



**NORMA TÉCNICA
DE COMPETENCIA LABORAL REGIONAL
Y
DISEÑO CURRICULAR
PARA LA CALIFICACIÓN DE:
EVALUADOR/A
DE COMPETENCIAS LABORALES**



**NORMA TÉCNICA
DE COMPETENCIA LABORAL REGIONAL
Y
DISEÑO CURRICULAR
PARA LA CALIFICACIÓN DE:**

**EVALUADOR/A
DE COMPETENCIAS
LABORALES**



PROGRAMA REGIONAL
DE FORMACIÓN
OCUPACIONAL E
INSERCIÓN LABORAL

658.3125

P963n Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL)

Norma Técnica de Competencia Laboral Regional y Diseño Curricular para la Calificación de Evaluador de Competencias Laborales/FOIL. – 1ª. ed. – San José, C.R. : Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana CECC/SICA, 2009.

60 p. : il. ; 24 x 17 cm.

ISBN 978-9968-633-16-1

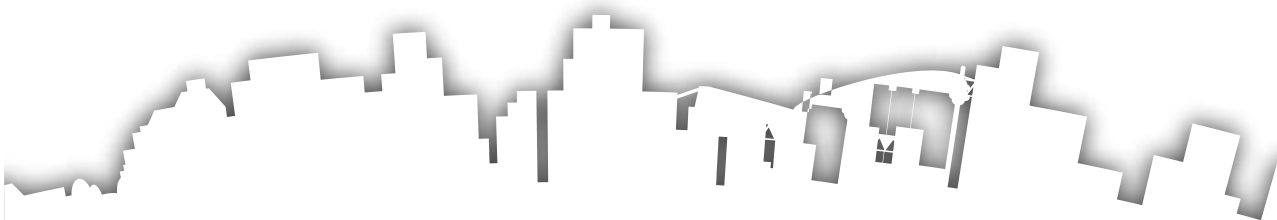
1. Evaluación del empleo. 2. Formación profesional. Competencias laborales. 3. Empleos – Normas. 4. Mercado laboral. I Título.

Esta publicación se realiza con el apoyo de



Cualquier observación puede ser remitida a la siguiente dirección:
400 metros Este y 25 metros Norte de la Iglesia Santa Teresita en Barrio Escalante,
San José, Costa Rica; CECC-SICA
Teléfonos: (506) 2283-7630, (506) 2283-7629, (506) 2283-7719.
Apartado Postal 62-2100, Guadalupe, San José, Costa Rica.
El presente texto puede ser consultado en la siguiente página Web:
<http://ceccsica.org/programas-accion/laboral/index.html>

Diseño, diagramación e impresión litográfica: Editorama S. A.



I. CRÉDITOS

NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL REGIONAL

Este documento fue elaborada por:

Nombre	Institución	País
Olga Hidalgo	INA	Costa Rica
Ruth Margarita Hernández	INSAFORP	El Salvador
Sandra Perdomo	INFOP	Honduras
Imelda Traña	INATEC	Nicaragua
Bethania Nieto	INFOTEP	República Dominicana
Luz Maria Mena	INFOTEP	República Dominicana
Mario René García		

En la validación práctica participaron:

Nombre	Institución	País
Juan Carlos Miranda	INSAFORP	El Salvador
José Mario Martínez	INSAFORP	El Salvador
Edgardo Valenzuela	INFOP	Honduras
Dalilah Sobalvarro	INATEC	Nicaragua
Bernardo Orlando	INFOTEP	República Dominicana

DISEÑO CURRICULAR

El diseño curricular fue elaborado por:

Nombre	Institución	País
Esmeralda Carrillo Arroyo	INA	Costa Rica
Walter Martinez	INTECAP	Guatemala
Sandra Perdomo	INFOP	Honduras
Imelda Traña	INATEC	Nicaragua
Leonel Abrego	INADEH	Panamá
Bernardo Almonte	INFOTEP	República Dominicana
Luz María Mena	INFOTEP	República Dominicana

En la validación práctica participaron:

Nombre	Institución	País
José Mario Martínez Quintana	INSAFORP	El Salvador
Juan Carlos Miranda	INSAFORP	El Salvador
Edgardo Valenzuela Torres	INFOP	Honduras
Dalia Sobalvarro Moreno	INATEC	Nicaragua
Miguel Ángel Sánchez	INFOTEP	República Dominicana

Con el apoyo de:

Mario Hugo Rosal	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Teresa Esteban	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Ronald Segura	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Rosa E. Pérez	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Carla Rojas	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Patricia Corrales	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Josefa Segura	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Paulino Gómez	Programa Regional FOIL (CECC-AECID)
Francisco Brera	Ministerio de Trabajo e Inmigración, España

Tabla de contenidos

I. CRÉDITOS	5
Norma Técnica de Competencia Laboral Regional	7
Diseño Curricular	7
II. NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL REGIONAL (NTCL)	
DE EVALUADOR/A DE COMPETENCIAS LABORALES	11
1. Prólogo	13
2. Presentación	17
3. Mapa de la calificación de Evaluador/a de Competencias Laborales	19
4. Datos generales de la calificación	21
5. Descripción de Unidades y Elementos de Competencia	23
III. DISEÑO CURRICULAR PARA LA CALIFICACIÓN DE EVALUADOR/A DE COMPETENCIAS LABORALES	39
1. Mapa del Diseño Curricular de Evaluador/a de Competencias Laborales	41
2. Datos generales de la calificación	43
3. Descripción del Módulo de Aprendizaje	45
4. Estrategias	55
5. Recursos	57

**II. NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA
LABORAL REGIONAL(NTCL) DE:**

**EVALUADOR/A
DE COMPETENCIAS
LABORALES**

1. PRÓLOGO

LOS INSTITUTOS NACIONALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL (IFP)

Los Institutos de Formación Profesional (IFP) de América Central y República Dominicana, son las instituciones responsables del desarrollo de la formación profesional en cada país. Todos cuentan con una Junta o Consejo Directivo tripartito, que representa a Empleadores, Trabajadores y Gobiernos (Ministros de Trabajo, Educación, Planificación y otros).

Los siete IFP de la subregión son:

- Instituto Nacional de Aprendizaje de Costa Rica, INA
- Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano de Panamá, INADEH
- Instituto Nacional de Formación Profesional de Honduras, INFOP
- Instituto de Formación Técnico Profesional de la República Dominicana, INFOTEP
- Instituto Nacional Tecnológico de Nicaragua, INATEC
- Instituto Técnico de Capacitación y Productividad de Guatemala, INTECAP
- Instituto Salvadoreño de Formación Profesional de El Salvador, INSAFORP

LA RED DE IFP

En el año 2004, los Institutos de la subregión deciden constituirse en una Red con el objeto de:

- Trabajar de manera conjunta para establecer programas de cooperación e intercambio técnico.
- Crear una red de cooperación técnica y de Formación Profesional entre las instituciones.
- Intensificar el trabajo conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento de la Formación Profesional (CINTERFOR).

Hasta el momento la Red de IFP ha coordinado y ejecutado 39 reuniones

subregionales para el cumplimiento de los objetivos arriba citados. La Red tomó la decisión de no dotarse de una estructura propia pesada y optó por una organización horizontal.

Se trata de una Red de voluntades, donde los miembros participan en la medida de sus posibilidades e intereses, estableciendo relaciones caracterizadas por la solidaridad, flexibilidad y horizontalidad. El coste de las acciones comunes emprendidas es cubierto por las propias instituciones.

La Red desarrolla 3 proyectos subregionales estratégicos con la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de Formación Ocupacional e Inserción Laboral (FOIL) de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID): 1. Las TICs aplicadas a la FP; 2. Homologación de Normas Técnicas de Competencia Laboral y Desarrollos Curriculares; 3. Investigación sobre estado situacional, evolución y buenas prácticas de los IFP en la subregión.

NORMAS TÉCNICAS DE COMPETENCIA LABORAL Y DESARROLLOS CURRICULARES

La elaboración de normas y desarrollos curriculares homologados ha constituido la intervención identificada y expresada como más pertinente por la Red de IFP. Se trata de la acción por la integración subregional más clara desde los sectores de la formación profesional, el empleo y la inserción laboral. El proceso se ha traducido en el desarrollo de normas de competencia laboral, que generen estándares mínimos de calidad y comunes de cara al desarrollo curricular de las ocupaciones normadas.

Una formación basada en una norma homologada y un diseño curricular armonizado subregionalmente, permiten el mutuo reconocimiento de la formación impartida en las instituciones de la Red. El reconocimiento implica un paso sólido y definitivo de cara a la circulación y libre movilidad de los trabajadores calificados en la subregión y por tanto a la integración subregional.

El proceso, que se inició con la elaboración de normas y desarrollos curriculares, llevó intrínsecamente a la necesidad de generar “metodologías subregionales homologadas y estandarizadas” para la formulación de normas, desarrollos curriculares y sistemas de evaluación comunes.

En el año 2008 se consolida un nuevo núcleo duro de técnicos, conformado por los jefes o directores técnicos, que junto a los metodólogos y curriculistas de las siete instituciones y apoyado por algunos especialistas sectoriales (turismo, construcción y formación de formadores), homologan, revisan y aplican una metodología subregional para la elaboración de normas técnicas de competencia laboral, adecuando las normas ya elaboradas a la nueva metodología.

La Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral se basa, esencialmente, en la conceptualización teórica de la metodología utilizada por CONOCER de México.

Se presenta en forma escrita su conceptualización y con un formato arquetipo del vaciado de la norma, para elaborar las futuras normas en cada IFP de la RED. Quedan pendientes de elaborar las metodologías subregionales que se aplicarán para el desarrollo curricular y la evaluación de las competencias laborales.

Creemos, a la luz de las enseñanzas de la práctica, que las metodologías formuladas y por formular se constituyen en el instrumento más valioso para establecer estándares mínimos de calidad para todos los países y son unos de los mayores aportes que la OIT, el programa FOIL/AECID/CECC y la asistencia técnica del Ministerio de Trabajo e Inmigración de España, ofrece a la RED de IFP.

Esta publicación que estamos presentando ha sido posible gracias al esfuerzo de todas las instituciones miembros de la Red Centroamericana de IFP y a sus técnicos, a quienes agradecemos que nos acompañaran en este esfuerzo subregional.

Teresa Esteban G.
Coordinadora Técnica Regional
FOIL/AECID

Mario Hugo Rosal G.
Especialista en Formación Profesional
OIT

2. PRESENTACIÓN

La presente norma ha sido elaborada en el marco de la Red de Instituciones de Formación Profesional (IFP) de Centroamérica y República Dominicana, apoyado por la OIT y el Proyecto FOIL/AECID/CECC, con el objetivo de establecer los estándares mínimos con que se debe definir el currículo para la formación, la evaluación y la certificación de competencias de las personas que se desempeñen en la calificación.

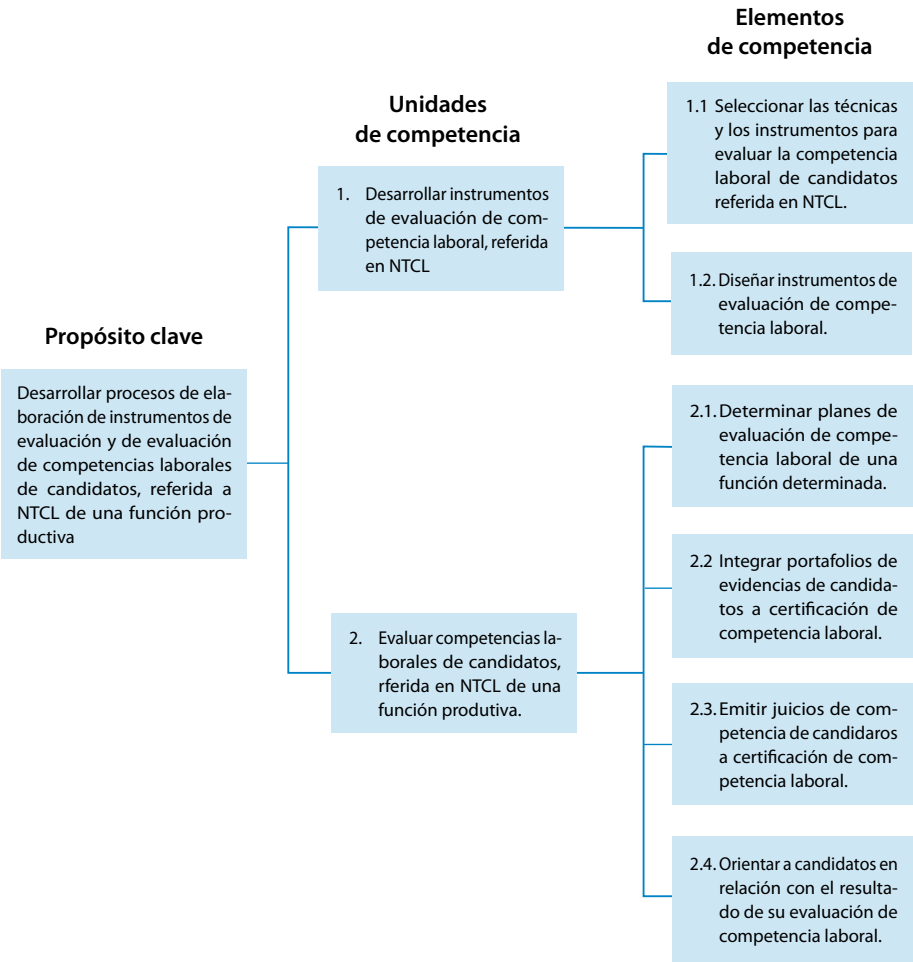
La presente Norma Técnica de Competencia Laboral tendrá una cobertura de aplicación en todos los países de Centroamérica y República Dominicana, administrada por la Red de Instituciones de Formación Profesional (IFP), con la finalidad de que la eficiencia y competitividad de los Evaluadores de Competencias Laborales en la región, sea evaluada bajo los mismos estándares y compensada equitativamente en su contratación.

El documento integra un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados al desempeño de la función laboral y que al ser verificados en situaciones de trabajo, permiten determinar si la persona ha logrado el tipo, nivel y calidad de desempeño esperado por el sector laboral. Contiene las Unidades de Competencia (funciones) y criterios de desempeño que un trabajador competente realiza en forma periódica en su puesto de trabajo, así mismo es la base para el diseño de la oferta de formación profesional en esta especialidad.

El contenido de este documento “Norma Técnica de Competencia Laboral Regional” ha sido estructurado de forma homologada, por representantes de los países de la Red de IFP de Centroamérica y República Dominicana.

La vigencia de la norma estará sujeta a la actualización de la misma como producto de la demanda de las Instituciones de certificación en el marco de la Red de IFP de la Subregión. Cada país podrá hacer las adaptaciones necesarias de acuerdo con la naturaleza, exigencias y comportamiento del su mercado laboral.

3. MAPA DE LA CALIFICACIÓN DE EVALUADOR DE COMPETENCIAS LABORALES



4. DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN

DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN		Nº	1/1
Código: CIUO/88:	Ocupación: Evaluador de competencias laborales.		
Propósito de la calificación: Desarrollar procesos de elaboración de instrumentos de evaluación y de evaluación de competencias laborales de candidatos, referida a NTCL de una función productiva.			
Nivel de competencia: 3	Justificación del nivel propuesto: Se propone el nivel 3 debido a que los evaluadores deben desempeñar diversas actividades laborales con responsabilidad y autonomía en la toma de decisiones que requieren control y provisión de orientaciones a otras personas en los procesos de evaluación de competencias basadas en Normas Técnica de Competencias Laborales y en el diseño de instrumentos de evaluación de competencias.		
Fecha de elaboración de la NCL: Agosto de 2008.		Fecha de publicación de la NCL: Octubre de 2008	
Tiempo en que deberá revisarse la NCL: 3 Años.		No. de revisión: Primera.	
Sector:	☐ Agropecuario.	Área de competencia: Normalización y evaluación de competencias laborales.	
	☐ Industria.		
	☒ Comercio y servicios.		
Tipo de norma: ☐ Nacional ☒ Sub regional			
Unidades de Competencia Laboral (UCL) que conforman la calificación:			
1.	Desarrollar instrumentos de evaluación de competencia laboral, referida en NTCL.		
2.	Evaluar la competencia laboral de candidatos, referida en Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) de una función laboral.		

5. DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	1/4
Código: CIUO/88:	Título de la unidad de competencia: Desarrollar instrumentos de evaluación de competencia laboral, referida en NTCL.		
Propósito de la unidad de competencia: Servir como referente sub regional para la evaluación y formación de las personas interesadas en certificarse en desarrollar instrumentos de evaluación de competencia laboral, referida en NTCL.			
Elementos de Competencia Laboral (E.C.L) que conforman la unidad de competencia.			
Elemento: 1 de 2	Título del elemento: Seleccionar las técnicas y los instrumentos para evaluar la competencia laboral de candidatos, referida en NTCL.		
Criterios de Desempeño. La persona es competente cuando:			
1.	Las relaciones registradas entre los componentes normativos de los elementos de de la UCL corresponden con los lineamientos establecidos por la red de instituciones de formación profesional de la subregional.		
2.	Las técnicas de evaluación seleccionadas corresponden con los tipos de evidencia que marca la UCL.		
3.	Los instrumentos de evaluación seleccionados corresponden con las técnicas elegidas.		
Campo de aplicación:			
Categoría:	Clase:		
1.	Unidades de competencia laboral.	1.1 Sin matriz de evidencias.	
2.	Tipos de evidencia.	2.1 Por desempeño.	
		2.2 Por producto.	
		2.3 De conocimientos.	
Evidencias por desempeño. La forma en que:			
No se requiere.			

Continúa tabla 1/4

Continuación tabla 1/4

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	1/4
Evidencias por producto:			
1.	Relaciones registradas entre los componentes normativos de los elementos de competencia de dos UCL, sin matriz de evidencias.		
2.	Técnicas seleccionadas para evaluar una UCL.		
3.	Instrumentos seleccionados para evaluar una UCL		
Evidencias de conocimiento:			
1.	Correspondencia de las técnicas e instrumentos de evaluación con los tipos.		

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		N°	2/4
Elemento: 1 de 2	Título: Seleccionar las técnicas y los instrumentos para evaluar la competencia laboral de candidatos, referida en NTCL.		
Evidencias de actitud: Orden:			
1.	Establece y/o respeta prioridades, secuencia en los procedimientos y presenta de forma clara y comprensible el resultado relacionado con las evidencias por producto.		
Lineamientos generales para la evaluación:			
1.	Las evidencias por producto deberán presentarse de manera integrada en dos formatos: las relaciones registradas entre los componentes normativos y la de selección de técnicas e instrumentos de evaluación. Estos formatos deben estar elaborados para una UCL que marca el campo de aplicación sobre los tres tipos de evidencia.		
2.	Para evaluar todas las evidencias que integra el formato de selección de técnicas e instrumentos de evaluación, se debe utilizar una lista de cotejo.		
3.	La evidencia de actitud no se evalúa, si el candidato presenta el formato de selección de técnicas e instrumentos con la información debida, se asume la posesión de la actitud de orden en el candidato.		
4.	Para el diseño de los instrumentos de evaluación, debe consultarse como fuente de información la metodología de Evaluación emitida por las instituciones sub regionales de formación profesional.		

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	3/4
Elemento: 2 de		Título: Diseñar instrumentos de evaluación de competencia laboral.	
Criterios de desempeño. La persona es competente cuando:			
1.	Los reactivos son elaborados de acuerdo con las especificaciones técnicas establecidas en los lineamientos de la Metodología de Evaluación emitida por las instituciones sub regionales de formación profesional.		
2.	Los instrumentos son elaborados de acuerdo con las especificaciones técnicas establecidas en los lineamientos de la Metodología de Evaluación emitida por las instituciones sub regionales de formación profesional.		
3.	La suficiencia de los reactivos y los instrumentos de evaluación se determina a partir del formato de selección de técnicas e instrumentos de evaluación.		
4.	La determinación de la validez y confiabilidad de los instrumentos de evaluación de competencias se realiza de conformidad al plan establecido en la metodología definida por la red de las instituciones sub regional de formación profesional.		
5.	El reporte de la demostración de validez y confiabilidad contiene datos respecto a si los instrumentos recopilan las evidencias explicitadas en la UCL. Y permiten comparar entre sí los resultados de diversas aplicaciones.		
6.	Los reactivos e instrumentos se ratifican, modifican o eliminan con base en los datos derivados de la validación.		
Campo de aplicación:			
Categoría:		Clase:	
1.	Reactivos e Instrumentos para evaluar.		Desempeño. Productos. Conocimientos.
Evidencias por desempeño. La forma en que:			
1.	Revisión y aplicación de los instrumentos de evaluación de competencia correspondientes a una UCL para la validación.		

Continúa tabla 3/4

Continuación tabla 3/4

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	3/4
Evidencias por producto:			
1.	Reactivos para tres instrumentos de evaluación según campo de aplicación.		
2.	Instrumentos correspondientes a una UCL.		
3	Un plan para demostrar la validez y la confiabilidad de los instrumentos de una UCL.		
4	Un reporte de demostración de validez y confiabilidad.		
5	Reactivos e Instrumentos de una UCL validados y confiables.		

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		N°	4/4
Elemento: 2 de 2		Título: Diseñar instrumentos de evaluación de competencia laboral.	
Evidencias de conocimiento:			
1. Interpretación del concepto de suficiencia de evidencias establecido por la metodología de Evaluación emitida por la red de instituciones de formación profesional sub regionales.			
Evidencias de actitud: Orden:			
1. Establece y/o respeta prioridades, secuencia en los procedimientos y presenta de forma clara y comprensible el resultado relacionado con la evidencias por producto sobre instrumentos correspondientes a una UCL.			
2 Responsabilidad: realiza el trabajo de acuerdo con los estándares de calidad requeridos por la metodología en relación a las evidencias por producto sobre reactivo e Instrumentos de una UCL validados y confiables.			
Lineamientos generales para la evaluación:			
1. Las evidencias por producto 1 y 2 deberán presentarse de manera integrada en los instrumentos de evaluación elaborados para una UCL, que abarquen los tres tipos de evidencias que marca el campo de aplicación.			
2. Las evidencias por producto 3, 4, deberán presentarse de manera integrada en un reporte de validez y confiabilidad final.			
3. Para evaluar todos los aspectos que integran los instrumentos de evaluación y el reporte de validez y confiabilidad final, se debe utilizar una lista de cotejo.			
4. Los instrumentos deben estar fundamentados en el formato de selección de técnicas e instrumentos de evaluación correspondiente.			
5. La evidencia de conocimiento se debe evaluar mediante una entrevista breve de una o dos preguntas.			
6. La evidencia por desempeño se observará en dos etapas. La primera cuando el candidato someta los instrumentos a la revisión de especialistas. La segunda, cuando el candidato coordine el piloteo de los instrumentos. Para realizar la observación, el evaluador debe tener a la mano los planes de demostración correspondientes. El instrumento a utilizar debe ser una lista de cotejo o una guía de observación.			

Continúa tabla 4/4

Continuación tabla 4/4

	DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA	Nº	4/4
7.	La evidencias de actitud no se evalúan, si el candidato presenta los instrumentos de evaluación con la información debida, se asume que posee la actitud de orden. De igual forma, si el candidato presenta los instrumentos y reactivos debidamente validados y confiables, se asume que posee la actitud de responsabilidad.		
8.	Para el diseño de los instrumentos de evaluación, debe consultarse como fuente de información la Normativa de Evaluación emitida por las instituciones sub regionales de formación profesional.		

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	1/6
Código: CIUO/88:	Título de la unidad de competencia: Evaluar competencias laborales de candidatos, referida en NTCL de una función productiva.		
Propósito de la unidad de competencia: Servir como referente sub regional para la evaluación y formación de las personas interesadas en certificarse en desarrollar instrumentos de evaluación de competencia laboral, referida en NTCL.			
Elementos que conforman la unidad de competencia.			
Elemento: 1 de 4	Título del elemento: Determinar planes de evaluación de competencia laboral de una función determinada.		
Criterios de desempeño. La persona es competente cuando:			
1.	Las actividades registradas a desarrollar por el candidato, corresponden con los tipos de evidencia y los campos de aplicación que marca la UCL de referencia.		
2.	La forma de desarrollo de las actividades registradas, corresponden con los criterios de desempeño asignados a cada evidencia de la UCL de referencia.		
3.	Las técnicas y los instrumentos de evaluación registrados, corresponden con el formato de selección de técnicas e instrumentos de evaluación y con el diagnóstico aplicado al candidato.		
4.	Los datos del lugar y fecha de la evaluación registradas, corresponden con el diagnóstico aplicado al candidato.		
5.	La presentación del plan de evaluación al candidato se fundamenta en el documento del plan de evaluación de conformidad con los lineamientos de evaluación establecidos en la NTCL.		
6.	El acuerdo del plan de evaluación se realiza de conformidad con los lineamientos establecidos por la Metodología de Evaluación emitida por la Red de instituciones de formación profesional.		
Campo de aplicación:			
Categoría:		Clase:	
1.	Candidatos.	1.1 Con evidencia histórica. 1.2 Sin evidencia histórica.	

Continúa tabla 1/6

Continuación tabla 1/6

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	1/6
Evidencias por desempeño. La forma en que:			
1.	Presenta dos planes de evaluación a candidatos, con evidencia histórica y sin evidencia histórica.		
2.	Acuerda dos planes de evaluación con candidatos, con evidencia histórica y sin evidencia histórica.		
Evidencias por producto:			
1.	Plan de evaluación de candidatos con evidencia histórica.		
2.	Plan de evaluación de candidatos sin evidencia histórica.		

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	2/6
Elemento: 1 de 4	Título: Determinar planes de evaluación de competencia laboral de una función determinada.		
Evidencias de conocimiento:			
1.	Evidencias históricas de candidatos.		
Evidencias de actitud:			
1.	Amabilidad: Da un trato cordial al candidato cuando presenta y acuerda el plan de evaluación.		
2	Tolerancia. Demuestra disposición para atender las diferencias individuales de candidatos para el acuerdo del plan.		
Lineamientos generales para la evaluación:			
1.	Las evidencias por producto deberán presentarse por separado mediante dos planes de evaluación: uno con evidencias históricas y otro sin evidencias históricas.		
2.	Para evaluar todas las evidencias que integra el plan de evaluación, se debe utilizar una lista de cotejo.		
3.	Las evidencias por desempeño deberán presentarse de manera integrada en una simulación con el candidato en el rol de evaluador, donde se presente y acuerde un plan de evaluación. Se debe utilizar una guía de observación.		
4	El conocimiento sobre evidencias históricas se evaluará mediante entrevista al candidato con una guía.		
5.	La evidencia de actitud se evalúa, cuando el candidato presenta y acuerda de manera adecuada los planes de evaluación, se asume la posesión de la actitud de amabilidad y tolerancia del candidato.		

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	3/6
Elemento: 2 de 4		Título: Integrar portafolios de evidencias de candidatos a certificación de competencia laboral	
Criterios de desempeño. La persona es competente cuando:			
1.	La aplicación de los instrumentos se realiza de acuerdo al plan de evaluación correspondiente y los requerimientos de aplicación de los mismos.		
2.	El portafolio de evidencias está integrado de conformidad con los lineamientos establecidos por la Metodología de Evaluación emitida por la Red de instituciones de formación profesional.		
Campo de aplicación:			
Categoría:		Clase:	
1.	Evidencias	Por desempeño. Por producto. De conocimiento.	
Evidencias por desempeño. La forma en que:			
1.	Aplica los instrumentos de evaluación correspondientes a una unidad.		
Evidencias por producto:			
1.	Un portafolio de evidencias.		
Evidencias de conocimiento:			
	No se requiere.		
Evidencias de actitud:			
1.	Cooperación: Ayuda al candidato durante la aplicación de los instrumentos de evaluación y la integración del portafolio correspondiente a una unidad.		
Continúa tabla 3/6			

Continuación tabla 3/6

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA			Nº	3/6
Lineamientos generales para la evaluación:				
1.	La evidencia por producto deberá integrar los tres tipos de evidencias que marca el campo de aplicación.			
2.	Para evaluar el portafolio de evidencias se debe utilizar una lista de cotejo.			
3.	Para evaluar la evidencia por desempeño, se debe utilizar una lista de cotejo o una guía de observación.			
4.	La evidencia de actitud se evalúa durante la aplicación de los instrumentos de evaluación y la integración del portafolio de evidencias de manera adecuada.			

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	4/6
Elemento: 3 de 4		Título: Emitir juicios de competencia de candidatos a certificación de competencia laboral.	
Criterios de desempeño. La persona es competente cuando:			
1.	El juicio de competencia se emite sobre la base de las evidencias recopiladas integradas al portafolio de evidencias y los resultados de la aplicación de los instrumentos de evaluación.		
2.	La suficiencia de evidencias del portafolio se determina a partir de registro de contrastar evidencias.		
3.	El reporte de evaluación integrada al portafolio de evidencias, está elaborada con base en el registro de contrastar evidencias correspondientes.		
Campo de aplicación:			
Categoría:		Clase:	
1.	Juicio.	Competente. Todavía no competente.	
Evidencias por desempeño. La forma en que:			
No se requiere.			
Evidencias por producto:			
1.	El registro de la contratación de las evidencias recopiladas integrado al portafolio de evidencias.		
2.	Dos reportes de evaluación integrados al portafolio de evidencias (Para candidato competente y otro para candidato aún no competente).		
Evidencias de conocimiento:			
1.	Interpretación del concepto de suficiencia de evidencias del Sistema de Certificación de Competencias Laborales.		

Continúa tabla 4/6

Continuación tabla 4/6

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA		Nº	4/6
Evidencias de actitud:			
1.	Orden: Establece y/o respeta prioridades, secuencia en los procedimientos y presenta de forma clara y comprensible los resultado relacionado con el registro de contrastar las evidencias recopiladas integrado al portafolio de evidencias.		
2.	Responsabilidad: Realiza el trabajo de acuerdo con los estándares de calidad requeridos por la metodología con relación a la emisión de juicios de competencia en los reportes de evaluación.		
Lineamientos generales para la evaluación:			
1.	Las dos evidencias por producto deberán presentarse, de forma integrada, en el portafolio de evidencias correspondiente a cada tipo de juicio marcado por el campo de aplicación. Para su evaluación se debe utilizar una lista de cotejo.		
2.	La evidencia de conocimiento se debe evaluar mediante una entrevista breve de una o dos preguntas.		
3.	Las evidencias de actitud se evalúan, con el registro de contrastación de evidencias y el reporte de evaluación al cumplir de manera adecuada con todos los requisitos establecidos en la metodología de evaluación.		

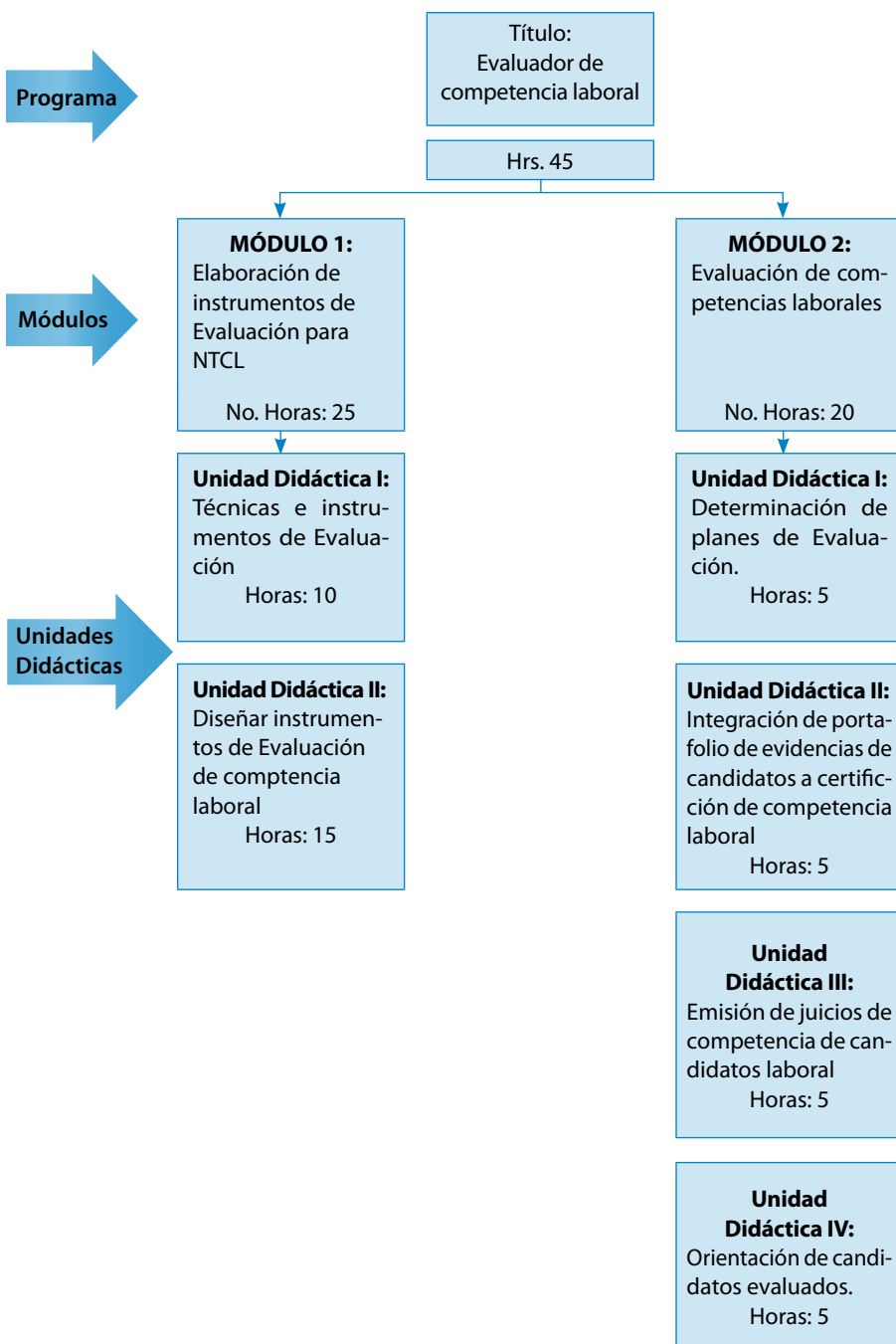
DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA			Nº	5/6
Elemento: 4 de 4		Título: Orientar a candidatos en relación con el resultado de su evaluación de competencia laboral.		
Criterios de desempeño. La persona es competente cuando:				
1.	La presentación del resultado de la evaluación al candidato se realiza con base en el reporte de evaluación.			
2.	La presentación de las sugerencias de desarrollo laboral del candidato, atiende sus necesidades de formación y áreas por fortalecer detectadas en la evaluación.			
3.	El reporte de orientación integrado al portafolio de evidencias, presenta la información y las sugerencias proporcionadas así como las promesas del candidato.			
4.	Las opciones de capacitación sugeridas para el desarrollo laboral del candidato, están vinculadas con la función laboral evaluada.			
Campo de aplicación:				
Categoría:		Clase:		
1.	Resultado de la evaluación:		Competente Todavía no competente	
Evidencias por desempeño. La forma en que:				
1.	Presenta el resultado de la evaluación al candidato.			
2.	Presenta las sugerencias de desarrollo laboral al candidato.			
Evidencias por producto:				
1.	Dos reportes de orientación integrados al portafolio de evidencias correspondiente a candidato competente y a candidato todavía no competente.			
Evidencias de conocimiento:				
1.	Oferta de capacitación vinculada con la función laboral evaluada.			

DESCRIPCIÓN DE UNIDADES Y ELEMENTOS DE COMPETENCIA			Nº	6/6
Elemento: 4 de 4		Título: Orientar a candidatos en relación con el resultado de su evaluación de competencia laboral.		
Evidencias de actitud: Iniciativa:				
1.		Ofrece alternativas de desarrollo laboral a candidato con juicio de evaluación competente y acciones preventivas a candidatos con juicio de evaluación todavía no competente.		
2.		Amabilidad: da un trato cordial en la orientación de candidatos.		
Lineamientos generales para la evaluación:				
1.		Las evidencias por desempeño deberán presentarse en forma integrada durante dos entrevistas con candidatos al final de su proceso de evaluación. Cada entrevista deberá corresponder al tipo de juicio: competente y todavía no competente. Se debe utilizar una guía de observación.		
2.		La evidencia por producto deberá presentarse en el portafolio de evidencias correspondiente a los candidatos entrevistados. Se debe utilizar una lista de cotejo.		
3.		La evidencia de conocimiento será recopilada y registrada a través de la evidencia por desempeño 2. Para ello, se deben integrar los reactivos correspondientes en la lista de cotejo propuesta en el inciso 2.		
4.		La evaluación de la evidencia de conocimiento se debe complementar mediante un cuestionario de una o dos preguntas.		
5.		La evidencia de actitud se evalúa cuando se brindan las sugerencias sobre el desarrollo laboral del candidato y se le proporcionaron de manera adecuada.		

**III. DISEÑO CURRICULAR
PARA LA CALIFICACIÓN DE:**

**EVALUADOR/A
DE COMPETENCIAS
LABORALES**

1. MAPA DEL DISEÑO CURRICULAR DE EVALUADOR/A DE COMPETENCIAS LABORALES



2. DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN

DATOS GENERALES DE LA CALIFICACIÓN		Nº	1/1
Código:	Ocupación: Evaluador de competencia laboral.		
Objetivo de la calificación:	Objetivo de salida:	Desarrollar instrumentos de evaluación y evaluar las competencias laborales candidatos, referida en NTCL de una función productiva.	
Desarrollar procesos de elaboración de instrumentos de evaluación y de evaluación de competencias laborales de candidatos, referida a NTCL de una función productiva.			
Requisitos de entrada: (edad, escolaridad, experiencia, competencias...) Poseer Formación Metodológica; Tener 3 años de experiencia laboral dentro del área técnica de su especialidad.			
Duración: 40	Horas teóricas: 15	Horas prácticas: 28	
Fecha de aprobación: Agosto de 2008.	Tiempo de revisión: 3 años.		
Fecha de publicación: Octubre de 2008.	No. de revisión: Primera.		
Tipo de calificación: Regional.	Sector: Comercio y Servicios.	Rama profesional: Formación docente.	
Código:	Módulos que conforman la calificación:		
CIUO/88/1	Elaboración de instrumentos de evaluación para NTCL.		
CIUO/88/2	Evaluación de competencias laborales.		

3. DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE

	DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE				Nº	1/2
Código del módulo:	Título del módulo de aprendizaje: Elaboración de instrumentos de evaluación para NTCL.					
Correspondencia con la unidad de competencia:	Desarrollar instrumentos de evaluación de competencia laboral, referida en NTCL.					
Objetivo general del módulo:	Al finalizar el módulo de aprendizaje, el participante estará listo para elaborar instrumentos de evaluación para la medición de las NTCL.					
Elementos de la competencia:	Seleccionar las técnicas y los instrumentos para evaluar la competencia laboral de candidatos, referida en NTCL. Diseñar instrumentos de evaluación de competencia laboral.					
Prerrequisitos:	No se requiere.					
Tiempos propuestos:	Horas Teóricas:	8	Horas Prácticas:	17	Duración:	25
Unidad didáctica I:	Técnicas e instrumentos de evaluación.					
Objetivo de la unidad didáctica:	Al finalizar la unidad el participante será capaz de elaborar instrumentos de evaluación de acuerdo con la metodología institucional.					
Tiempos propuestos:	Horas Teóricas:	3	Horas Prácticas:	7	Duración:	10

Continúa tabla 1/2

Continuación tabla 1/2

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE				Nº	1/2
CONTENIDOS					
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
Seleccionar las técnicas de evaluación de acuerdo con lineamientos metodológicos establecidos por la institución.	■ Tipos de técnicas de evaluación. ■ Metodología para la elaboración de instrumentos de evaluación de NTCL.	Discriminar las diferentes técnicas de evaluación de acuerdo con evidencias establecidas.	Orden. Responsabilidad.	Elaboración de un informe sobre la selección de las diferentes técnicas de evaluación de acuerdo con la metodología establecida.	

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE					Nº	2/2
Unidad didáctica II:		Diseñar instrumentos de evaluación de competencia laboral.				
Objetivo Específico:		Al finalizar la unidad el participante será capaz de diseñar instrumentos de evaluación de competencia laboral de acuerdo con lineamientos metodológicos establecidos.				
Tiempos propuestos:		Horas Teóricas:	5	Horas Prácticas:	10	Duración: 15
CONTENIDOS						
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
Elaboración de reactivos de medición.	Tipos de reactivos Redacción de reactivos.	Procedimiento metodológico para la elaboración de reactivos.	Orden. Responsabilidad. Reflexible.	Reactivos elaborados de acuerdo con especificaciones técnicas.		
Elaboración de instrumentos de evaluación.	Selección de reactivos según evidencias establecidas. Técnicas de validación de instrumentos.	Integración de reactivos de acuerdo la información requerida por la norma y la metodología institucional. Validación de instrumentos.		Instrumentos elaborados de acuerdo con las especificaciones técnicas establecidas. Reporte de validación de instrumentos de medición de NTCL.		

	DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE				Nº	1/5
Código del módulo:	Título del módulo de aprendizaje: Evaluación de competencias laborales.					
Correspondencia con la unidad de competencia:	Evaluar competencias laborales de candidatos, referida en NTCL de una función productiva.					
Objetivo general del módulo:	Al finalizar el módulo de aprendizaje, el participante estará listo para evaluar competencias laborales de candidatos, referidas en NTCL.					
Elementos de la competencia:	Determinar planes de evaluación de competencia laboral de una función determinada. Integrar portafolios de evidencias de candidatos a certificación de competencia laboral. Emitir juicios de competencia de candidatos a certificación de competencia laboral. Orientar a candidatos en relación con el resultado de su evaluación de competencia laboral.					
Prerrequisitos:	Haber aprobado el módulo uno.					
Tiempos propuestos:	Horas Teóricas:	6	Horas Prácticas:	14	Duración:	20
Unidad didáctica I:	Determinación de planes de evaluación.					
Objetivo de la unidad didáctica:	Al finalizar la unidad el participante será capaz de determinar de planes de evaluación de acuerdo con metodología institucional.					
Tiempos propuestos:	Horas Teóricas:	1	Horas Prácticas:	4	Duración:	5

Continúa tabla 1/5

Continuación tabla 1/5

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE				Nº	1/5
CONTENIDOS					
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
Determinar las actividades a desarrollar en la evaluación, de acuerdo con los tipos de evidencia y los campos de aplicación referidos en la UCL.	- Componentes de la NTCL. - Normativas institucionales.	Seleccionar y registrar la información en documento establecido.	Orden. Responsabilidad. Comunicación.	Elaboración de un listado de actividades de evaluación.	

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE						Nº	2/5
Unidad didáctica I:		Determinación de planes de evaluación.					
Objetivo específico:		Al finalizar la unidad el participante será capaz de determinar de planes de evaluación de acuerdo con metodología institucional.					
Tiempos propuestos:		Horas Teóricas:	1	Horas Prácticas:	4	Duración:	5
CONTENIDOS							
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
Seleccionar técnicas e instrumentos de evaluación, de acuerdo con formato institucional y diagnóstico del candidato.	Documentación y metodología de evaluación institucional.	Relación de documentos institucionales con las técnicas de evaluación.	Iniciativa. Reflexible.	Informe sobre técnicas de evaluación e instrumentos seleccionados.			
Elaboración de plan de evaluación de conformidad con los lineamientos de evaluación establecidos en la NTCL.	Metodología institucional relacionada con los componentes de un plan.	Estructurar el plan de acuerdo al procedimiento establecido.	Orden y Responsabilidad.	Plan elaborado con todos los componentes.			
Realizar el acuerdo del plan de evaluación entre el evaluador y el candidato.	Procedimientos y documentación institucional.	Negociación para acuerdo del plan de evaluación.	Responsabilidad. Comunicación. Flexibilidad.	Plan acordado.			

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE						Nº	3/5
Unidad didáctica II:		Integración del portafolio de evidencias de candidatos a certificación de competencia laboral.					
Objetivo específico:		Al finalizar la unidad el participante será capaz de integrar portafolios de evidencias de candidatos a certificación de competencia laboral.					
Tiempos propuestos:		Horas Teóricas:	2	Horas Prácticas:	3	Duración:	5
CONTENIDOS							
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE		SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
Aplicar instrumentos de evaluación de CL de acuerdo al plan de evaluación correspondiente.		Técnicas de aplicación de instrumentos de CL. (Entrevistas, prueba, estudios de casos, valoración de productos terminados, simulación de situaciones, observación directa, etc.).	Aplicar las diferentes técnicas de evaluación de NTCL.	Responsabilidad Comunicación Flexibilidad y Cooperación.	Aplicación de instrumentos de evaluación en base a las diversas técnicas.		
Conformar el portafolio de evidencias de acuerdo con los lineamientos establecidos por la metodología institucional.		Elementos del portafolio de evidencias y procedimientos institucionales. Técnicas de archivo.	Establecer el orden lógico de la documentación del portafolio.	Orden y Responsabilidad.	Un portafolio de evidencias.		

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE						Nº	4/5
Unidad didáctica III:		Emisión de juicios de competencia de candidatos evaluados.					
Objetivo específico:		Al finalizar la unidad el participante será capaz de emitir juicios de competencia de los candidatos a certificación de competencia laboral.					
Tiempos propuestos:		Horas Teóricas: 2		Horas Prácticas: 3		Duración: 5	
CONTENIDOS							
OBJETIVOS "DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER	SABER SER	CRITERIOS DE EVALUACIÓN			
Emitir juicio de competencia laboral, sobre la base de las evidencias recopiladas.	Registro de contrataciones de evidencias recopiladas con la NTCL.	Relacionar los resultados obtenidos con los estándares establecidos en la NTCL. Determinar la suficiencia de las evidencias de acuerdo con la NTCL evaluada.	Objetividad, Responsabilidad e Imparcialidad.	Dictamen de evaluación.			
Elaborar el reporte de evaluación.	Técnicas de redacción de informes.	Elaborar el reporte.	Objetividad, Responsabilidad e Imparcialidad.	Reporte de evaluación elaborado.			

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO DE APRENDIZAJE							Nº	5/5
Unidad didáctica IV:		Orientación de candidatos evaluados.						
Objetivo específico:		Al finalizar la unidad el participante será capaz de Orientar a candidatos en relación con el resultado de su evaluación de competencia laboral.						
Tiempos propuestos:		Horas Teóricas:	1	Horas Prácticas:	4	Duración:	5	
CONTENIDOS								
OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	SABER	SABER HACER			SABER SER		CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
Presentar resultados de evaluación con base al reporte de evaluación.	Técnicas de comunicación oral.	Presentar resultados en base a reporte de evaluación.			Comunicación. Tolerancia. Amabilidad.		Reporte de orientación realizado.	
Presentar sugerencias de desarrollo laboral al candidato aun no competente.	Técnicas de comunicación oral.	Presentar sugerencias de desarrollo laboral al candidato en base a las necesidades de formación vinculadas con la función laboral evaluada.			Comunicación. Amabilidad. Iniciativa.		Reporte de sugerencia elaborado. Reporte de orientación elaborado e integrado al portafolio de evidencia.	

4. ESTRATEGIAS

	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS PARA EL PLANEAMIENTO DIDACTICO	Nº	1/1
--	---	-----------	------------

Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:

Actividad	Desarrollo
Estrategias de enseñanza aprendizaje (recomendación)	▪ Para la consecución de los objetivos de aprendizaje se sugiere utilizar técnicas didácticas que incentiven el aprendizaje significativo, como Técnica expositiva, Diálogo, Lectura comentada, Discusión de Grupos, Ejercicios dirigidos. • Técnicas/Instrumentos de Evaluación Sugeridos: Debate, Pruebas de opción múltiple, Preguntas orales y escritas, Guía de observación. ▪ Lista de cotejo.

5. RECURSOS

REQUERIMIENTO DE RECURSOS		Nº	1/1
Para el diseño curricular de los módulos que forman un programa, se deberá tomar en cuenta la siguiente secuencia de actividades:			
Actividad	Desarrollo		
Ambiente de Formación	▪ Superficie de 30m² mínimo. ▪ Iluminación uniforme de 450 lux. ▪ Área de ventilación natural y/o renovada. ▪ El mobiliario debe contar con un escritorio y silla para facilitador y 20 sillas /o butacas para los/a participantes. ▪ Área limpia con instalaciones sanitaria.		
Lista Maestra de recursos	▪ Maquinaria y Equipo: Proyector multimedia (cañonera), computadora portátil, televisor, DVD. ▪ Herramientas y Utilería: rotafolio, Pantalla, pizarra blanca o electrónica, puntero láser. ▪ Materiales: Marcadores de tablero, marcadores normales, bolígrafo, hojas de papel Bond, hojas para rotafolio, hojas de acetato, marcadores de acetatos. ▪ Medios didácticos: NTCL, Manual del Facilitador, manual de participantes, programa de formación, metodología del evaluador.		

Este libro se terminó de imprimir
en el mes de noviembre del 2009
en los talleres gráficos de
EDITORAMA, S.A.
Tel.: (506) 2255-0202
San José, Costa Rica

N° 20,527

La elaboración de normas y desarrollos curriculares homologados ha constituido la intervención identificada y expresada como más pertinente por la Red de IFP. Se trata de la acción por la integración subregional más clara desde los sectores de la formación profesional, el empleo y la inserción laboral. El proceso se ha traducido en el desarrollo de normas de competencia laboral, que generen estándares mínimos de calidad y comunes de cara al desarrollo curricular de las ocupaciones normadas.

Una formación basada en una norma homologada y un diseño curricular armonizado subregionalmente, permiten el mutuo reconocimiento de la formación impartida en las instituciones de la Red. El reconocimiento implica un paso sólido y definitivo de cara a la circulación y libre movilidad de los trabajadores calificados en la subregión y por tanto a la integración subregional.

El proceso, que se inició con la elaboración de normas y desarrollos curriculares, llevó intrínsecamente a la necesidad de generar "metodologías subregionales homologadas y estandarizadas" para la formulación de normas, desarrollos curriculares y sistemas de evaluación comunes.

