluables
- La función laboral tiene definidos su inicio y su término (discreta)
- La función laboral no refiere situaciones laborales específicas
- El Propósito Principal considera el resultado de la actividad laboral global de la organización
- El Mapa Funcional se origina a partir de un Propósito Principal
- En cada desagregación de una función laboral se obtienen 2 o más funciones laborales
- En cada desagregación de una función laboral se obtienen las funciones laborales necesarias y suficientes
- Las funciones laborales son excluyentes entre sí
- El Elemento de Competencia es una función laboral realizable por una persona

Continúa en la siguiente página

2. Registros de la autoinspección del Mapa Funcional, Continúa

Documentación de la autoinspección La autoinspección en el proceso de elaboración del Mapa Funcional se realiza al concluir el desarrollo de los siguientes productos:

1. Propósito Principal y sus Funciones Clave
2. Funciones laborales y elementos de competencia
3. Mapa Funcional preliminar

A continuación se presentan los formatos a utilizar en cada caso.

Continúa en la siguiente página

2. Registros de la autoinspección del Mapa Funcional, Continúa

Documentación de la autoinspección (continúa)



Lista de Autoinspección del Propósito Principal y de las Funciones Clave

Comité de Normalización/ Caso Piloto:	
Fecha de Realización de la Autoinspección:	

Autoinspección del Propósito Principal:		¿Cumple los Requisitos?	
No.	REQUISITOS DE ACEPTACIÓN	SI	NO
1	¿El Propósito Principal está expresado en términos de la acción a realizar, el objeto sobre el que recae la acción y la condición?		
2	¿La acción del Propósito Principal está expresada con un verbo en infinitivo?		
3	¿El Propósito Principal se expresa utilizando términos evaluables?		
4	¿El Propósito Principal tiene definidos su inicio y su término (discreta)?		
5	¿El Propósito Principal excluye la referencia a una situación laboral específica?		
6	¿El Propósito Principal considera el resultado de la actividad laboral global de la organización?		
Observaciones:			

Dictamen:	
<input type="checkbox"/> Se acepta el Propósito Principal	<input type="checkbox"/> Se debe ajustar el Propósito Principal

Autoinspección de las Funciones Clave:		¿Cumple los Requisitos?	
No.	REQUISITOS DE ACEPTACIÓN	SI	NO
1	¿El Mapa Funcional se origina a partir de un Propósito Principal?		
2	¿En la desagregación del Propósito Principal se obtienen 2 o más funciones Clave?		
3	¿La desagregación del Propósito Principal incluye las funciones Clave necesarias y suficientes?		
4	¿Las funciones Clave son excluyentes entre sí?		
5	¿Cada Función Clave está expresada en términos de la acción a realizar, el objeto sobre el que recae la acción y la condición?		
6	¿La acción de cada Función Clave está expresada con un verbo en infinitivo?		
7	¿Cada Función Clave se expresa utilizando términos evaluables?		
8	¿Las Funciones Clave tienen definidos su inicio y su término (discretas)?		
9	¿Las Funciones Clave excluyen la referencia a situaciones laborales específicas?		
Observaciones:			

Dictamen:	
<input type="checkbox"/> Se aceptan las Funciones Clave	<input type="checkbox"/> Se deben ajustar las Funciones Clave

Continúa en la siguiente página

2. Registros de la autoinspección del Mapa Funcional, Continúa

Documentación de la autoinspección (continúa)



Lista de Autoinspección de las Funciones Laborales

Comité de Normalización/ Caso Piloto:			
Fecha de Realización de la Autoinspección:			

Autoinspección de un nivel de desagregación de las Funciones laborales:			¿Cumple los Requisitos?		
No.	REQUISITOS DE ACEPTACIÓN	SI	NO		
1	¿En la desagregación de cada función laboral se obtienen 2 o más funciones laborales?				
2	¿La desagregación de cada función laboral incluye las funciones laborales necesarias y suficientes?				
3	¿Las funciones laborales son excluyentes entre sí?				
4	¿Las funciones laborales están expresadas en términos de la acción a realizar, el objeto sobre el que recae la acción y la condición en que se realiza la acción?				
5	¿La acción de cada función laboral esta expresada con un verbo en infinitivo?				
6	¿Cada función laboral se expresa utilizando términos evaluables?				
7	¿Las funciones laborales tienen definidos su inicio y su término (discretas)?				
8	¿Las funciones laborales excluyen la referencia a situaciones laborales específicas?				
Para los elementos de Competencia (En el caso de ser el último nivel de desagregación):					
9	¿Se identifica en este nivel de desagregación funciones laborales realizables por una persona?				
10	¿Los elementos de competencia identificados describen el resultado de la función laboral y no los procedimientos que deben usarse?				
Observaciones:					

Dictamen:	
<input type="checkbox"/> Se aceptan las Funciones Laborales	<input type="checkbox"/> Se deben ajustar las Funciones Laborales

Autoinspección de un nivel de desagregación de las Funciones laborales:			¿Cumple los Requisitos?		
No.	REQUISITOS DE ACEPTACIÓN	SI	NO		
1	¿En la desagregación de cada función laboral se obtienen 2 o más funciones laborales?				
2	¿La desagregación de cada función laboral incluye las funciones laborales necesarias y suficientes?				
3	¿Las funciones laborales son excluyentes entre sí?				
4	¿Las funciones laborales están expresadas en términos de la acción a realizar, el objeto sobre el que recae la acción y la condición en que se realiza la acción?				
5	¿La acción de cada función laboral esta expresada con un verbo en infinitivo?				
6	¿Cada función laboral se expresa utilizando términos evaluables?				
7	¿Las funciones laborales tienen definidos su inicio y su término (discretas)?				
8	¿Las funciones laborales excluyen la referencia a situaciones laborales específicas?				
Para los elementos de Competencia (En el caso de ser el último nivel de desagregación):					
9	¿Se identifica en este nivel de desagregación funciones laborales realizables por una persona?				
10	¿Los elementos de competencia identificados describen el resultado de la función laboral y no los procedimientos que deben usarse?				
Observaciones:					

Dictamen:	
<input type="checkbox"/> Se aceptan las Funciones Laborales	<input type="checkbox"/> Se deben ajustar las Funciones Laborales

Continúa en la siguiente página

2. Registros de la autoinspección del Mapa Funcional, Continúa

Documentación de la autoinspección (continúa)



Lista de Autoinspección del Mapa Funcional preliminar

Comité de Normalización/ Caso Piloto:	
Fecha de Realización de la Autoinspección:	

Autoinspección del Mapa Funcional preliminar:		¿Cumple el Requisito?	
No.	REQUISITO DE ACEPTACIÓN	SI	NO
1	¿Una Función Laboral sólo aparece una y sólo una ocasión en el Mapa Funcional?		
Observaciones:			

Dictamen:	
<input type="checkbox"/> Se acepta el Mapa Funcional	<input type="checkbox"/> Se debe ajustar el Mapa Funcional

Continúa en la siguiente página

2. Registros de la autoinspección del Mapa Funcional, Continúa

Documentación de la autoinspección (continúa)



Registro de Participantes en la Autoinspección del Mapa Funcional

Comité ó Caso Piloto:			
Secretario Técnico:		Firma:	

PARTICIPANTES					
NOMBRE:	PARTICIPA EN:			FECHA:	FIRMA:
	Producto:	SI	NO		
	Propósito Principal y Funciones Clave				
	Funciones laborales				
	Mapa Preliminar				
	Propósito Principal y Funciones Clave				
	Funciones laborales				
	Mapa Preliminar				
	Propósito Principal y Funciones Clave				
	Funciones laborales				
	Mapa Preliminar				
	Propósito Principal y Funciones Clave				
	Funciones laborales				
	Mapa Preliminar				
	Propósito Principal y Funciones Clave				
	Funciones laborales				
	Mapa Preliminar				
	Propósito Principal y Funciones Clave				
	Funciones laborales				
	Mapa Preliminar				
	Propósito Principal y Funciones Clave				
	Funciones laborales				
	Mapa Preliminar				

Esquema del Mapa Funcional

Niveles de desagregación

