

SFIA 9



Acerca de SFIA

Tabla de contenido

Introducción a la documentación de SFIA	4
Acerca de SFIA	5
SFIA y la gestión de habilidades	10
Cómo funciona SFIA - Niveles de responsabilidad y habilidades	15
Niveles de responsabilidad de SFIA	24
Habilidades profesionales SFIA	25
El contexto de SFIA	28
Uso y licencia de SFIA	31

Introducción a la documentación de SFIA

El Marco SFIA se ha convertido en la referencia común global de habilidades y competencias para el mundo digital.

El sitio web de SFIA - www.sfia-online.org – es la principal fuente de información para el Marco SFIA. Los recursos adicionales para permitir el desarrollo de habilidades y competencias están disponibles junto con otros elementos del ecosistema de apoyo.

Hay varios documentos claves disponibles para descargar si es necesario. Estos incluyen:

- **Referencia del marco SFIA - El estándar SFIA**
La descripción completa de los niveles de responsabilidad del SFIA, los atributos genéricos que definen los niveles del SFIA, los factores de comportamiento, las declaraciones de conocimientos y todas las habilidades profesionales del SFIA.
- **Acerca de SFIA - Orientación para el uso del estándar SFIA**
Una descripción general del Marco de Habilidades y Competencias de SFIA y una comprensión esencial de cómo se puede utilizar en la gestión y el desarrollo de las personas.
- **SFIA Excel archivo**
Para ayudar a los usuarios a incorporar SFIA en sus propias herramientas internas de soporte de SFIA. Proporciona el contenido de los niveles de responsabilidad de SFIA, los atributos genéricos (que contienen los factores de comportamiento y las declaraciones de conocimiento) y las habilidades profesionales.
- **Cuadro resumen de SFIA - habilidades y atributos genéricos**
Un cuadro resumen de las habilidades profesionales de SFIA por un lado y los atributos genéricos por el otro.

El *resumen de SFIA* es una referencia rápida útil para los usuarios de SFIA. El contenido detallado para habilidades y niveles de responsabilidad se encuentra en el *Referencia del marco SFIA*.

El *Referencia del marco SFIA* es específico para una versión del marco SFIA. Proporciona descripciones completas de los atributos genéricos individuales, los factores de comportamiento y las habilidades profesionales.

El *Acerca de SFIA* El documento no es específico para una versión del Marco SFIA. Este documento se puede actualizar independientemente de las versiones de SFIA.

Ambos el *Referencia del marco SFIA* y el *Acerca de SFIA* Los documentos contienen información esencial y deben leerse juntos para aprovechar al máximo el uso del Marco SFIA.

Acerca de SFIA

SFIA define las habilidades y competencias requeridas por los profesionales que diseñan, desarrollan, implementan, administran y protegen los datos y la tecnología que impulsan el mundo digital.

SFIA se lanzó formalmente en el 2000. Su origen se remonta a las iniciativas de habilidades colaborativas de la década de 1980. La Fundación SFIA se formó como una fundación internacional sin fines de lucro que reúne a la comunidad global para desarrollar y mantener el Marco SFIA en beneficio de todos.

SFIA se ha convertido en el lenguaje común aceptado a nivel mundial para las habilidades y competencias para el mundo digital. Dentro de su alcance se encuentran muchas de las ocupaciones más demandadas del mundo, que abarcan a profesionales que trabajan en áreas tales como (pero no limitado a):

- Tecnología de información y comunicaciones
- cambio de negocio
- Transformación digital
- ciencia y análisis de datos
- Ingeniería de software
- Información y ciberseguridad
- aprendizaje y educación
- informática aplicada y ciencia computacional
- diseño centrado en el usuario
- desarrollo de productos digitales, ventas y marketing
- gestión de recursos humanos y fuerza laboral

SFIA sigue siendo una colaboración, y ha sido actualizado periódicamente a través de un proceso global de consulta abierto. Personas con experiencia práctica real en el desarrollo y gestión de habilidades/competencias en empresas, sector público y ambientes educativos de todo el mundo, contribuyen a asegurar que SFIA sigue siendo relevante y verdadero. Está construido por la industria y los negocios para la industria y negocio. Muchos han copiado SFIA, se han inspirado en él o simplemente eligen realizar el mapeo para promocionar sus propios marcos y productos.

Estos son los componentes que diferencian a SFIA de otros marcos de referencia y ha dado lugar a su adopción por gobiernos, corporaciones e individuos en cerca de 200 países. Su éxito único y continuo en el tiempo se puede atribuir a:

- Construido y de propiedad de la comunidad de usuarios global
- Desarrollo colaborativo global
- Gobernanza y junta directiva global
- Un historial de más de 20 años de uso exitoso
- Sostenibilidad probada con un ecosistema establecido e infraestructura confiable
- Un enfoque neutral – no alineado a tecnologías específicas, vendedores o cuerpos de profesionales

SFIA sigue siendo gratuito para su uso no comercial

- SFIA Foundation es una organización sin fines de lucro
- Existe una tarifa de licencia modesta para las grandes organizaciones que utilizan SFIA y para las organizaciones que utilizan SFIA con fines comerciales
- El costo de licencia permite soportar el desarrollo continuo del marco
- Organizaciones e individuos que contribuyen con el costo de licenciamiento pueden estar orgullosos de que están ayudando el desarrollo continuo de la industria

SFIA – ¿Qué es?

SFIA es un modelo de referencia común fácil de usar

SFIA es un recurso práctico para las personas que administran o trabajan en o con profesionales de negocios y tecnología que diseñan, desarrollan, implementan, administran y protegen los datos y la tecnología que impulsan el mundo digital.

SFIA reúne habilidades profesionales, comportamientos / factores de comportamiento y conocimientos. Los factores de comportamiento se distribuyen a lo largo de los atributos genéricos especificados para cada nivel de responsabilidad.

- Proporciona un marco de competencias profesionales en un eje y siete niveles de responsabilidad en el otro.
- Describe las habilidades profesionales en distintos niveles de competencia.
- Describe los niveles de responsabilidad, en términos de atributos genéricos de Autonomía, Influencia, Complejidad, Conocimiento y Habilidades de Negocio.

SFIA se actualiza con frecuencia para mantenerse relevante y alineado con las necesidades de la industria y negocio y con el pensamiento actual.

Un idioma común para habilidades en el mundo digital

SFIA ofrece a individuos y organizaciones un idioma común para definir habilidades, competencias y experiencia de una manera uniforme. Gracias a un lenguaje claro, en el que se evita el uso de jerga y siglas técnicas, SFIA es accesible para todo el mundo, incluidos los profesionales de áreas de soporte a TI como Recursos Humanos, Capacitación, Desarrollo Organizacional y Adquisiciones. Puede resolver los problemas de traducción habituales que dificultan la comunicación y las relaciones eficaces dentro de organizaciones y equipos multidisciplinarios.

Esta consistencia significa que SFIA funciona bien para organizaciones grandes y pequeñas: comparten un enfoque, un vocabulario y un enfoque en las habilidades y la capacidad. SFIA funciona bien en grandes organizaciones multinacionales y en toda la cadena de suministro para establecer un lenguaje común para la gestión de habilidades y competencias. SFIA es especialmente beneficioso para las pequeñas y medianas empresas que simplemente no tienen los recursos para desarrollar y mantener sus propios marcos de habilidades y competencias y, sin embargo, quieren beneficiarse de uno.

¿Por qué usarlo?

SFIA ha sido diseñado para ser totalmente flexible y encajar perfectamente con las formas de trabajo ya establecidas de un usuario.

- SFIA no define una metodología fija ni recomienda estructuras organizativas, funciones o puestos de trabajo: simplemente proporciona descripciones claras de las habilidades y niveles de responsabilidad.
- SFIA puede ser utilizado en múltiples industrias y tipos de organización. Es un marco ideal tanto para personas, equipos pequeños y grandes, departamentos enteros u organizaciones con miles de empleados.

Principios de diseño clave

Desde sus etapas iniciales SFIA ha mantenido una serie de principios de diseño. Estos han persistido a lo largo de todas las versiones de SFIA.

- **SFIA es sencillo, genérico y universalmente aplicable.** La amplitud de la cobertura es amplia y SFIA está diseñado para ser aplicable a todos los sectores.
- **SFIA es un marco de referencia basado en la experiencia, niveles de responsabilidad y habilidades.** Un individuo tiene una competencia particular porque ha demostrado que tiene un nivel de responsabilidad y ha demostrado una serie de habilidades en los niveles requeridos en situaciones del mundo real. Las certificaciones y calificaciones pueden alinearse con SFIA, pero si solo evalúan el conocimiento, no indican experiencia ni un nivel de responsabilidad.

- **SFIA es flexible y funciona con todas las estructuras organizativas, diseños de puestos o roles.** Las habilidades y niveles de SFIA se pueden configurar de manera flexible para respaldar todas las estructuras organizativas. Funciona para individuos, equipos pequeños y grandes, departamentos enteros u organizaciones enteras con miles de empleados. Se puede utilizar para definir trabajos, roles, personas, procesos o áreas de actividad. Además, la flexibilidad incorporada en SFIA es compatible con todos los modelos organizativos, incluidas las estructuras jerárquicas tradicionales, los centros de competencia, los grupos de recursos, los equipos de proyectos ágiles y las tareas individuales.
- **SFIA define la esencia de las habilidades.** SFIA es descriptivo, no prescriptivo. No define tareas de bajo nivel ni entregables, ya que dependen en gran medida del contexto.
- **SFIA proporciona una visión integrada de las competencias.** SFIA reconoce niveles de responsabilidad, habilidades profesionales, conductas o atributos, conocimientos y calificaciones y certificaciones. Muestra cómo éstos encajan y cómo se complementan entre ellos.
- **SFIA es independiente de la tecnología y el enfoque.** SFIA no proporciona una lista completa de tecnologías, métodos, enfoques o conocimientos técnicos individuales; estos cambian rápidamente y pueden asignarse a las habilidades y competencias subyacentes del SFIA que son más persistentes. Estos atributos pueden relacionarse con múltiples habilidades y competencias SFIA, dependiendo de cómo se utilicen. Los roles y trabajos necesarios para tecnologías y prácticas laborales específicas como Cloud, DevOps, Agile, Big Data y transformación digital, etc. pueden describirse utilizando una combinación de las habilidades de SFIA.
- **SFIA es actualizado por verdaderos profesionales de la base de usuarios internacionales.** SFIA es conducido por sus usuarios finales – el contenido refleja lo que la industria y el negocio quieren y no es dirigido por grupos interesados.

¿A quién está dirigido?

El diseño y la estructura del SFIA es un recurso flexible con un historial probado de ser adoptado y adaptado para soportar una amplia variedad de actividades relacionadas con habilidades y la gestión de personas. La lista siguiente proporciona una indicación del uso actual de SFIA por diferentes grupos de interesados.

Tenga en cuenta que esta lista no es exhaustiva ni prescriptiva y continuamente se están desarrollando y describiendo nuevos usos por parte de la comunidad SFIA.

Individuos

- evaluación de experiencia y habilidades actuales
- identificación de intereses futuros, objetivos profesionales y planificación del desarrollo personal
- identificación de cursos, calificaciones y asociaciones profesionales adecuadas
- creación de CVs, resúmenes laborales y perfiles de habilidades personales
- postulación a puestos vacantes que coincidan con sus habilidades y experiencia
- desarrollo de objetivos de aprendizaje y desarrollo de alta calidad y foco

Gerentes de línea

- gestión y asignación de recursos
- identificación de riesgos operacionales en los equipos y desarrollo de planes de sucesión
- dimensionamiento de capacidades actuales y planificación de la demanda futura
- creación de perfiles y descripciones de puestos de trabajo apoyadas por definiciones de habilidades y niveles de destreza

Líderes organizacionales

- planificación estratégica de capacidades
- alineación de capacidades de la organización con la estrategia de tecnología y negocios
- planificación e implementación de transformaciones y fusiones/adquisiciones

Profesionales de recursos humanos

- creación de perfiles y/o descripciones de puestos de trabajo apoyadas por definiciones consistentes de habilidades y niveles de destreza
- planificación estratégica de la fuerza de trabajo, gestión del talento, planificación de sucesión, centros de evaluación
- diseño e implementación de planes de carrera y familias de cargo
- apoyar la gestión del desempeño organizacional y los procesos de desarrollo personal
- mejorar el compromiso con los empleados mediante el apoyo a carreras y el desarrollo profesional

Profesionales en la Gestión de Aprendizaje y Desarrollo

- definir perfiles de competencias y habilidades requeridos
- creación de catálogos de aprendizaje, soluciones de aprendizaje mixto y mallas curriculares, mezclando al aprendizaje formal y en el trabajo

Consultores en diseño organizacional y modelos operacionales

- alineación de modelos operativos con las capacidades requeridas de las personas
- diseño de nuevos roles y validación de las habilidades necesarias para implementar un nuevo modelo operativo
- evaluación de vacíos en las habilidades de la organización y desarrollo de planes para cerrar las brechas

Adquisiciones, gestión de proveedores y prestadores de servicios

- apoyo en la gestión de los proveedores de servicios (por ejemplo para outsourcing, aumento de personal, servicios gestionados, educación, formación y servicios de consultoría)
- proporcionar una base clara y transparente para describir las capacidades que se venden o compran
- utilizar las referencias de SFIA Rate Cards para la comparación de servicios basados en recursos de proveedores

Reclutadores

- especificación de competencias requeridas basadas en tener las habilidades adecuadas con el nivel de experiencia requerido
- ayuda a los empleadores a describir con precisión lo que necesitan, en un lenguaje que entienden los potenciales empleados
- creación de enfoques para criterios de selección y evaluación basados en competencias

Colegios profesionales y sus cuerpos de conocimientos

- crear marcos de competencias específicas de la disciplina alineada a un estándar global
- vinculación de cuerpos de conocimientos a competencias
- mapeo para soportar niveles de membresía, certificaciones, desarrollo profesional y programas de mentoría
- desarrollo y mapeo de cualificaciones, acreditaciones y planes de carrera
- creación y mantenimiento de un registro profesional de habilidades y niveles de habilidad de los miembros

Proveedores de educación, proveedores de capacitación, diseñadores de mallas curriculares

- alineamiento del plan de estudios a las necesidades de la industria o empleadores y mejoramiento de la empleabilidad
- mapeo del plan de estudios con el logro de habilidades y conocimiento
- apoyo para la evaluación del desarrollo y obtención de competencias

Consultores de compensaciones y reconocimiento

- alinear estructuras organizativas, bandas salariales y evaluación comparativa (benchmarking)
- referenciar a un estándar de industria para la experiencia requerida por los niveles de habilidades y compatibilizarlo con los enfoques estándar para arquitecturas de trabajo, tamaño de trabajo y evaluación del trabajo

Manteniéndose relevante.

SFIA se mantiene relevante a través de consultas abiertas. Se ha actualizado cada pocos años para abordar las necesidades cambiantes de la industria y las empresas. SFIA refleja la realidad cambiante de las habilidades y competencias que se practican en el entorno laboral del mundo real.

La arquitectura y principios de diseño subyacentes de SFIA han permanecido sin cambios, lo que da testimonio de su utilidad y valor. Continúa entregando lo que industria y los negocios necesitan para gestionar y desarrollar habilidades y competencias.

SFIA ha adoptado un enfoque continuo de consulta para dar respuesta a las necesidades nuevas y cambiantes. Este proceso se facilita a través del sitio web de SFIA Foundation.

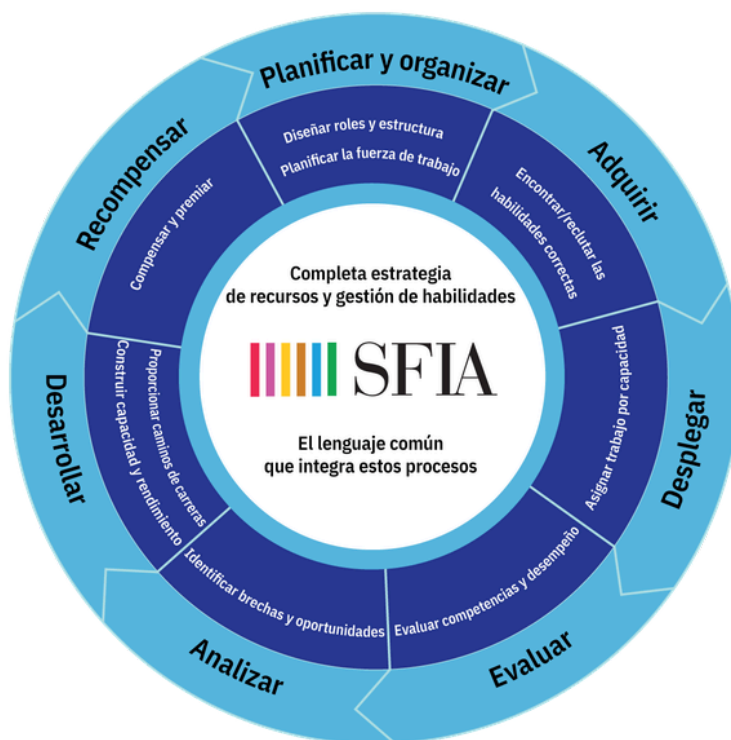
Con el fin de mantener una continuidad en su utilidad, SFIA debe reflejar las cambiantes necesidades y percepciones de la importancia de algunos elementos, así como los cambios ocasionales en la terminología aceptada. El mantenimiento de SFIA se lleva a cabo con el fin de asegurar de que SFIA sigue siendo relevante para las necesidades de la industria, los empleadores y los individuos. Es parte de una evolución que equilibra la estabilidad con la necesidad de mantenerse al día.

Las solicitudes para actualizar y ampliar las definiciones de habilidades de SFIA son bienvenidas y son un signo visible de un recurso saludable y bien utilizado.

SFIA y la gestión de habilidades

SFIA proporciona un recurso para apoyar la gestión de habilidades y competencias. La adopción de SFIA proporciona claridad en la identificación y despliegue de las habilidades necesarias dentro de una organización y a lo largo de la cadena de suministro.

SFIA proporciona un lenguaje común a lo largo de todo el ciclo de gestión de competencias. Esto mejora la comunicación y la comprensión para todos los involucrados, por ejemplo, gerentes de línea, recursos humanos y empleados. Mediante el uso de SFIA, las organizaciones pueden alcanzar un sistema de gestión coherente e integrado de habilidades y personas.



Completa gestión de estrategia y habilidades de los recursos

SFIA se utiliza en la medición de la capacidad actual y la identificación de requerimientos, incluida la planificación de la demanda futura, utilizando los mismos criterios de capacidad a lo largo de todo el proceso de gestión de habilidades.

Las organizaciones logran consistencia en el aprovisionamiento y despliegue de los recursos, mediante el uso de definiciones de niveles y habilidades fáciles de entender. Esto reduce los riesgos y costos potenciales de la asignación incorrecta del personal.

El utilizar el mismo lenguaje para la comprensión de las capacidades de la fuerza laboral y la planificación del desarrollo profesional, proporciona estructura y foco en el desarrollo de habilidades.

Al utilizar el mismo lenguaje y estructura para su desarrollo, se logra consistencia en la provisión y asignación del trabajo, en la planificación del desarrollo profesional y en la comprensión de la capacidad de la fuerza de trabajo

Este punto de vista como un ciclo implica un punto de partida para el uso del SFIA. El uso inicial de SFIA puede abordar un problema u oportunidad específico, por ejemplo, la satisfacción del empleado o el desarrollo de habilidades. El tema puede afectar a un único equipo o proyecto o tal vez parte de algo más amplio como un nuevo modelo operativo para toda una función de tecnología. Sin importar el punto de partida, el uso de SFIA puede ampliarse a otras partes del ciclo, como y cuando sea necesario.

Desde una perspectiva organizacional, un punto de partida lógico podría ser el estar consciente de la necesidad de contratar un nuevo recurso.

Planificar y organizar

Diseñar modelos operacionales y estructuras organizacionales objetivo y realizar la planificación de la fuerza de trabajo

SFIA puede utilizarse para diseñar y validar propuestas de diseño de organización y modelos operacionales objetivo. El uso de SFIA para el análisis de la posición/rol y el mapeo de habilidades proporciona una comprobación rápida y una eficaz revisión de abajo hacia arriba (bottom up) del alcance de las posiciones en el diseño de la organización. Los niveles de responsabilidad de SFIA ayudan a optimizar los ámbitos de control y el número de niveles organizacionales. Los perfiles genéricos, basados en SFIA, son un habilitador importante de la agilidad organizacional. Ellos proveen flexibilidad a los modelos operacionales y diseños de organización y les permite cambiar sin necesidad de ser reescritos.

SFIA no asume modelos operativos específicos o estructuras de organización. Es igualmente efectivo para las prácticas de trabajo ágil, colaborativo, como lo es para los modelos funcionales, jerárquicos u orientado al proceso.

Creación de descripciones de puestos de trabajo y perfiles

Los perfiles de rol, descriptores de puestos de trabajo y los perfiles de habilidades basados en SFIA son probablemente el uso más común de SFIA en las organizaciones. El contexto es importante en el uso de cualquier marco, y es crucial entender las necesidades de la organización en lugar de simplemente utilizar las habilidades de manera aislada para formar una sola descripción de puesto de trabajo o perfil. La combinación específica será diferente de una organización a otra.

Las descripciones de puestos de trabajo y perfiles alineados a SFIA son útiles y populares por muchas razones.

- Pueden apoyar el ciclo completo de la gestión de habilidades.
- Aportan claridad para potenciar la productividad y el rendimiento para que coincida con las expectativas
- Reducen el riesgo empresarial al aumentar las posibilidades de contratar y desarrollar a personas con las habilidades requeridas en el nivel adecuado. Esto es positivo para la organización y el individuo y reduce los costes de renovación, cuando los individuos sienten que 'el trabajo no es lo que pensaban que sería', o la organización descubre que el individuo no tiene el conjunto adecuado de habilidades para hacer el trabajo con eficacia.

Muchas organizaciones orquestan este proceso reconociendo combinaciones estándar de habilidades. Éstos se llaman típicamente Perfiles de Rol o Perfiles Profesionales. Para aplicar adecuadamente SFIA, es útil tener claridad acerca de la relación entre habilidades, roles y puestos de trabajo.

SFIA no pretende abarcar todo aquello que se le puede exigir a una persona. SFIA no describe ningún producto o tecnología, habilidades o conocimientos específicos, años de servicio en la industria o calificaciones. Por ejemplo, que un director del departamento de servicios requiera poseer algún conocimiento sobre un marco de proceso particular (tales como ITIL o COBIT) y las herramientas específicas de la mesa de servicio que se utilizan en esa organización, y también puede necesitar experiencia específica en la industria, autorización de seguridad y calificaciones definidas.

Aunque el diseño del puesto de trabajo/rol se facilita al utilizar de SFIA, el marco en sí mismo no describe roles, puestos de trabajo o unidades organizativas - simplemente proporciona los componentes para ayudar a crearlos. No hay plantillas de diseño organizativo, ejemplos o sugerencias en el marco de SFIA. Las categorías y subcategorías de SFIA no deben usarse para implicar unidades organizacionales, departamentos, equipos o trabajos específicos.

Un puesto de trabajo puede estar compuesto por uno o más roles que, a su vez, incluyen una o más habilidades en los niveles de habilidad apropiados. Por ejemplo, puede haber un puesto de trabajo anunciado en una organización para un Gerente de Mesa de Servicios (Service Desk). Este puesto de trabajo podría incluir los roles de dueño del proceso de gestión de incidentes, administrador de incidentes mayores y dueño del proceso de gestión del conocimiento (y posiblemente varios más). Cada rol requeriría una o más habilidades en varios niveles, definiéndose las habilidades usando SFIA.

El rol de director de incidentes importantes, por ejemplo, y el detalle de las actividades que cualquier persona que desempeñe este rol debería realizar, puede definirse en el proceso de gestión de incidentes. La descripción de este rol utilizaría SFIA para describir el nivel de responsabilidad genérico para el rol e incluiría las habilidades y los niveles de habilidades de SFIA que se requieren para poder desempeñar dicho rol de acuerdo a lo requerido. Este rol podrían ser desempeñado por varias personas con cargos distintos y, por lo tanto, podría mencionarse en varias descripciones de puestos de trabajo.

Adquirir

Búsqueda y selección de las habilidades adecuadas, aumento de dotación o contratación de proveedores

SFIA apoya la adquisición de las personas con las habilidades adecuadas. Esta adquisición puede ser a través de diferentes vías:

- contratación de recursos (permanente y/o contingente / trabajadores a contrata)
- fusiones y adquisiciones
- contratación de proveedores de servicios (por ejemplo para outsourcing, aumento de personal, servicios gestionados, educación, formación y servicios de consultoría).

Una descripción de puesto/función basado en SFIA proporciona claridad en el nivel de responsabilidad y habilidades requerido. A su vez esto atrae a los candidatos adecuados. Criterios de evaluación y selección posteriores también pueden ser alineados con las habilidades y niveles de SFIA.

Un enfoque similar puede utilizarse para apoyar los procesos de desinversión de recursos o desvinculaciones. por ejemplo, como resultado de una reducción de dotación.

En el caso de la subcontratación y la externalización, SFIA proporciona, tanto al cliente como al proveedor, una base clara y transparente para describir la capacidad buscadas y proporcionadas.

La contratación de servicios basados en recursos se ve beneficiada con el uso de las tarjetas de tarifas (rate cards) de SFIA. Éstas permiten una comparación de servicios similares basados en recursos de los proveedores. Los proveedores de servicios mapean su oferta de servicios y/o personal a las habilidades y niveles de SFIA. Se aclara la diferencia entre los costos de los recursos equivalentes. Los clientes pueden confirmar que los recursos asignados tienen las habilidades necesarias para cumplir con los requisitos.

Despliegue

Asignación de recursos por capacidades

La gestión eficaz de las habilidades permite a las personas trabajar de una manera que es mejor para la organización y mejor para el individuo. Los gerentes mejorarán su motivación, compromiso y productividad asignando a las personas al trabajo correcto. La asignación planificada también ofrece la mejor oportunidad a las personas para desarrollar nuevas habilidades.

Los riesgos de proyectos y los riesgos operativos se reducen al asignar a las personas con cualificaciones adecuadas, seleccionadas en base a su capacidad real, no solo a sus conocimientos técnicos. Si esto se hace de la forma correcta, los recursos pueden utilizarse de manera mucho más efectiva, lograr un desarrollo adecuado y potencialmente reducir el gasto en personal contratado. Los gerentes usan SFIA para identificar las habilidades más rezagadas en sus equipos y asignar recursos para mitigar ese riesgo.

La flexibilidad de SFIA soporta tanto estructuras organizativas funcionales, como otros enfoques para la asignación de los recursos. Esto incluye centros de competencia o las agrupaciones de recursos (pools). En estos modelos, los recursos se asignan a esfuerzos temporales, equipos de proyecto ágil o incluso a tareas individuales.

Asegurar que las capacidades contratadas externamente – sean contratistas o prestadores de servicios – se asignen a las tareas apropiadas, es primordial para lograr el resultado deseado y el valor recibido. Las organizaciones pueden utilizar SFIA para identificar potenciales ahorros de costo a través de programas de sustitución de contratistas. Al identificar las competencias proporcionadas por contratistas, se pueden hacer planes para adquirir o desarrollar internamente dichas habilidades.

Evaluar

Evaluación de habilidades, necesidad de habilidades, rendimiento y capacidad

SFIA se utiliza extensivamente en la evaluación de la capacidad existente, tanto a nivel individual como organizacional. La evaluación es una valiosa etapa de diagnóstico inicial que alimenta posteriormente al análisis y el desarrollo.

SFIA proporciona una poderosa herramienta de diagnóstico para identificar las evaluaciones de competencias a realizar. Los individuos pueden evaluar sus habilidades actuales y experiencia, identificar sus objetivos y utilizar dichas evaluaciones para la planificación de su ruta de desarrollo profesional personal mediante la determinación de las habilidades y los niveles que quieren alcanzar.

Las organizaciones pueden evaluar habilidades de un individuo de manera objetiva para posterior análisis y planificación del desarrollo. El carácter objetivo de las descripciones de SFIA ayuda a los administradores a lograr una evaluación consensuada con la persona que se evalúa.

El marco en sí no proporciona instrucciones para la evaluación o la combinación específica de habilidades con las que se debe evaluar a un individuo u organización. Las pautas de evaluación han sido desarrolladas por la comunidad global de SFIA - están disponibles en el sitio web.

Analizar

Análisis de rendimiento y capacidad para identificar brechas, necesidades de desarrollo de habilidades y oportunidades

El análisis va de la mano con la evaluación. Una vez realizada una evaluación de competencias, los resultados pueden analizarse para informar qué decisiones deben tomarse, incluyendo las necesidades de desarrollo de habilidades. El rendimiento se compara contra los objetivos de la empresa y, en el caso de los objetivos de desarrollo, con la referencia de las habilidades del SFIA.

Las descripciones prácticas de SFIA permiten el análisis del rendimiento para descubrir los puntos fuertes y las necesidades de desarrollo de las personas. De este modo, los directores disponen de la capacidad de medir las habilidades de cada persona y analizar los motivos de su nivel de rendimiento. Este mayor grado de objetividad en el análisis del rendimiento y en la explicación a la persona conlleva una mayor satisfacción del equipo respecto a las valoraciones, una mejor motivación y mejores niveles de retención.

El análisis de los datos de evaluación pueden combinarse para determinar una visión organizacional de las capacidades y habilidades que la organización tiene y cuáles necesita, relevando una brecha existente menos abierta a la interpretación al utilizar un marco reconocido.

En tiempos de cambios empresariales, ya sean originados por los requisitos cambiantes de los clientes, fusiones y adquisiciones, nuevos productos o servicios, tendencias de mercado u objetivos empresariales que evolucionan, SFIA puede utilizarse para identificar y expresar el impacto en las habilidades, respaldando la planificación y la ejecución.

Desarrollar

Planificación y ejecución de las actividades de desarrollo para construir capacidades y rendimiento y ofrecer planes de carrera

El desarrollo de la capacidad individual alineada con las necesidades de la organización se basa en declaraciones de competencias objetivas de SFIA.

SFIA puede utilizarse para ayudar a definir objetivos de desarrollo mediante:

- identificar las habilidades o aspectos de las habilidades que necesitan desarrollarse
- proporcionar claridad sobre los niveles específicos de competencia
- ayudar a identificar y llegar a un acuerdo sobre cómo puede lograrse el desarrollo de habilidades y el nivel de apoyo que requiere

El apoyo se puede brindar con una gama de diferentes intervenciones o actividades, no sólo aprendizaje en el aula o cursos de formación. Por ejemplo, coaching, tutoría/mentoring, tareas flexibles, transferencia de conocimientos, entrenamiento y certificación, asistir a un evento externo, participar en grupos de intereses especiales y comunidades de práctica.

El análisis adecuado de cómo los niveles de habilidad actuales afectan al rendimiento de la persona permite la elaboración de planes de desarrollo relevantes que realmente funcionen. El beneficio obtenido de la inversión en formación es fundamental. La creación de planes focalizados en el desarrollo logran una diferencia real en el valor obtenido del presupuesto de capacitación.

El uso del SFIA fomenta el crecimiento individual adecuado. la planificación eficaz de presupuestos, y constituye una manera de confirmar que el desarrollo de las habilidades se corresponda con las necesidades reales de la organización.

SFIA puede utilizarse por empresas para fijar objetivos de enseñanza y formación para individuos y grupos. Asimismo, puede utilizarse por proveedores de enseñanza y formación para explicar los resultados del aprendizaje y mejorar la eficacia. De este modo, ayuda a las empresas a comprender la importancia de las cualificaciones y certificaciones y a invertir en formación y educación específica para el personal existente.

Las necesidades de desarrollo definidas para cada individuo también pueden incluirse en el proceso mediante el cual se asignan tareas a los individuos.

Recompensar

Recompensa y compensación de un individuo de acuerdo a sus habilidades y competencias

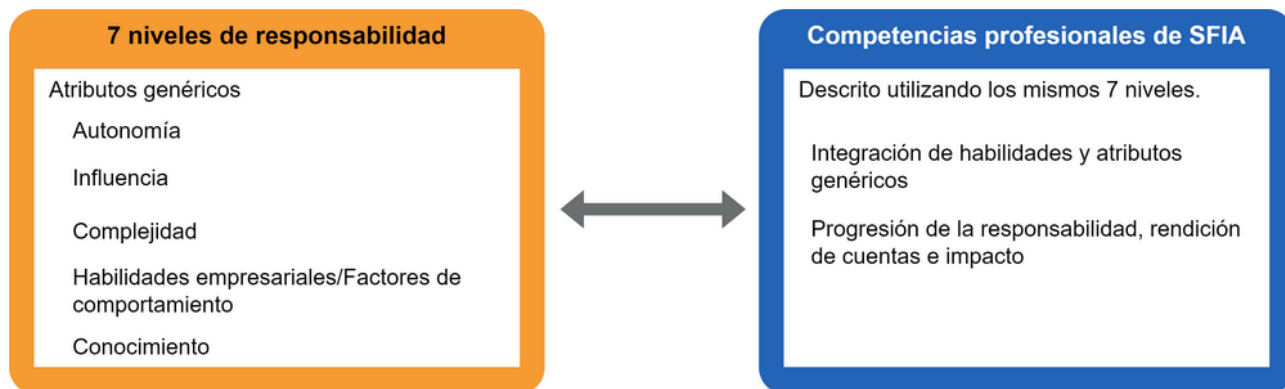
Las organizaciones pueden utilizar los niveles de responsabilidad de SFIA para apoyar la clasificación y evaluación del trabajo. Es particularmente útil la diferencia clara entre los atributos de un nivel y los del siguiente nivel. La alineación de descripciones de trabajo con los niveles de SFIA proporciona apoyo para la clasificación de trabajo.

Los atributos de autonomía, complejidad, influencia, conocimiento y habilidades de negocio son complementarias a la mayoría de métodos de clasificación del trabajo. Esto permite la comparación de salarios de forma coherente para todas las disciplinas profesionales.

El uso de SFIA para descripciones de puestos de trabajo y perfiles profesionales añade una mayor objetividad a la evaluación de los niveles de puestos de trabajo y de las personas. El uso de SFIA para evaluar y analizar el rendimiento de un individuo permite tomar y comunicar las decisiones sobre el lugar que ocupa un individuo en cualquier escala corporativa. Es esencial que personas y proveedores de servicios sean reconocidos por su desempeño, ya sea a través de salarios y beneficios, planes de bonos o retroalimentación y SFIA pueden formar la base de tales mecanismos.

Cómo funciona SFIA – Niveles de responsabilidad y habilidades

Explore los siete niveles de responsabilidad de SFIA, describiendo la progresión de la responsabilidad, la rendición de cuentas y el impacto, y cómo las habilidades profesionales y los atributos genéricos definen la competencia y apoyan el crecimiento profesional.

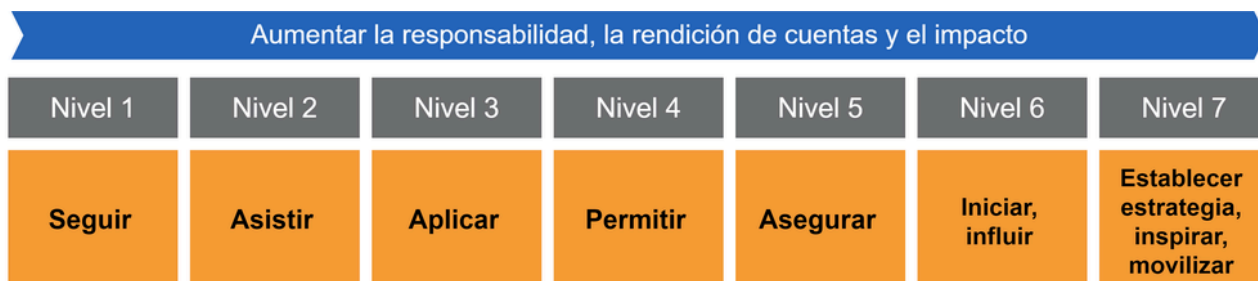


SFIA proporciona un enfoque estructurado para definir y desarrollar habilidades y competencias profesionales en el mundo digital. Esencialmente, SFIA utiliza una estructura de siete niveles para describir tanto las habilidades profesionales como los atributos genéricos, creando un marco coherente para evaluar y desarrollar capacidades.

En esta sección:

- 1 [Siete niveles de responsabilidad](#)
- 2 [Esencia de un nivel de SFIA](#)
- 3 [Atributos genéricos](#)
- 4 [Habilidades empresariales/factores conductuales](#)
- 5 [Atributo de conocimiento](#)
- 6 [Habilidades profesionales](#)
- 7 [Integración de habilidades profesionales y atributos genéricos](#)

Siete niveles de responsabilidad



SFIA se estructura en torno a siete niveles de responsabilidad, que van del Nivel 1 (el más bajo) al Nivel 7 (el más alto). Cada nivel representa una mayor experiencia y responsabilidad en las funciones profesionales. Estos niveles constituyen la columna vertebral de SFIA, ya que ofrecen un lenguaje común para describir las funciones en las diversas disciplinas profesionales.

SFIA describe las habilidades y competencias en niveles que reflejan las prácticas profesionales del mundo real en el lugar de trabajo. Cada nivel se define cuidadosamente para ser:

- Progresivo: se construye a partir de los requisitos del nivel anterior
- Distintivo: claramente diferenciado de los niveles adyacentes
- Coherente: Utilización de criterios uniformes en todas las habilidades

Los niveles se caracterizan por comportamientos, valores, conocimientos y características específicos que indican la capacidad operativa de un individuo en ese nivel. Este enfoque estructurado garantiza la claridad y la coherencia en la evaluación del desarrollo profesional en diversas disciplinas.

Cada nivel se resume también con una frase orientativa:

- 1 Seguir
- 2 Asistir
- 3 Aplicar
- 4 Facilitar
- 5 Asegurar, asesorar
- 6 Iniciar, ejercer influencia
- 7 Establecer estrategias, inspirar, movilizar

Cada nivel de SFIA se basa en el anterior en términos de responsabilidad, rendición de cuentas e impacto, al tiempo que reconoce el valor de todos los niveles.

Esencia de un nivel de SFIA

Cada uno de estos niveles se apoya en concisas declaraciones de esencia, que proporcionan una visión destilada de las características únicas de cada nivel. Ayudan a los usuarios a distinguir fácilmente entre niveles y a comprender la progresión sin necesidad de sumergirse en descripciones detalladas.

Aumentar la responsabilidad, la rendición de cuentas y el impacto							
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7
	Seguir	Asistir	Aplicar	Permitir	Asegurar, aconsejar	Iniciar, influir	Establecer estrategia, inspirar, movilizar
Esencia del nivel	Realiza tareas rutinarias bajo estrecha supervisión, sigue instrucciones, y requiere orientación para completar su trabajo. Aprende y aplica habilidades y conocimientos básicos.	Proporciona asistencia a otros, trabaja bajo supervisión de rutina y usa su discreción para abordar problemas rutinarios. Aprende activamente a través de entrenamiento y experiencias en el trabajo.	Realiza tareas variadas, a veces complejas y no rutinarias, utilizando métodos y procedimientos estándar. Trabaja bajo dirección general, ejerce discreción y gestiona el propio trabajo dentro de los plazos. Potencia proactivamente las habilidades y el impacto en el lugar de trabajo.	Realiza diversas actividades complejas, apoya y guía a otros, delega tareas cuando corresponde, trabaja de forma autónoma bajo dirección general y aporta experiencia para cumplir los objetivos del equipo.	Proporciona orientación autorizada en su campo y trabaja bajo una dirección amplia. Responsable de entregar resultados de trabajo significativos, desde el análisis hasta la ejecución y evaluación.	Tiene una influencia organizacional significativa, toma decisiones de alto nivel, formula políticas, demuestra liderazgo, promueve la colaboración organizacional y acepta la responsabilidad en áreas clave.	Opera al más alto nivel organizacional, determina la visión y la estrategia general de la organización y asume la responsabilidad por el éxito general.

Atributos genéricos

SFIA define atributos clave que son comunes a todas las competencias profesionales de SFIA y se aplican a cada nivel de responsabilidad. Estos atributos genéricos describen cómo actúan los profesionales dentro de sus funciones y cómo contribuyen a la organización.

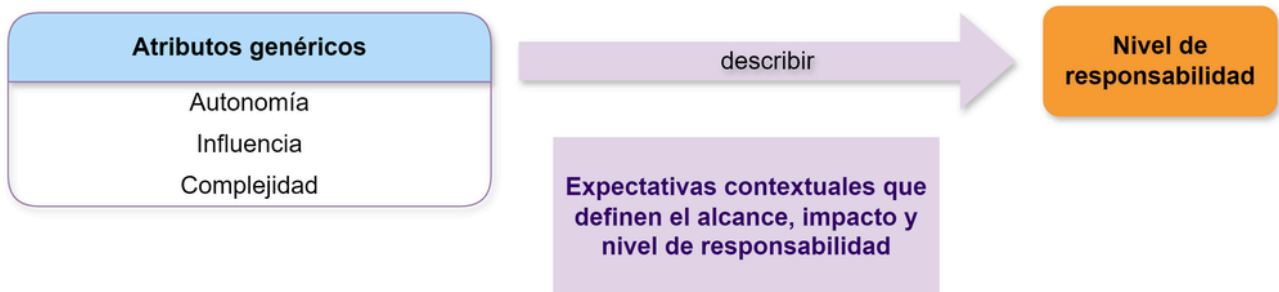
- Autonomía: El nivel de independencia, discreción y responsabilidad por los resultados en su función.
- Influencia: El alcance y el impacto de sus decisiones y acciones, tanto dentro como fuera de la organización.
- Complejidad: La variedad y complejidad de las tareas y responsabilidades que su puesto conlleva.
- Habilidades empresariales/factores de comportamiento: Eficacia en ámbitos como la comunicación, la planificación y la resolución de problemas.

- **Conocimiento:** La profundidad y amplitud de la comprensión requerida para realizar e influir en el trabajo de manera efectiva.

Al combinar estos atributos genéricos con las competencias profesionales, SFIA proporciona una imagen completa de lo que se espera de las personas en cada nivel. Los atributos genéricos también ayudan a las organizaciones a evaluar y planificar el crecimiento profesional, lo que facilita la planificación de la progresión profesional y la alineación de las funciones con los objetivos de negocio.

Aumentar la responsabilidad, la rendición de cuentas y el impacto	
	Nivel 1 Nivel 2 Nivel 3 Nivel 4 Nivel 5 Nivel 6 Nivel 7
Autonomía	Demostrando niveles crecientes de independencia, discreción y responsabilidad por los resultados.
Influencia	Demostrando una creciente capacidad para impactar positivamente a colegas, clientes, proveedores, socios, gerentes, líderes y a la industria a través de acciones y decisiones.
Complejidad	Demostrando la capacidad para realizar trabajos de escala, alcance y complejidad crecientes en tareas, responsabilidades y desafíos.
Habilidades empresariales / Factores de comportamiento	Demostrando habilidades empresariales e interpersonales efectivas con un impacto creciente.
Conocimiento	Demostrando una creciente profundidad y amplitud de experiencia para desempeñarse de manera efectiva, influir en los resultados y alcanzar los objetivos organizacionales.

Autonomía, influencia y complejidad



Los atributos genéricos de autonomía, influencia y complejidad de SFIA funcionan conjuntamente para ofrecer una imagen completa del nivel de responsabilidad de un individuo.

Estos atributos genéricos ofrecen un lenguaje universal para describir el crecimiento profesional en diversas funciones y sectores, independientemente de las habilidades específicas.

A medida que los profesionales avanzan a través de los niveles de SFIA, generalmente experimentan un aumento coordinado en los tres atributos genéricos. Esta progresión refleja una expansión de la autoridad en la toma de decisiones, un impacto más amplio en la organización y sus partes interesadas, y la capacidad de manejar un trabajo más desafiante y multifacético.

Mediante el uso de estos atributos genéricos, SFIA permite a las organizaciones hacer comparaciones significativas entre diferentes funciones o roles y trazar caminos claros para el desarrollo profesional.

Este enfoque garantiza que SFIA siga siendo relevante y aplicable en varios sectores, y que pueda adaptarse a la evolución de los puestos de trabajo en un panorama digital que cambia rápidamente.

Habilidades empresariales/factores conductuales



En cada nivel de responsabilidad, se espera que los profesionales demuestren una combinación de competencias empresariales y factores de comportamiento que potencien su impacto y su eficacia.

A medida que las personas avanzan por los niveles de SFIA, las expectativas de estas competencias se intensifican y amplían su alcance. Por ejemplo, en los niveles inferiores, la colaboración puede implicar trabajar eficazmente en equipo, mientras que en los niveles superiores puede significar organizar la cooperación entre varios departamentos o incluso organizaciones.

Al definirlos en cada nivel, SFIA proporciona una hoja de ruta clara para el desarrollo profesional, garantizando que a medida que aumentan las responsabilidades profesionales, también lo hace la capacidad de operar eficazmente en un contexto empresarial, impulsar la innovación y liderar el cambio.

Este enfoque holístico reconoce que el éxito en las funciones relacionadas con la tecnología no solo requiere competencia técnica, sino también capacidad para desenvolverse en entornos empresariales complejos e inspirar a los demás para alcanzar objetivos compartidos.

Para cada habilidad empresarial/factor de comportamiento, SFIA proporciona:

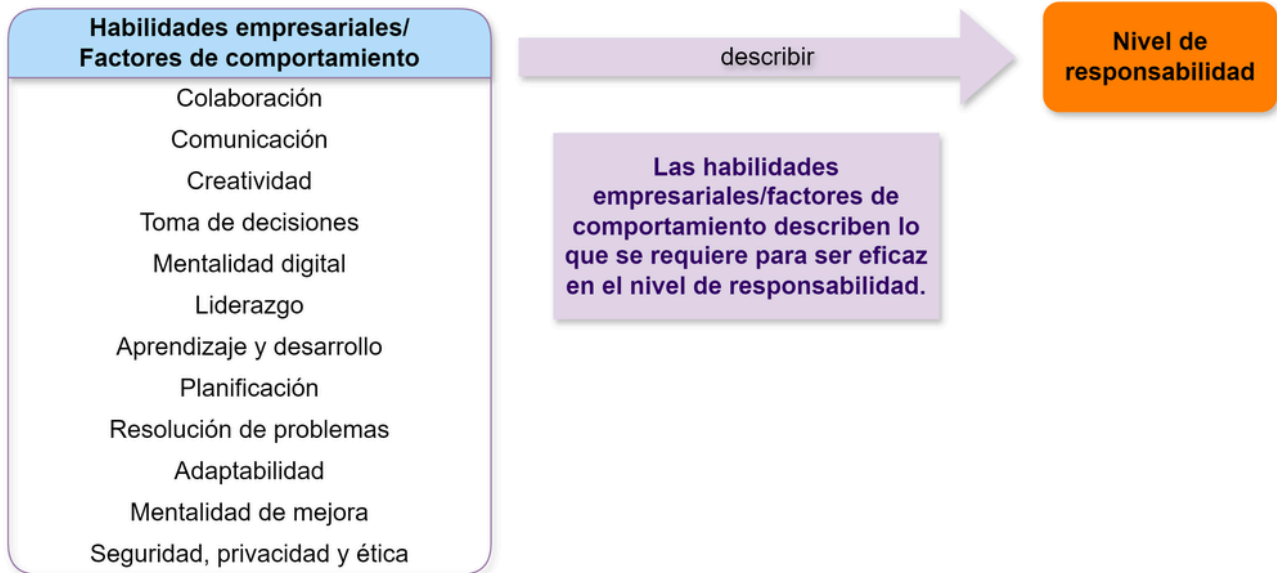
- Nombre: El nombre de la habilidad empresarial/factor de comportamiento.
- Código: Un código único de 4 letras para la habilidad empresarial/factor de comportamiento.
- Breve descripción: Definición general abreviada de la competencia empresarial/factor de comportamiento, para comprender de un vistazo el alcance y la naturaleza de la competencia empresarial/factor de comportamiento.
- Notas orientativas: Información adicional para aclarar el ámbito y el contexto.
- Descripciones de nivel: Descripciones específicas de cómo se aplica la competencia empresarial/factor de comportamiento en cada nivel de responsabilidad pertinente.

Breves descripciones de las competencias empresariales y los factores de comportamiento

Colaboración	Trabajar eficazmente con otros, compartir recursos y coordinar esfuerzos para alcanzar objetivos compartidos.
Comunicación	Intercambiar información, ideas y puntos de vista con claridad para permitir la comprensión mutua y la cooperación.
Creatividad	Generar y aplicar ideas innovadoras para mejorar procesos, resolver problemas e impulsar el éxito de la organización.
Toma de decisiones	Aplicar el pensamiento crítico para evaluar las opciones, evaluar los riesgos y seleccionar el curso de acción más apropiado.
Mentalidad digital	Adoptar y utilizar eficazmente las herramientas y tecnologías digitales para mejorar el rendimiento y la productividad.
Liderazgo	Guiar e influir en personas o equipos para alinear las acciones con los objetivos estratégicos e impulsar resultados positivos.
Aprendizaje y desarrollo	Adquirir continuamente nuevos conocimientos y competencias para mejorar el rendimiento personal y de la organización.
Planificación	Adoptar un enfoque sistemático para organizar las tareas, los recursos y los plazos a fin de cumplir los objetivos definidos.
Resolución de problemas	Analizar los retos, aplicar métodos lógicos y desarrollar soluciones eficaces para superar los obstáculos.
Adaptabilidad	Adaptarse al cambio y persistir ante los retos a nivel personal, del equipo y de la organización.

Mentalidad de mejora	Identificar continuamente oportunidades para perfeccionar las prácticas de trabajo, los procesos, los productos o los servicios a fin de lograr una mayor eficacia y repercusión.
Seguridad, privacidad y ética	Garantizar la protección de la información confidencial, mantener la privacidad de los datos y las personas, y demostrar una conducta ética dentro y fuera de la organización.

Nota: En SFIA, los factores conductuales siempre han estado presentes, pero en SFIA 9 se han hecho más visibles. En versiones anteriores formaban parte de los atributos genéricos y las descripciones de las competencias empresariales.



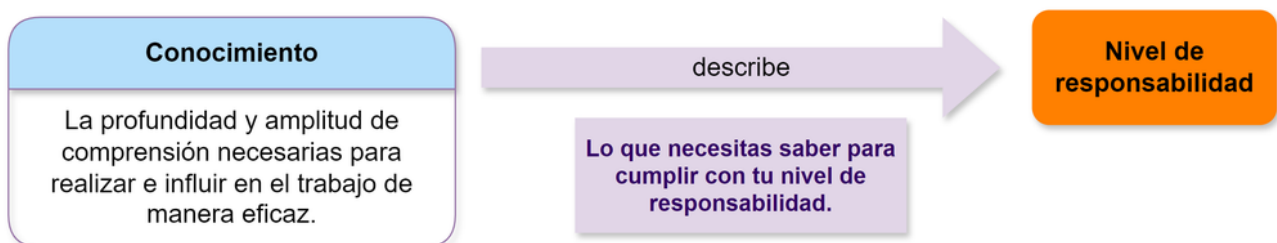
Integración de los marcos de comportamiento con SFIA

Muchas organizaciones utilizan su propio conjunto de comportamientos alineados con sus valores corporativos, que varían de una organización a otra.

- Estos comportamientos se pueden mapear con los atributos genéricos y los factores de comportamiento de SFIA, aunque SFIA también se puede utilizar para complementarlos eficazmente.
- Si una organización carece de su propio marco de comportamiento, los factores de comportamiento de SFIA proporcionan una base valiosa.

Los factores de comportamiento de SFIA pueden adoptarse tal como se definen o utilizarse como base para desarrollar el propio modelo de comportamiento de la organización. Esta flexibilidad permite a SFIA integrarse sin problemas a diversas culturas y estructuras organizativas, desde pymes hasta empresas, mejorando su utilidad en diferentes sectores e industrias.

El atributo genérico conocimiento



El atributo conocimiento de SFIA es un componente fundamental del marco, pues describe la amplitud y profundidad de la comprensión necesaria en cada nivel de responsabilidad.

En SFIA, el conocimiento representa una progresión desde la aplicación de información básica específica de cada rol hasta el apalancamiento de una comprensión amplia y estratégica que da forma a la dirección organizacional y a las tendencias de la industria. Implica:

- aplicar conocimientos específicos de roles para realizar tareas rutinarias

- integrar conocimientos generales, específicos de la función y de la industria
- utilizar la comprensión de tecnologías, métodos y procesos para lograr resultados
- aplicar conocimientos especializados profundos para resolver problemas complejos
- aprovechar los amplios conocimientos para influir en las decisiones estratégicas
- configurar las prácticas de gestión del conocimiento en las organizaciones.

La aplicación eficaz de los conocimientos se desarrolla a través de la experiencia práctica, la educación formal, la formación profesional, el aprendizaje continuo y la tutoría. Abarca la capacidad de aplicar los conocimientos en situaciones reales, adaptarse a los desafíos emergentes y crear valor para la organización.

A medida que los profesionales progresan, su aplicación de los conocimientos evoluciona desde las tareas básicas, propias de su función, hasta el liderazgo estratégico de la organización. Esta progresión incluye el apoyo a actividades de equipo, la aplicación de prácticas en contextos empresariales, la integración de conocimientos para tareas complejas, el asesoramiento experto y la habilitación de la toma de decisiones interdisciplinarias. En los niveles superiores, los profesionales aplican amplios conocimientos empresariales y estratégicos para configurar la estrategia organizativa y anticiparse a las tendencias del sector.

Ejemplo

El desglose de cada nivel de responsabilidad puede ser encontrado en la [sección de niveles de responsabilidad](#). El nivel 1 de SFIA se muestra aquí como ejemplo.

Seguir	Autonomía	Sigue instrucciones y trabaja bajo estricta supervisión. Recibe instrucciones y orientación específicas y su trabajo es revisado minuciosamente.
	Influencia	Trabaja principalmente en sus propias tareas e interactúa únicamente con su equipo inmediato. Desarrolla una comprensión de cómo su trabajo ayuda a los demás.
	Complejidad	Realiza actividades rutinarias en un ambiente estructurado.
	Habilidades empresariales / Factores de comportamiento	Toma de decisiones - Utiliza poca discreción al atender consultas. - Se espera que busque orientación en situaciones inesperadas. Planificación - Confirma los pasos necesarios para las tareas individuales. Colaboración - Trabaja principalmente en sus propias tareas e interactúa solo con su equipo inmediato. - - Desarrolla una comprensión de cómo su trabajo ayuda a los demás. Resolución de problemas etc.
	Conocimiento	Aplica conocimientos básicos para realizar tareas rutinarias, bien definidas y predecibles específicas del rol.
Nivel 1		

Habilidades profesionales

Las habilidades profesionales de SFIA representan una amplia gama de competencias específicas que cubren la amplitud y profundidad de las capacidades en los entornos digitales, tecnológicos y empresariales de la actualidad. Las características clave incluyen:

- Estructura de niveles flexible: Cada competencia se define en los niveles de responsabilidad pertinentes, reflejando las prácticas del mundo real. No todas las habilidades se definen en los siete niveles, lo que se ajusta a las necesidades reales del lugar de trabajo.
- Centrarse en aspectos profesionales: SFIA enfatiza la aplicación profesional de habilidades más que tecnologías específicas, lo que garantiza una aplicabilidad más amplia.

- Adaptabilidad en todas las industrias: La estructura del marco permite flexibilidad, lo que lo hace relevante en varios sectores y adaptable a los cambiantes panoramas tecnológicos y comerciales.

Este enfoque proporciona un marco sólido y alineado con la industria para la gestión de habilidades. Apoya actividades como diseño organizacional, planificación de la fuerza laboral, contratación, aprendizaje y desarrollo, progresión profesional y gestión del desempeño en los roles que dan forma al mundo digital y su integración con los negocios y la sociedad.

Aumentar la responsabilidad, la rendición de cuentas y el impacto

Habilidades profesionales	Niveles de responsabilidad						
	1	2	3	4	5	6	7
Programación / desarrollo de software		2	3	4	5	6	
Gestión de cartera					5	6	7
Inteligencia de amenazas		2	3	4	5	6	
Operaciones de infraestructura	1	2	3	4	5		
Planificación de la fuerza laboral				4	5	6	
Gestión de proveedores		2	3	4	5	6	7
etc.							

Para cada habilidad, SFIA proporciona:

- Nombre de la habilidad: El nombre que designa a la habilidad
- Código de habilidad: Un código único de 4 letras para designar la habilidad
- Breve descripción de la habilidad: Breve definición de la competencia en general, para comprender de un vistazo el alcance y la naturaleza de la habilidad.
- Notas orientativas: Información adicional para aclarar el ámbito y el contexto.
- Descripciones por nivel: Descripciones específicas de cómo se aplica la competencia en cada nivel de responsabilidad pertinente.

Las habilidades se ajustan sistemáticamente a los siete niveles de responsabilidad, garantizando que las expectativas de cada habilidad coincidan con los atributos genéricos del nivel correspondiente.

Integración de habilidades profesionales y atributos genéricos

En SFIA, las habilidades y los atributos genéricos se pueden utilizar para dos propósitos clave: definir los requisitos de habilidad y de nivel de los roles/trabajos, y evaluar a las personas que desempeñan esos roles. Estos dos aspectos son complementarios, lo que garantiza la claridad en las expectativas de la función y la coherencia en la evaluación de la contribución y el rendimiento individuales.

SFIA integra las habilidades profesionales y los atributos genéricos para ofrecer un marco integral que permita definir las expectativas de las funciones y evaluar a las personas. Esta integración garantiza que los profesionales no solo posean los conocimientos necesarios, sino también los comportamientos y las cualidades necesarias para desempeñar eficazmente cada nivel de responsabilidad.

Las habilidades profesionales y los atributos genéricos se combinan para definir la competencia global:

- Los atributos genéricos de autonomía, influencia y complejidad indican el nivel de responsabilidad
- El atributo genérico de conocimientos describe lo que se necesita saber para cumplir con el nivel de responsabilidad.
- Las habilidades empresariales y los factores de conducta describen los comportamientos necesarios para ser eficaz en el nivel de responsabilidad.

Esta combinación de habilidades y atributos permite a las organizaciones evaluar a las personas de forma holística, garantizando que tanto las competencias profesionales como las conductuales se ajusten a las necesidades de la organización.

Definir las expectativas de las funciones y evaluar y desarrollar a las personas

Las habilidades profesionales y los atributos genéricos, incluidas las habilidades empresariales y los factores de comportamiento, pueden considerarse de forma independiente. Esto permite un enfoque flexible a la hora de definir las expectativas en materia de funciones y habilidades, al tiempo que proporciona un marco para evaluar y desarrollar a las personas que desempeñan esas funciones.

Competencia combinada

Para un desempeño eficaz en un nivel específico, las personas deben demostrar tanto las habilidades profesionales como los atributos genéricos correspondientes y requeridos para ese nivel.

Ejemplo

Si se espera que una persona realice una habilidad de Nivel 4, también deberá mostrar el correspondiente nivel de autonomía, influencia y complejidad definido para el Nivel 4.

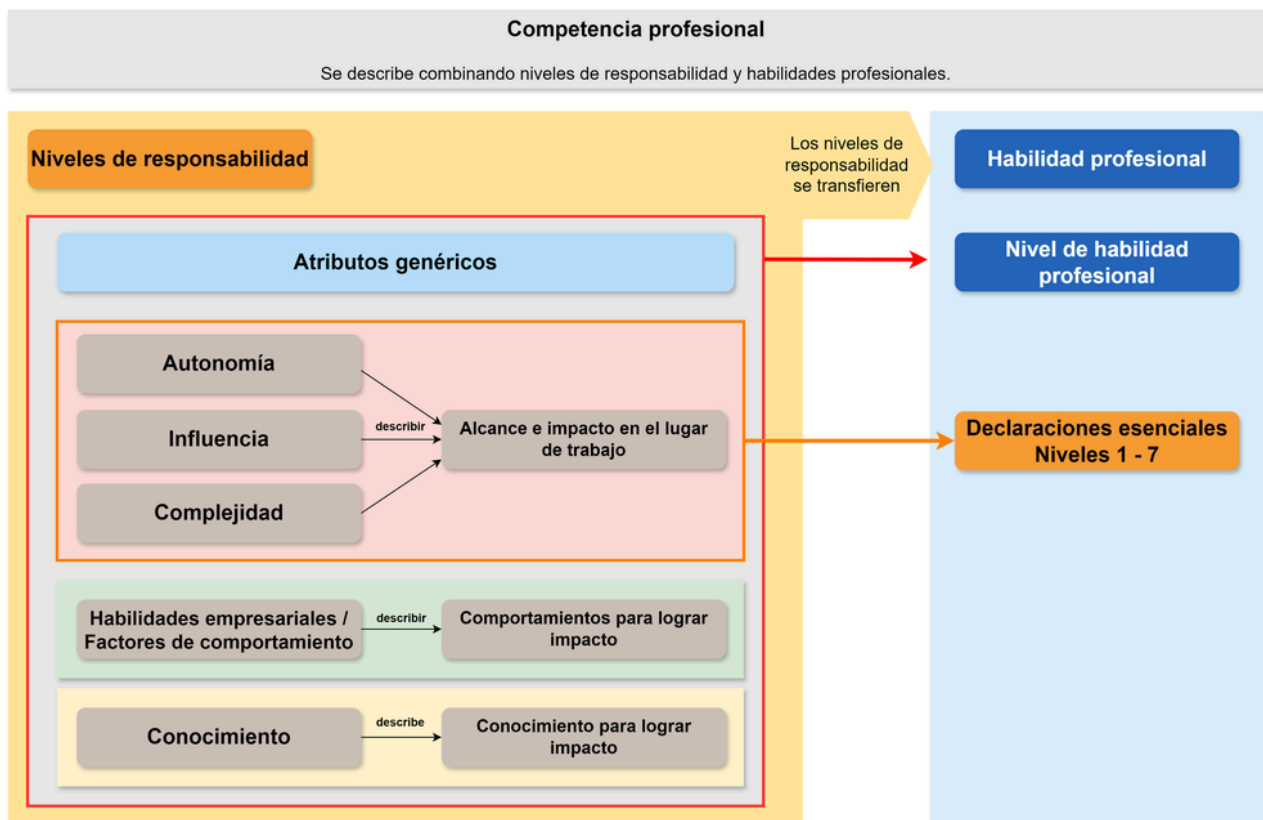
- Los niveles inferiores de autonomía, influencia o complejidad pueden obstaculizar el desempeño eficaz en el nivel superior, incluso con suficientes habilidades y conocimientos profesionales específicos de la función.
- Nota: Las habilidades empresariales y los factores de comportamiento abarcan una serie de atributos y es posible que no sea necesario demostrarlos todos al mismo nivel.

Esta integración garantiza que los profesionales no solo estén capacitados profesionalmente, sino que también muestren los comportamientos y cualidades necesarios para desempeñar sus funciones con eficacia.

Las habilidades profesionales y los atributos genéricos se combinan para definir la competencia global.

Este diagrama ilustra cómo los niveles de responsabilidad de SFIA —definidos por la autonomía, la complejidad y la influencia— se combinan con las habilidades profesionales para describir la competencia profesional.

Destaca la interacción entre los atributos genéricos, el impacto en el lugar de trabajo, las habilidades empresariales, los factores de comportamiento y los conocimientos a la hora de configurar la función y la eficacia de una persona.



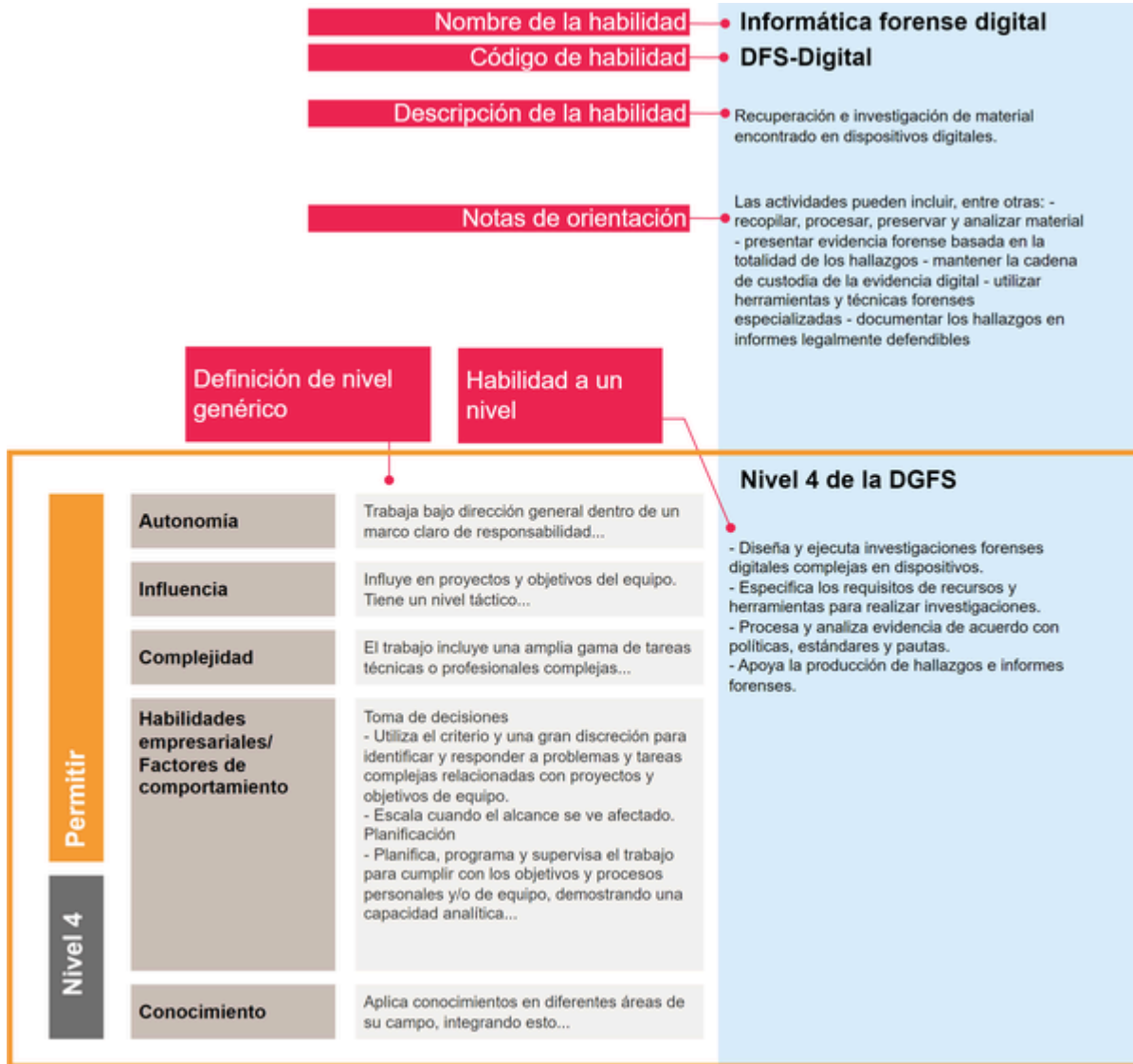
Ejemplo ilustrado

El enfoque de SFIA combina habilidades profesionales y atributos genéricos en los siete niveles para proporcionar un marco integral de competencias. Esto permite a organizaciones y personas proceder como se indica a continuación:

- Evaluar habilidades y comportamientos: evaluar con precisión tanto las habilidades como los atributos conductuales.

- Identificar las necesidades de desarrollo: reconocer las brechas entre las capacidades actuales y los requisitos de los niveles de responsabilidad superiores. El desarrollo puede centrarse en las habilidades profesionales y/o en habilidades/comportamientos empresariales.
- Comunicar las expectativas: utilizar un lenguaje común para definir funciones, responsabilidades e itinerarios profesionales. Comunicar las expectativas en materia de habilidades profesionales y empresariales/conductuales utilizando el mismo marco.

Este diagrama ilustra esta integración para una competencia de SFIA (análisis forense digital) de Nivel 4.



Niveles de responsabilidad de SFIA

Los atributos genéricos que caracterizan los siete niveles de responsabilidad y rendición de cuentas (accountability) proporcionan la estructura subyacente del Marco SFIA. Los mismos aseguran de que las definiciones de habilidades profesionales se definan de una manera que haga que sus diferentes niveles sean reconociblemente distintos y alineados con los niveles de responsabilidad.

El poder de los niveles de responsabilidad

Además de proporcionar la estructura fundamental del Marco SFIA, los siete niveles de responsabilidad también proporciona una base de mapeo para planes de carreras profesionales, estructuras corporativas y otros marcos de referencia. La naturaleza de los atributos genéricos los hace adecuados como base de competencias básicas, mapeos y etapas dentro de una trayectoria profesional.

- Una organización que ya cuenta con un conjunto de competencias claves o valores puede utilizarlos en combinación con las habilidades profesionales de SFIA y aprovechar el espacio que ofrecen los niveles SFIA. y el reconocimiento internacional otorgado por un estándar común global.
- Una organización, o un cuerpo profesional o asociación comercial, por ejemplo, que desea mapear su propia estructura establecida a SFIA, puede hacerlo mediante los niveles de responsabilidad caracterizados por los atributos genéricos como la base de tal mapeo.

Aplicabilidad universal

SFIA se originó como un marco para la comunidad de TIC. Ha evolucionado para ser un marco que define las habilidades y competencias requeridas por los profesionales de negocios y tecnología que diseñan, desarrollan, implementan, administran y protegen los datos y la tecnología que impulsan el mundo digital.

SFIA se utiliza en una amplia gama de funciones comerciales y profesionales. Muchos roles en la industria se combinan y requieren una combinación de habilidades técnicas y no técnicas y SFIA es ideal para esto.

La aplicabilidad universal de SFIA significa que puede aplicarse fácilmente y también extenderse más allá de las profesiones digitales a cualquier dominio técnico o no técnico. La base de usuarios continúa encontrando nuevas áreas para usar SFIA, que es una señal visible de la utilidad, integridad y diseño flexible de SFIA.

SFIA permite la integración de diferentes puestos de trabajos profesionales utilizando los niveles de responsabilidad como base, ya sea de marco a marco o de la estructura de una organización al marco de SFIA. Esto proporciona un modelo de referencia común global para la integración.

Habilidades profesionales SFIA

SFIA define las habilidades y competencias requeridas por los profesionales que diseñan, desarrollan, implementan, administran y protegen los datos y la tecnología que impulsan el mundo digital.

Las habilidades profesionales de SFIA se definen para ser consistentes con las definiciones de niveles de responsabilidad. El Marco SFIA tiene muchas habilidades para cubrir la amplia gama de actividades que necesitan los profesionales.

Navegando por las habilidades del SFIA

SFIA continúa agrupando las habilidades en categorías y subcategorías. Estos no tienen definiciones en sí mismos, son solo una ayuda para la navegación. La codificación de colores también se utiliza para identificar las categorías.

- Estas categorías y subcategorías no equivalen a puestos de trabajo, roles, organización equipos o áreas de responsabilidad personal.
- Es una práctica común para una descripción específica de puesto de trabajo, por ejemplo, incluir habilidades de múltiples categorías y subcategorías.
- La agrupación está destinada a ayudar a las personas que están incorporando las habilidades del SFIA en los perfiles de roles o descripciones de puestos de trabajo, o que están construyendo el marco de competencias de una organización.

Muchos usuarios encuentran útiles estas categorías, pero SFIA es un recurso flexible y las habilidades SFIA se pueden agrupar y filtrar fácilmente en vistas alternativas para respaldar disciplinas industriales específicas, entornos y marcos particulares.

Vistas enfocadas de SFIA

Las vistas de SFIA proporcionan una lista de inicio rápido de las habilidades de SFIA que son más relevantes para una selección de disciplinas profesionales, temas de la industria y marcos complementarios.

Además de la vista de marco completo de SFIA donde las habilidades de SFIA están organizadas por categorías y subcategorías comunes, hay varias otras vistas disponibles. Estas vistas organizan las habilidades de manera más adecuada para entornos particulares y brindan información adicional para el uso de SFIA en esos entornos. Las vistas SFIA actualmente disponibles incluyen:

- Transformación digital
- Información y ciberseguridad
- Big data y ciencia de datos
- DevOps
- Ágil
- Ingeniería de software
- Vista de TI empresarial

Estas vistas son actualizadas por los usuarios de SFIA que operan en estas áreas, y hay más vistas en desarrollo, creadas por usuarios de la industria y agregadas al sitio web de SFIA cuando están disponibles.

Estructura de las habilidades

Incluso con más de 120 habilidades, el Marco SFIA es un marco sencillo de usar. Esta simplicidad se logra mediante el uso constante de una estructura rigurosa - una vez que conozca la estructura, podrá navegar por todas las habilidades fácilmente.

Cada habilidad de SFIA se presenta de manera consistente, con una breve descripción de la habilidad, complementada con notas de orientación para ilustrar la aplicación de la habilidad. A continuación, se incluyen descripciones más detalladas de lo que significa practicar la habilidad en cada nivel de responsabilidad relevante.

Estructura de las habilidades profesionales del SFIA

Las habilidades del SFIA se construyen con los siguientes datos de referencia:

Nombre de la habilidad	El nombre que se utiliza para fines habituales de referencia
Código de habilidad	Un código único que se utiliza como una breve referencia de la habilidad
Descripción de la habilidad	Una definición amplia de la habilidad, sin referencia alguna a los niveles en que podría ponerse en práctica
Notas de guía:	Una descripción más amplia y ejemplos para aclarar la aplicación de la habilidad junto con el contexto para interpretar las descripciones de los niveles. Los ejemplos son descriptivos, no prescriptivos.
Descripciones de los niveles	Definiciones de la habilidad para cada uno de los niveles en los que se pone en práctica. Su formulación facilita su uso como competencias profesionales.

Ejemplo de una estructura de habilidades – ilustrada por análisis forense Digital

Nombre de la habilidad	Análisis forense digital
Código de habilidad	DGFS
Descripción de la habilidad	Recuperar e investigar material que se encuentra en los dispositivos digitales.
Notas de guía:	<p>Las actividades pueden incluir, entre otras, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - recopilar, procesar, preservar y analizar materiales/evidencias - presentar pruebas forenses basadas en la totalidad de los hallazgos <p>El alcance del análisis forense digital incluye buscar pruebas en computadoras y cualquier dispositivo capaz de almacenar datos digitales. La evidencia se puede utilizar en respaldo de investigaciones de la mitigación de vulnerabilidades de seguridad, criminales, de fraude, de contra espionaje o de cumplimiento de la ley.</p>

Descripciones de los niveles

Nivel 6: Planifica y lidera el enfoque de la organización hacia el análisis forense digital. Establece políticas, estándares y pautas sobre cómo la organización lleva a cabo investigaciones forenses digitales. Dirige y gestiona investigaciones forenses digitales de alto riesgo, grandes o de amplio alcance, contratando especialistas adicionales si es necesario. Autoriza la publicación de informes forenses formales.

Nivel 5: Realiza investigaciones para recopilar, analizar y presentar correctamente los hallazgos, incluida la evidencia digital, tanto para el público empresarial como legal. Coteja las conclusiones y recomendaciones y presenta los hallazgos forenses a las partes interesadas. Planifica y gestiona las actividades de análisis forense digital dentro de la organización. Brinda asesoramiento experto en análisis forense digital. Contribuye al desarrollo de políticas, estándares y directrices de análisis forense digital. Evalúa y selecciona herramientas y técnicas forenses digitales.

Nivel 4: Diseña y ejecuta investigaciones forenses digitales complejas en dispositivos. Especifica los requisitos de recursos y herramientas para realizar investigaciones. Procesa y analiza la evidencia de acuerdo con la política, los estándares y las pautas y respalda la producción de hallazgos e informes forenses.

Nivel 3: Soporta las investigaciones forenses digitales mediante la aplicación de herramientas y técnicas estándar para investigar dispositivos. Recupera datos dañados, eliminados u ocultos de los dispositivos. Mantiene la integridad de los registros y recopila información y evidencia de manera legalmente admisible.

El contexto de SFIA

SFIA está orientado a la industria y el negocio y en su núcleo está la experiencia. Las habilidades se alcanzan en un nivel particular a través de la práctica de esa habilidad, a ese nivel, en una situación real. El contexto para SFIA es, por lo tanto, el ambiente del mundo real en el que operan la industria y los negocios.



Cualquier descripción de la capacidad profesional, ya sea como parte de la descripción de un puesto o de la evaluación de una persona, incluye una serie de aspectos diferentes. El diagrama ilustra el contexto de los diferentes aspectos que contribuyen a la capacidad.

Experiencia

En el centro de SFIA está la experiencia: un individuo tiene una habilidad o competencia en un nivel particular porque esa habilidad o competencia en ese nivel, ha sido demostrada en una situación del mundo real junto con los atributos genéricos apropiados.

- La experiencia demuestra la capacidad de aplicar conocimientos y lograr resultados en un entorno práctico.
- La descripción de habilidades dentro de SFIA, en diferentes niveles, se relacionan con la experiencia demostrada por los individuos en ese nivel.

Adquirir experiencia no es un camino lineal. Al aplicar conocimientos y habilidades en un entorno laboral, se gana experiencia y, a medida que las personas desarrollan su experiencia de esta manera, también desarrollan sus conocimientos y habilidades y desarrollan sus comportamientos.

Habilidades profesionales

SFIA define las habilidades profesionales alineadas con los niveles de responsabilidad. Estos son los componentes más reconocibles del marco SFIA. Proporcionan la información necesaria para identificar, evaluar, implementar y desarrollar habilidades profesionales.

Comportamientos

Los comportamientos son un componente esencial de la capacidad y forman parte del Marco SFIA general.

- Pueden tener una variedad de nombres, como competencias conductuales, habilidades sociales, habilidades de empleabilidad o habilidades blandas.
- El Marco SFIA utiliza el término factores de comportamiento.

Los factores de comportamiento en SFIA se distribuyen a través de los atributos genéricos que caracterizan los Niveles de responsabilidad de SFIA.

- SFIA está diseñado para ser flexible. Esto permite a las organizaciones utilizar los factores de comportamiento en función de su contexto de uso. En el lugar de trabajo, los comportamientos suelen ser muy contextuales y culturalmente específicos.

Muchas organizaciones definen su propio conjunto de comportamientos que se utilizan internamente.

- Estos suelen estar alineados con los valores corporativos y varían considerablemente de una organización a otra.
- En este caso, se pueden asignar a atributos genéricos y factores de comportamiento de SFIA o se puede usar SFIA para complementarlos de manera efectiva.

Cuando una organización no tiene su propio marco de comportamiento, los factores de comportamiento de SFIA pueden hacer una contribución significativa para satisfacer esta necesidad. Los factores de comportamiento de SFIA se pueden utilizar tal como se definen o como la base del propio modelo de comportamiento de una organización.

Una explicación detallada de los factores de comportamiento de SFIA está disponible en un documento asociado: *Glosario de factores conductuales dentro de los 7 niveles de responsabilidad de SFIA*

Conocimientos

El conocimiento es un componente crítico de la competencia. El diseño de SFIA enfatiza que se requiere conocimiento para demostrar cualquier habilidad de manera efectiva. Para ser competente y eficaz en cualquier función, una persona necesitará una combinación de conocimientos genéricos, especializados y de dominio.

- El conocimiento genérico representa lo que se podría esperar razonablemente que alguien sepa antes de que se necesite un conocimiento especial para un dominio o especialidad en particular.
- El conocimiento del dominio se relaciona con el dominio de la industria o el negocio en el que opera la organización.
- El conocimiento especializado es específico y detallado para una especialidad o función en particular.
- Las tecnologías, productos, métodos, enfoques, legislación, servicios, procesos y puntos específicos de dominio son todos ejemplos donde los profesionales que trabajan en la industria están obligados a tener conocimientos.
- El conocimiento se puede obtener de diferentes maneras tales como cursos de formación, entrenamiento laboral o simplemente trabajando y siendo asesorado por profesionales experimentados.
- El conocimiento puede ser reconocido por cualificaciones formales o certificaciones y un número creciente de cursos universitarios, cursos de formación, eventos y otros mecanismos para adquirir conocimiento han sido mapeados a SFIA para asegurar que se alinean con el competencias profesionales requeridas por la industria. Este enfoque mejora la empleabilidad de los estudiantes que obtienen estas cualificaciones.

SFIA no define el conocimiento específico requerido para ejercitar cualquier habilidad en particular porque el conocimiento cambia rápidamente y depende en gran medida del contexto. El enfoque de SFIA es establecer claramente que se requiere conocimiento a través de las declaraciones de conocimiento en los atributos genéricos. Esto permite a los usuarios determinar qué conocimientos se requieren para el entorno en el que se aplican las habilidades.

Sin prescribir el conocimiento requerido, SFIA enlaza con alrededor de 50 cuerpos de conocimiento como un recurso útil para aquellos que buscan fuentes de conocimiento genérico y especializado.

Cualificaciones y certificaciones

Las calificaciones y certificaciones son una parte importante de la industria. SFIA reconoce el valor de las cualificaciones y certificaciones y proporciona un contexto para posicionarlas dentro de las habilidades que necesita la industria y las empresas. Las calificaciones y certificaciones muestran que una persona ha completado con éxito algunas pruebas o evaluaciones; mientras que muchos de estos requieren la demostración del conocimiento de los libros de texto o recordar un área temática en particular, algunos prueban la comprensión y algunos confirman la aplicación de las habilidades.

- El mapeo de cualificaciones a SFIA comunica a los postulantes potenciales la utilidad y la importancia de la cualificación.
- Los objetivos de aprendizaje pueden estar alineados a los objetivos de desarrollo profesional continuo (CPD) expresados en términos SFIA.
- El uso de SFIA por agrupaciones de profesionales, para establecer si una persona cumple con el nivel requerido, también está creciendo y está cada vez más vinculado a la demostración de experiencia.

Uso y licencia de SFIA

Importante: necesita una licencia para utilizar SFIA

La Fundación SFIA mantiene y distribuye SFIA utilizando un sistema de licencias. Para el desarrollo de la carrera personal y para la mayoría del uso interno en la gestión del personal, SFIA está disponible de forma gratuita desde el sitio web de SFIA Foundation una vez que haya obtenido una licencia de usuario gratuita. Otros tipos de uso pueden requerir un tipo diferente de licencia y pueden incurrir en una tarifa modesta.

Los siguientes usos están prohibidos a menos que obtenga una licencia especial de SFIA Foundation:

- uso de SFIA para apoyar la venta o comercialización de un producto o servicio;
- usar SFIA para promocionar una compañía u otra organización o parte, incluso en tarjetas de tarifas; redistribuir este material en forma electrónica o impresa a cualquier otra organización (incluso si está afiliada);
- usar SFIA en una gran organización distribuida;
- traducir SFIA a otro idioma o variante de idioma y distribuir esa versión.

El uso de SFIA cuenta con el soporte de socios (partners), consultores, profesionales y proveedores de capacitación con experiencia en la gestión de habilidades y el uso de SFIA.

Como una organización sin fines de lucro, SFIA Foundation no busca ganancias comerciales por encima de sus necesidades de subsistencia. Todos los ingresos recibidos se utilizan para desarrollar, mantener y poner a disposición el marco y respaldar la adopción por parte de organizaciones e individuos de todo el mundo a través del ecosistema global. Nuestros términos de licencia reflejan que nuestra propiedad intelectual sí tiene un valor, por lo que buscamos su protección a través de un acuerdo de honorarios muy modesto para aquellos que se benefician comercialmente de su uso. La Foundation no genera ingresos sustanciales, y tiene una capacidad operativa muy modesta respaldada por los usuarios, formadores, consultores y socios (partners) de SFIA en todo el mundo.

Derechos de autor y propiedad intelectual

SFIA es propiedad intelectual de la SFIA Foundation, una organización sin fines de lucro. Los miembros de la Foundation son organizaciones respetadas en el campo de la Tecnología de la Información y su identidad puede consultarse en el sitio web del SFIA. www.SFIA-online.org

La marca comercial SFIA está protegida en más de 35 países de todo el mundo.

Queda prohibida la copia de este material salvo autorización por escrito o bajo licencia válida del SFIA concedida por la SFIA Foundation; para obtener más información, consulte el sitio web del SFIA.

El SFIA Foundation Ltd. Una empresa privada limitada por garantía. Registró en Inglaterra número 04770377.

Domicilio: The Scalpel, 18th Floor, 52 Lime Street, London EC3M 7AF, UK