

---

GUÍA TÉCNICA PARA LA INTEGRACIÓN DE GRUPOS TÉCNICOS,  
DESARROLLO DE MAPAS FUNCIONALES (MF), DESARROLLO DE  
ESTÁNDARES DE COMPETENCIA (EC) Y ELABORACIÓN DE  
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA (IEC)  
N-DGAF-GT-01

DIRECCIÓN GENERAL ADJUNTA DE PROMOCIÓN Y  
DESARROLLO

2014

---

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---

Derechos Reservados

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales

Emitió:

Dr. Carlos León Hinojosa

Director General del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)

Vo. Bo.:

Mtro. Juan Carlos Erreguerena Albañero

Director General Adjunto de Promoción y Desarrollo

Avenida Barranca del Muerto No. 275, primer piso,

Col. San José Insurgentes,

Delegación Benito Juárez, C. P. 03900 México, Distrito Federal.

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su  
1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---

## Índice

### ÍNDICE

	Página
1. INTRODUCCIÓN	3 de 9
2. OBJETIVO	3 de 9
3. ALCANCE	3 de 9
4. GLOSARIO	4 de 8
8. CONTROL DE CAMBIOS Y REGISTRO DE EMISIÓN	7 de 8
9. ARTÍCULOS TRANSITORIOS	7 de 8
10. LISTADO DE TEMAS CONTEMPLADOS EN ESTA GUÍA	8 de 8

#### PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS:

1. <a href="#">Integración de Grupos Técnicos (N-DGAF-GT-01-01)</a>	9
2. <a href="#">Desarrollo del Mapa Funcional (N-DGAF-GT-01-02)</a>	11
3. <a href="#">Desarrollo del Estándar de Competencia (N-DGAF-GT-01-03)</a>	15
4. <a href="#">Elaboración del Instrumento de Evaluación de Competencia (N-DGAF-GT-01-04)</a>	23

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---

## **1. Introducción**

La presente Guía Técnica forma parte de los insumos que el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales ofrece a los Comités de Gestión por Competencias para el desarrollo de proyectos de Estándares de Competencia.

## **2. Objetivo**

Apoyar a los Comités de Gestión por Competencia para el desarrollo del Estándar de Competencia.

## **3. Alcance**

Dirigido a los Comités de Gestión por Competencias, en particular a las (los) Coordinadores de Grupos Técnicos de Expertos en la Función Individual, que se encargan del desarrollo del Estándar de Competencia.

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---

#### **4. Glosario**

1. Comité de Gestión por Competencias (CGC): Es el grupo de personas, empresa o empresas, organización u organizaciones, representativas de los sectores productivo, social o público, por su número de trabajadores, por su participación en el mercado laboral y/o por el reconocimiento de alcance nacional del sector, reconocido por el CONOCER, que funge como la instancia responsable para promover el modelo de gestión por competencias en las organizaciones del sector que representan.
2. Competencia: La competencia es la capacidad para responder a demandas externas, lo que necesariamente implica que genera resultados eficaces con requisitos de calidad previamente establecidos.
3. Elemento de Competencia: Éste corresponde a la función elemental definida en el Mapa Funcional y refiere un mismo tipo de resultados específicos, realizables por una persona, tiene un principio y un fin determinado, pues puede obtenerse de manera independiente a otros elementos de competencia. No obstante, la ausencia de éste impide la obtención del resultado esperado en la función individual.
4. Estándar de Competencia (EC): Es el documento oficial aplicable en toda la República Mexicana, que servirá como referente para evaluar y certificar la competencia de las personas, y que describirá en términos de resultados, el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes a que alude el artículo 45 de la Ley General de Educación y que requiere una persona para realizar actividades en el mercado de trabajo con un alto nivel de desempeño.
5. Función: Es el conjunto de actividades que se dirigen a un fin determinado también conocido como resultado.
6. Función Elemental: Refiere resultados individuales, específicos y de la misma naturaleza, decisivos para el resultado de la función individual de la que derivan.
7. Función Individual: Conjunto de actividades que ejecuta una persona, que tienen un principio y fin definido, y que constituyen una parte significativa de una o más ocupaciones en el mercado de trabajo.
8. Grupo Técnico de Expertos en el Sector (GTES): El Grupo Técnico de Expertos en el Sector (GTES) es un equipo de trabajo integrado por personas que, por sus conocimientos y experiencia, poseen información clara y precisa acerca de la conformación del sector en el que laboran, es decir, tienen la

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---

capacidad de identificar los objetivos, población, organización del trabajo, etc.

9. Grupo Técnico de Expertos en la Función Individual (GTEFI): El Grupo Técnico de Expertos en la Función Individual (GTEFI) es un equipo de trabajo integrado por personas con conocimientos a nivel de experto en la Función Individual a estandarizar, da continuidad al desarrollo del Mapa Funcional, una vez que el GTEFI ha identificado las Funciones Individuales a estandarizar, y que tiene como objetivos la determinación de las Funciones Elementales, el desarrollo de un proyecto de Estándar de Competencia y el diseño del Instrumento de Evaluación de Competencia (IEC).
10. Guía Técnica: Documento que establece los lineamientos específicos para el desarrollo de: Mapas Funcionales, Estándares de Competencia y su correspondiente Instrumento de Evaluación de Competencia.
11. Instrumento de Evaluación de Competencia (IEC): Documento en el que se establecen los mecanismos que permiten determinar si una persona es competente o aún no, en una competencia laboral referida a un Estándar de Competencia inscrita en el Registro Nacional de Estándares de Competencia.
12. Juicio de Competencia: Refiere a la decisión del evaluador acerca del dominio de la competencia del candidato; el juicio debe tomar una de dos posturas:
  - Competente
  - Todavía no competente
13. Mapa Funcional (MF): El Mapa Funcional es la representación gráfica del conjunto estructurado de las funciones requeridas, para alcanzar los resultados previstos por algún sector productivo, social o público, identificados por un Comité de Gestión por Competencias.
14. Mecanismos de Consecuencias (MC): Son Incentivos para que las personas se certifiquen en el Estándar de Competencia y/o consecuencias de que no lo hagan.
15. Perfil del Estándar de Competencia: Es la representación gráfica que nos permite visualizar la manera en que se organizan las funciones elementales que integran el EC.
16. Sector: Segmento integrado por un conjunto de entidades, organizaciones y empresas que se dedican a la generación de productos o servicios de una misma naturaleza. En el Sistema Nacional de Competencias, los Sectores están representados por Comités de Gestión por Competencias.

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---

- 17.** Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN): Es un clasificador de las actividades económicas de México, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá. Agrupa las actividades económicas en tres grandes grupos, primarias, secundarias y terciarias. Sirve como referente para ubicar la función individual dentro de uno o más sectores

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---

## 5. Control de cambios y registro de emisión

NÚMERO DE REVISIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
4.0	26 de mayo de 2014	Se conjuntaron cuatro guías técnicas en un solo documento. Se acotó la vigencia del certificado a los EC institucionales/ de uso restringido. Se eliminaron conceptos en la información requerida para el EC. Se adicionaron conceptos al formato del IEC.

CONTROL DE EMISIÓN			
	ELABORÓ:	REVISÓ:	Vo. Bo. :
NOMBRE:	Subdirección de Gestión y Normatividad Lic. Isel del Carmen Godínez Ortigoza	Dirección de Gestión, Asesoría y Formación Lic. Aleyda Cuevas López	Dirección General Adjunta de Promoción y Desarrollo Mtro. Juan Carlos Erreguerena Albaitero
FIRMA:	(Rúbrica)	(Rúbrica)	(Rúbrica)
FECHA	7 de julio de 2014	7 de julio de 2014	7 de julio de 2014

## 6. Artículos transitorios

**PRIMERO.-** La presente Guía Técnica entrará en vigor el día de su emisión.

**SEGUNDO.-** Se abrogan los siguientes documentos: GUÍA TÉCNICA PARA LA INTEGRACIÓN DE GRUPOS TÉCNICOS N-DPSN-GT-01 versión 1.0., GUÍA TÉCNICA PARA EL DESARROLLO DEL MAPA FUNCIONAL N-DPSN-GT-03 versión 1.0., GUÍA TÉCNICA PARA EL DESARROLLO DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIA N-DPSN-GT-03 versión 5.0., GUÍA TÉCNICA PARA LA ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA N-DPSN-GT-03 versión 2.0.

**TERCERO.-** La presente Guía Técnica deberá ser incorporada a la Normateca Interna del CONOCER dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de su emisión.

Con fundamento en los artículos 17, fracciones IV y XIV, del Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), 10, 14, fracciones V y VI, 20, fracción I, 21, 23 y 24 de las Reglas Generales y criterios para la integración y operación del Sistema Nacional de Competencias, y considerando la aprobación por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna mediante el Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, en su Primera Sesión Ordinaria celebrada el primero de julio de 2014, he tenido a bien emitir la presente:

**GUÍA TÉCNICA PARA LA INTEGRACIÓN DE GRUPOS TÉCNICOS, DESARROLLO DE MAPAS FUNCIONALES (MF),  
DESARROLLO DE ESTÁNDARES DE COMPETENCIA (EC) Y ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE  
COMPETENCIA (IEC)  
CÓDIGO N-DGAF-GT-01**

(Rúbrica)

Mtro. Carlos León Hinojosa  
Director General del CONOCER.  
México, D.F., a 7 de julio de 2014

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*



## 7. LISTADO DE TEMAS CONTEMPLADOS EN ESTA GUÍA:

*Nota: Si desea consultar algún procedimiento operativo anexo, pulse Ctrl+Clic sobre el título de interés.*

1. [Integración de Grupos Técnicos \(N-DGAF-GT-01-01\)](#)
2. [Desarrollo del Mapa Funcional \(N-DGAF-GT-01-02\)](#)
3. [Desarrollo del Estándar de Competencia \(N-DGAF-GT-01-03\)](#)
4. [Elaboración del Instrumento de Evaluación de Competencia \(N-DGAF-GT-01-04\)](#)

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---

 <b>conocer</b> <small>conocimiento • competitividad • crecimiento</small>	<b>INTEGRACIÓN DE GRUPOS TÉCNICOS</b>	<b>Código: N-DGAF-GT-01-01</b>
		<b>Versión 5.0</b>
		<b>Página 1 de 2</b>

## 1. Introducción

El presente apartado de la Guía Técnica forma parte de los insumos que el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales ofrece a los Comités de Gestión por Competencias para la integración de grupos técnicos.

## 2. Objetivo

Apoyar a los Comités de Gestión por Competencia para la integración de grupos técnicos.

## 3. Alcance

Dirigido a los Comités de Gestión por Competencias, en particular a los Coordinadores de grupos, en la integración de grupos técnicos para el desarrollo de Mapas Funcionales, Estándares de Competencia e Instrumentos de Evaluación de Competencia.

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---

 <b>conocer</b> <small>conocimiento • competitividad • crecimiento</small>	<b>INTEGRACIÓN DE GRUPOS TÉCNICOS</b>	<b>Código: N-DGAF-GT-01-01</b>
		<b>Versión 5.0</b>
		<b>Página 2 de 2</b>

## 1. Grupo Técnico de Expertos en el Sector (GTES)

Es el equipo de trabajo integrado por presidentes, directivos y administradores de las diferentes áreas de negocio y gestión de las empresas, sindicatos, organizaciones, instituciones gubernamentales y/o asociaciones. Los integrantes deberán tener una visión general del sector y la experiencia necesaria en la toma de decisiones estratégicas. Son los responsables del desarrollo del Mapa Funcional hasta la identificación de las funciones individuales.

## 2. Requerimientos para la integración del GTES

- a) **Número de integrantes:** El GTES debe estar integrado por cinco miembros como mínimo, los cuales serán designados por el Comité de Gestión por Competencias (CGC).
- b) **Perfil de los participantes:** Se recomienda que actualmente se encuentren en funciones o no tener más de dos años sin ejercer el cargo. Tener amplios conocimientos sobre el sector que representan. Pueden ser líderes sindicales y empresariales.

## 3. Grupo Técnico de Expertos en la Función Individual (GTEFI)

### Concepto de GTEFI

Es el equipo de trabajo integrado por personas expertas que desempeñan o desempeñaron la función individual a estandarizar. Son los responsables de disgregar la función individual para identificar los elementos que componen el Estándar de Competencia (EC) y el Instrumento de Evaluación de Competencia (IEC).

## 4. Requerimientos para la integración del GTEFI

- a) **Número de integrantes:** El GTEFI debe estar integrado por cinco miembros como mínimo, los cuales tienen que ser expertos en la función individual a estandarizar.
- b) **Perfil de los participantes:** Se recomienda amplia experiencia en desarrollar la función individual, tener las mejores prácticas laborales y el mínimo de expertos participantes debe ser de 80% el otro 20% podrán ser supervisores, gerentes o capacitadores que tengan conocimiento en la función individual.

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---

	DESARROLLO DEL MAPA FUNCIONAL (MF)	Código: N-DGAF-GT-01-02
		Versión 2.0
		Página 1 de 4

## 1. Introducción

El presente apartado de la Guía Técnica forma parte de los insumos que el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales ofrece a los Comités de Gestión por Competencias para el desarrollo de Mapas Funcionales.

## 2. Objetivo

Apoyar a los Comités de Gestión por Competencia para el desarrollo del Mapa Funcional

## 3. Alcance

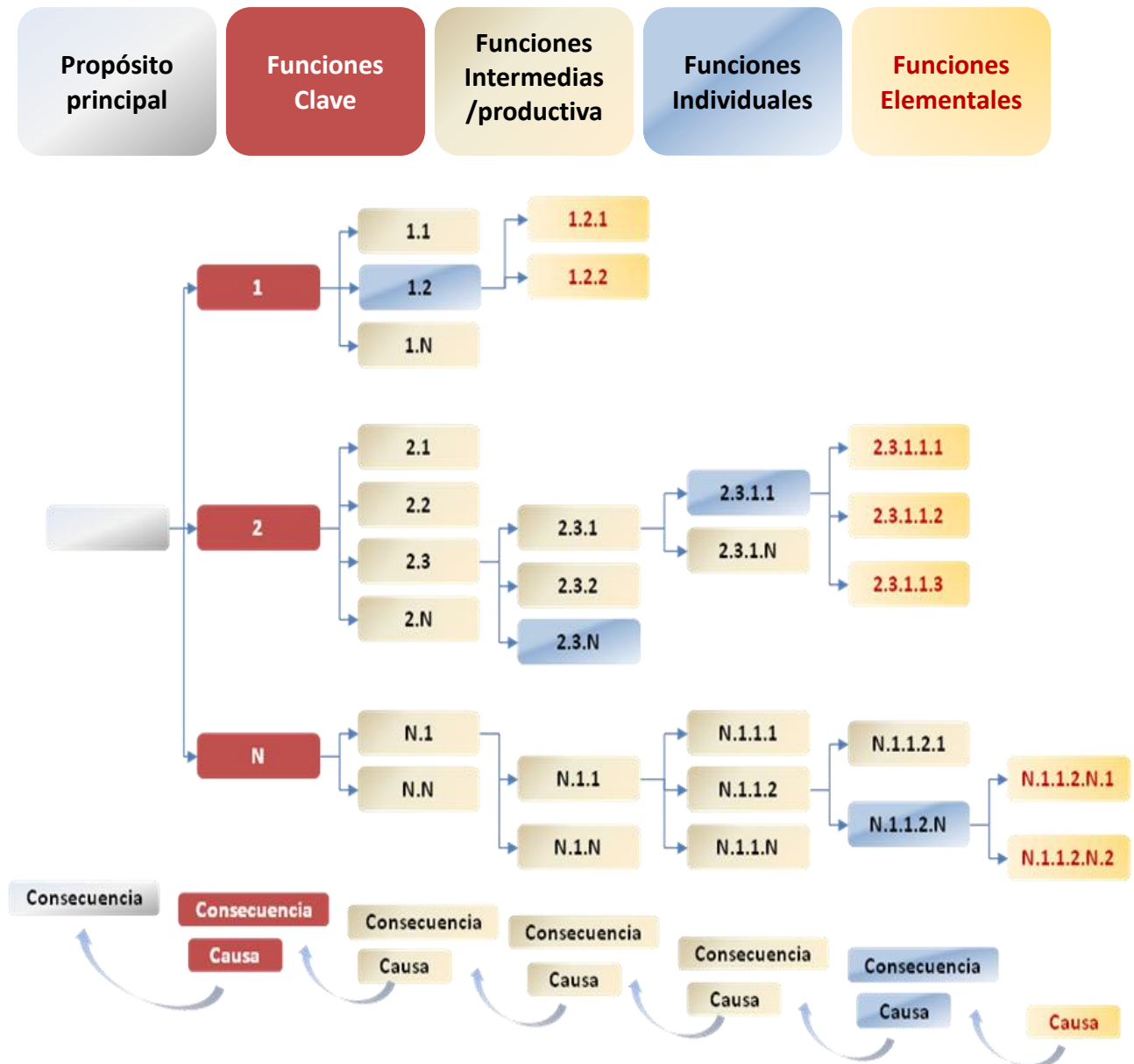
Dirigido a los Comités de Gestión por Competencias, en particular a los Coordinadores de Grupos Técnicos de Expertos en la Función Individual, que se encargan del Mapa Funcional.

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---

#### 4. . Estructura de un Mapa Funcional



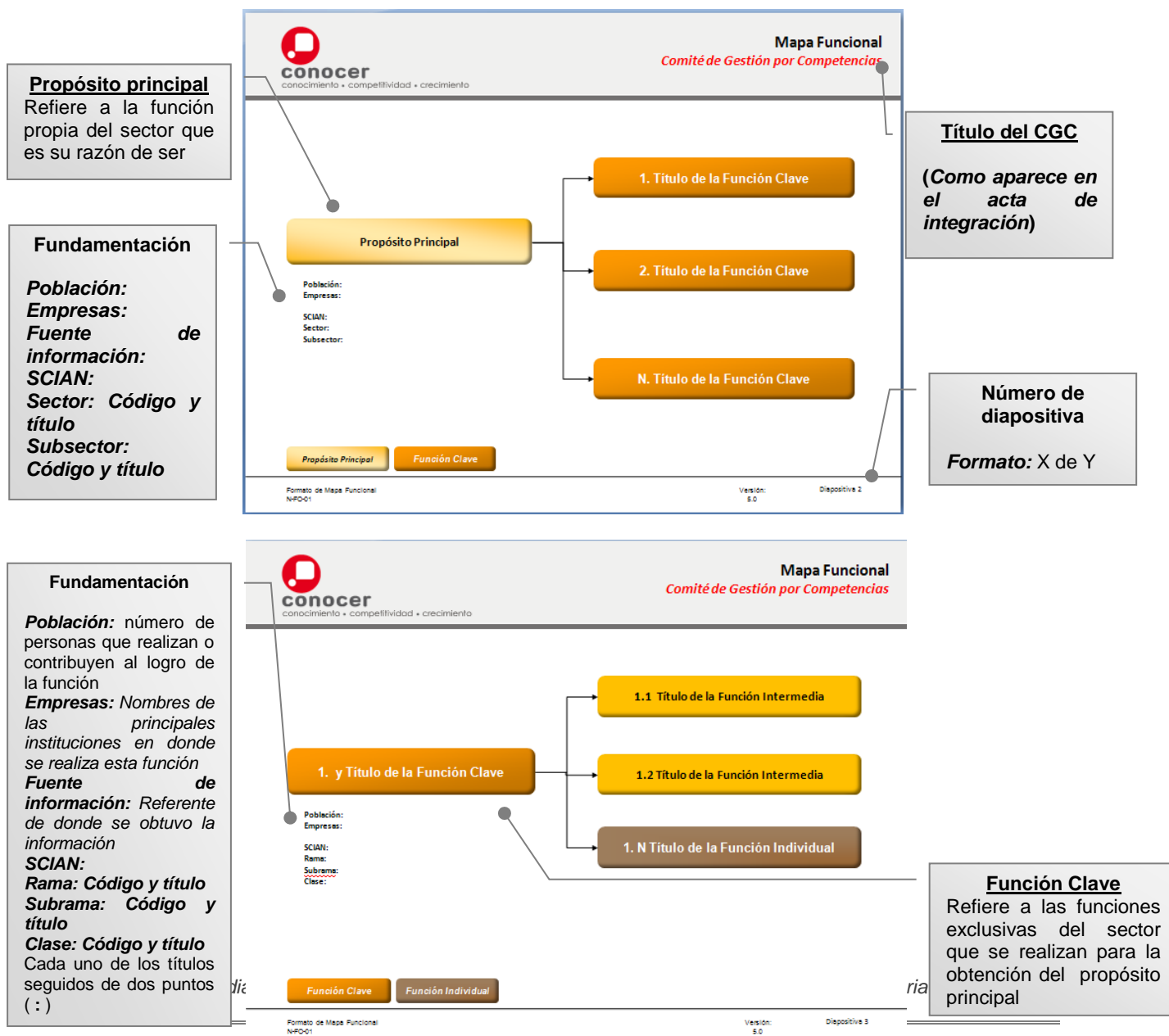
"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."

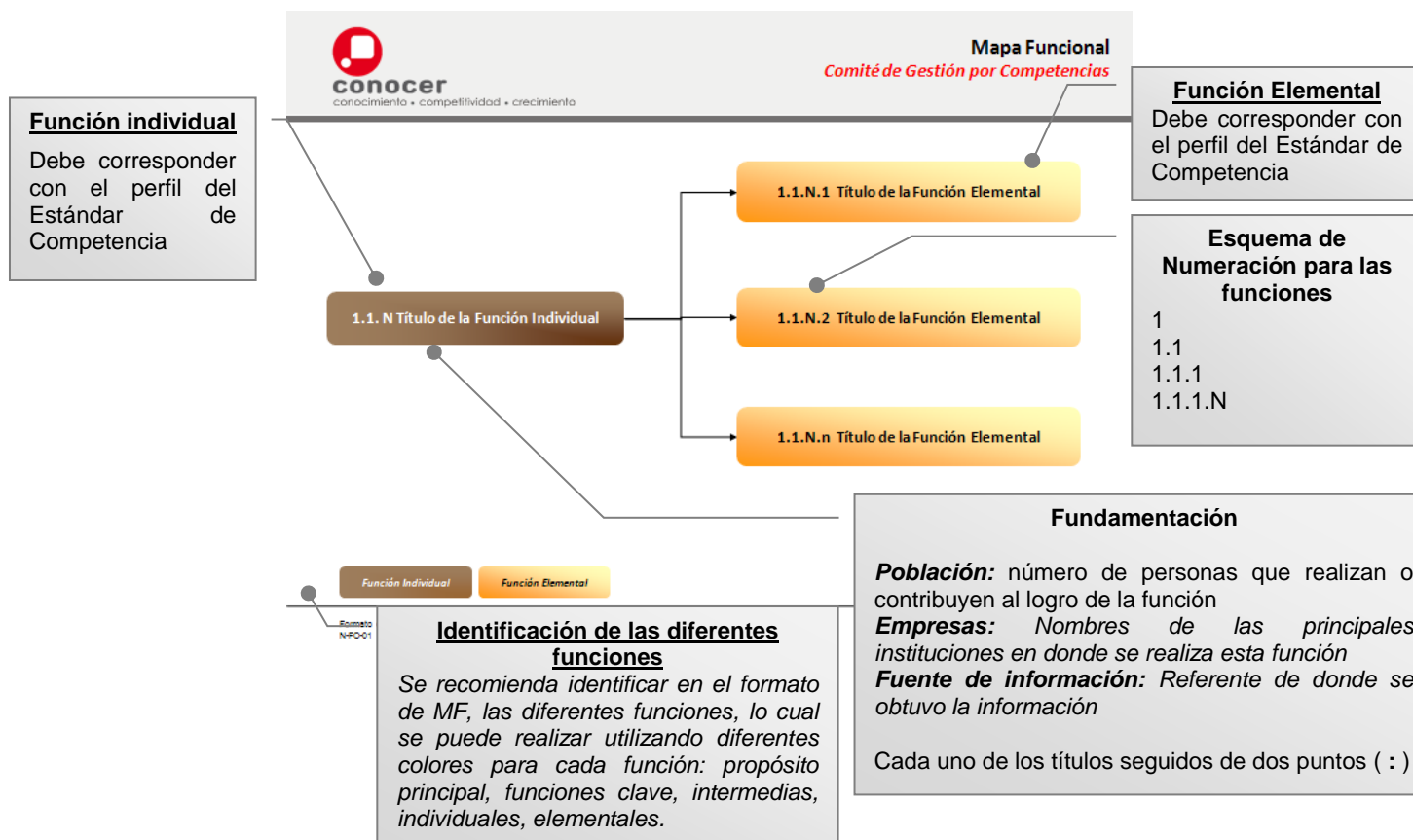
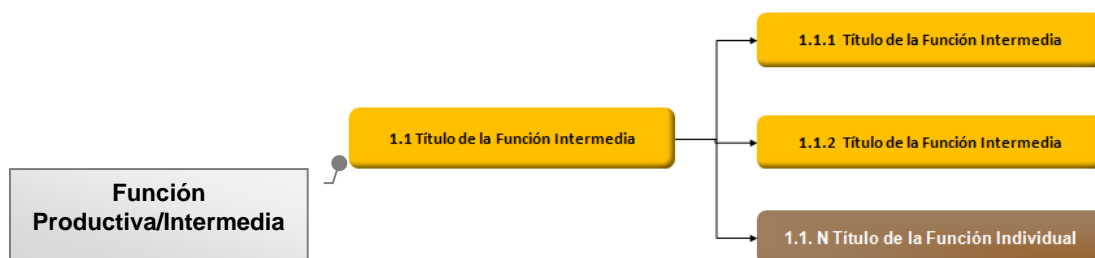
## 5. Formato de Mapa Funcional (MF)

El formato de MF consta de aspectos obligatorios (los cuales se identifican en los recuadros con letra subrayados y en negrillas) y aspectos optativos\* (identificados en los recuadros con letra en negrillas). En la parte inferior del título de cada uno de los aspectos (obligatorios y optativos), se presenta una descripción breve sobre lo que se tiene que colocar en dicho aspecto, dentro del formato del MF.

Para el llenado del formato del MF, en la presente guía se dan algunas recomendaciones las cuales se identifican con texto cursivo.

\*Cada CGC decidirá los aspectos optativos que incluya en el contenido de su MF.





"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."

	DESARROLLO DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIA (EC)	Código: N-DGAF-GT-01-03
		Versión 1.0
		Página 1 de 8

## 1. Introducción

El presente apartado de la Guía Técnica forma parte de los insumos que el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales ofrece a los Comités de Gestión por Competencias para el desarrollo de Estándares de Competencia.

## 2. Objetivo

Apoyar a los Comités de Gestión por Competencia para el desarrollo del Estándar de Competencia.

## 3. Alcance

Dirigido a los Comités de Gestión por Competencias, en particular a los Coordinadores de Grupos Técnicos de Expertos en la Función Individual, que se encargan del desarrollo del Estándar de Competencia.

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---

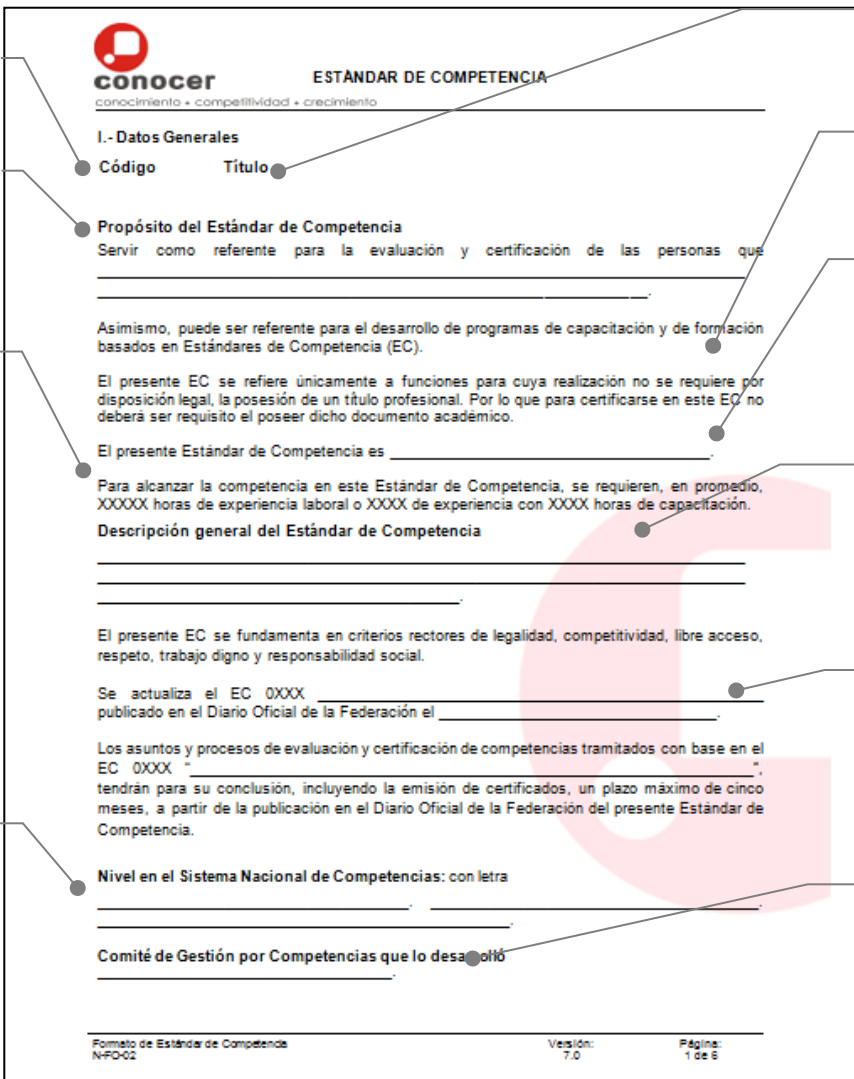


#### 4. Formato de Estándar de Competencia (EC)

El formato de EC consta de aspectos obligatorios (los cuales se identifican en los recuadros con letra subrayados y en negrillas) y aspectos optativos\* (identificados en los recuadros con letra en negrillas). En la parte inferior del título de cada uno de los aspectos (obligatorios y optativos), se presenta una descripción breve sobre lo que se tiene que colocar en dicho aspecto, dentro del formato del EC.

Para el llenado del formato del EC, en la presente guía se dan algunas recomendaciones las cuales se identifican con texto cursivo.

**\*Cada Comité de Gestión por Competencias decidirá los aspectos optativos que incluya en el contenido de su EC.**

<b><u>Código</u></b> Es colocado por el CONOCER	 <p><b>ESTÁNDAR DE COMPETENCIA</b> conocimiento + competitividad + crecimiento</p> <p><b>I.- Datos Generales</b></p> <p>● <b>Código</b>      ● <b>Título</b></p> <p>● <b>Propósito del Estándar de Competencia</b> Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que...</p> <p>Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).</p> <p>El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional. Por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.</p> <p>El presente Estándar de Competencia es...</p> <p>Para alcanzar la competencia en este Estándar de Competencia, se requieren, en promedio, XXXX horas de experiencia laboral o XXXX de experiencia con XXXX horas de capacitación.</p> <p><b>Descripción general del Estándar de Competencia</b></p> <p>El presente EC se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.</p> <p>Se actualiza el EC 0000... publicado en el Diario Oficial de la Federación el...</p> <p>Los asuntos y procesos de evaluación y certificación de competencias tramitados con base en el EC 0000... tendrán para su conclusión, incluyendo la emisión de certificados, un plazo máximo de cinco meses, a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación del presente Estándar de Competencia.</p> <p><b>Nivel en el Sistema Nacional de Competencias:</b> con letra...</p> <p><b>Comité de Gestión por Competencias que lo desarrolló</b>...</p> <p>Formato de Estándar de Competencia N-FO-02      Versión: 7.0      Página: 1 de 8</p>	<b><u>Título</u></b> El título engloba el contenido del EC
<b><u>Propósito del EC</u></b> Describe de forma breve los elementos de competencia que integran el EC		<b><u>Leyenda jurídica</u></b> Esta leyenda aplica a todos los EC.
<b><u>Tiempo para alcanzar la competencia en el EC*</u></b> Describe de forma breve el número de horas de experiencia o capacitación y sus diferentes combinaciones, para llegar a alcanzar la competencia en el EC elementos de competencia que integran el EC		<b><u>Tipo de EC</u></b> Esta leyenda aplica a los EC de uso restringido o a los internacionales y/o de otros países.
<b><u>Nivel en el Sistema Nacional de Competencias</u></b> Es un indicador de las características de la función individual		<b><u>Descripción general del EC</u></b> Se coloca un resumen del contenido del EC en un lenguaje sencillo
		<b><u>Leyenda de actualización*</u></b> En caso de que el EC sea una actualización, se debe indicar este aspecto
	<b><u>CGC</u></b> Se coloca el nombre del CGC tal como aparece en el acta de integración	

"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."

**Fecha de aprobación por el CT**

Es colocado por el CONOCER

**Periodo sugerido de revisión del EC**

Es definido por el CGC, no debe exceder 5 años

**Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)**

Se coloca el Grupo unitario y las ocupaciones asociadas que se identifique tienen relación con el EC.

**SCIAN**

Se coloca código y título de Sector, Subsector, Rama, Subrama y Clase identificados para la función individual

**Relación con otros estándares de competencia**

Estándares equivalentes: Se colocan los títulos completos de los estándares que se refieren exactamente a esta misma función

Estándares relacionados: Se colocan los títulos completos de los estándares que se relacionan con este EC. Pueden ser nacionales o internacionales

**Fecha de publicación**

Es colocado por el CONOCER

**Vigencia del Certificado**

Aspecto que sólo se incluye en Estándares de Competencia institucionales y de uso restringido

**Ocupaciones no contenidas en el Catálogo Nacional de Ocupaciones**

Esta leyenda se coloca cuando no hay una ocupación referida en el Catálogo o cuando adicional a las identificadas, el sector reconoce la ocupación con un nombre distinto

**Organizaciones participantes en el desarrollo del EC.**

Se colocan los nombres completos de las instancias participantes y las siglas en su caso

**Aspectos relevantes de la evaluación**

La descripción se sugiere sea breve y concisa para cada aspecto.

Detalles: Colocar aspectos de sustentabilidad, seguridad, entre otros para aquellas actividades que lo requieran

Apoyos: Colocar los insumos necesarios para realizar la evaluación



conocer

conocimiento • competitividad • crecimiento

**ESTÁNDAR DE COMPETENCIA**

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:

Periodo sugerido de revisión/actualización del EC: # años

Tiempo de Vigencia del Certificado de competencia en este EC: # años

Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)

Grupo unitario

Ocupaciones asociadas

Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC

Nombre de la ocupación

Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN)

Sector:

Subsector:

Rama:

Subrama:

Clase:

El presente EC, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia

Relación con otros estándares de competencia

Estándares equivalentes

Estándares relacionados



Aspectos relevantes de la evaluación

Formato de Estándar de Competencia  
N-PO-02

Versión:  
1.0

Página:  
2 de 4

"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."

<p><b>Referencias de información:</b> Se colocan las referencias documentales o electrónicas que se relacionan con el Estándar</p>	<div data-bbox="391 401 467 470" style="text-align: center;">  <p><b>conocer</b> conocimiento • competitividad • crecimiento</p> </div> <div data-bbox="667 457 966 483" style="text-align: center;"> <p><b>ESTÁNDAR DE COMPETENCIA</b></p> </div> <hr/> <div data-bbox="399 554 618 579"> <p>Apoyos/Requerimientos:</p> </div> <div data-bbox="656 527 976 627"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> <li>• _____</li> </ul> </div> <div data-bbox="399 648 735 674"> <p>Duración estimada de la evaluación</p> </div> <div data-bbox="410 680 1032 705"> <p>• ____ horas en gabinete y ____ horas en campo, totalizando ____ horas</p> </div> <div data-bbox="399 737 660 762"> <p>Referencias de Información</p> </div> <div data-bbox="410 768 945 821"> <ul style="list-style-type: none"> <li>• _____</li> <li>• _____</li> </ul> </div>	<p><b>Duración estimada para la evaluación</b> Se puede colocar cualquiera o todos los aspectos siguientes: Tiempo total de la evaluación, tiempo de evaluación en campo y /o en gabinete.</p>
	<div style="text-align: center;">  </div>	

Formato de Estándar de Competencia  
N-FO-02

Versión:  
7.0

Página:  
3 de 6

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales  
Documento propiedad del CONOCER, prohibido su uso o reproducción sin previa autorización

**Puntuación**  
Al final del criterio de evaluación se colocan "dos puntos" (:)  
Al final de cada característica se coloca "coma" (,) o "coma y" o "coma e" (,y) o (,e)  
En la penúltima característica se coloca "punto" (.)

### Conocimiento

Son complementarios a los productos y/o desempeños

Se escribe de forma concreta que se requiere evaluar al candidato, pueden referirse de las siguientes formas, entre otras.  
Concepto de...  
Componentes de.../  
tipos de ...  
Formas en que se clasifica ...  
Ventajas de.../  
Desventajas de

### Situación emergente

Son situaciones que ocurren y que no son responsabilidad de la persona que realiza la función.  
Debe de cumplir con cualquiera de las siguientes características:  
Poner en riesgo la integridad física del candidato, de terceros y/o el equipo (maquinaria, herramientas)



## ESTÁNDAR DE COMPETENCIA

### III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de _		

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando demuestra los siguientes:

#### DESEMPEÑOS

1. Criterio de evaluación:

- Característica,
- Característica,
- Característica, y
- Característica.

2. Criterio de evaluación:

- Característica,
- Característica,
- Característica, y
- Característica.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

#### PRODUCTOS

1. Criterio de evaluación:

- Característica,
- Característica,
- Característica, y
- Característica.

2. Criterio de evaluación:

- Característica,
- Característica,
- Característica, y
- Característica.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

#### CONOCIMIENTOS

1. Criterio
2. Criterio

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

#### RESPUESTAS ANTE SITUACIONES EMERGENTES

Situación emergente

1. Descripción de la situación.

### Criterios de evaluación de Desempeño\*\*

Refiere a aquellos aspectos que son observables durante el desempeño del candidato al desarrollar la función.

Se sugiere la siguiente estructura:

Verbo principal+ objeto:

Para las características se sugiere la estructura:

Verbo subordinado + aspecto crítico

Los aspectos críticos que se sugiere considerar son:

Al inicio de.../ Antes de... /al final de... (de tiempo)

De acuerdo con.../ Conforme a...

Es importante que tanto los verbos utilizados como las características sean observables por un tercero durante el desempeño del candidato

### Criterios de evaluación por Producto\*\*

Refiere a los productos generados por el candidato que se requieren evaluar como resultado del desarrollo de la función

Estructura:

Artículo + objeto + verbo:

Para las características se sugiere la estructura:

Verbo subordinado + aspecto crítico (ej. Está, tiene, contiene, incluye, entre otros)

Corresponde con....

El aspecto crítico puede referir a documentos (ej. De acuerdo con las características especificadas en la receta..., corresponde con las especificaciones definidas en..., etc.)

Es importante que tanto los verbos utilizados como las características sean observables por un tercero durante la revisión de los productos generados por el candidato

### NIVEL

Nivel  
Nivel  
Nivel

### Nivel

Se coloca para cada conocimiento y corresponde a los niveles taxonómicos de Bloom.

Conocimiento  
Comprensión  
Aplicación  
Análisis  
Síntesis  
Evaluación

\*\* Los criterios de evaluación de desempeño o producto, pueden estar colocados ambos o uno de los dos, esto dependerá de las características de la función que se requiere evaluar.

"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."



### Respuestas esperadas

Refiere a la forma correcta en que se espera que el candidato actúe al momento de ocurrir la situación emergente

### A/H/V

Son las Actitudes/hábitos/valores identificados para la realización de la función. Deben estar ordenadas

### Glosario

Se colocan los términos específicos de la función identificados por el GTEFI. Deben estar ordenados alfabéticamente



**conocer**

conocimiento • competitividad • crecimiento

## ESTÁNDAR DE COMPETENCIA

### Respuestas esperadas

#### 1. Respuesta.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

#### ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. \_\_\_\_\_: La manera en que \_\_\_\_\_.
2. \_\_\_\_\_: La manera en que \_\_\_\_\_.

#### GLOSARIO

1. \_\_\_\_\_: \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_: \_\_\_\_\_

#### Referencia

#### Código

#### Título

Descripción del comportamiento que el candidato debe demostrar durante la realización del elemento de competencia.

Se colocan las *definiciones o significados* de términos que el GTEFI considere pudieran ser extraños al público en general por su complejidad, nivel académico, cultural o por las variaciones regionales.

	DESARROLLO DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIA (EC)	Código: N-DGAF-GT-01-03
		Versión 1.0
		Página 8 de 8

## 5. Información requerida para EC (No publicada en el DOF)

- Nombre y cargo de cada integrante del CGC.
- Nombres y cargos de los participantes en los GTES y GTEFI.
- Mecanismos de consecuencias.
- Aval del EC por el CGC que lo desarrolló.
- Estimación de certificados.
- Instrumento de Evaluación de Competencia (IEC).
- Indicadores y parámetros.
- Aspectos que el CGC, identifique como pertinentes considerar.

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

	<b>ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA (IEC)</b>	<b>Código: N-DGAF-GT-01-04</b>
		<b>Versión 1.0</b>
		<b>Página 1 de 12</b>

## 1. Introducción

La presente Guía Técnica forma parte de los insumos que el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales ofrece a los Comités de Gestión por Competencias para el desarrollo de proyectos de Estándares de Competencia.

## 2. Objetivo

Apoyar a los Comités de Gestión por Competencia para la elaboración del Instrumento de Evaluación de Competencia.

## 3. Alcance

Dirigido a los Comités de Gestión por Competencias, en particular a los Coordinadores de Grupos Técnicos de Expertos en la Función Individual, que se encargan de la elaboración del Instrumento de Evaluación de Competencia.

---

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*

---




#### 4. Formato de Instrumento de Evaluación de competencia (IEC)

El formato de IEC consta de aspectos obligatorios (los cuales se identifican en los recuadros con letra subrayados y en negrillas) y aspectos optativos\* (identificados en los recuadros con letra en negrillas). En la parte inferior del título de cada uno de los aspectos (obligatorios y optativos), se presenta una descripción breve sobre lo que se tiene que colocar en dicho aspecto, dentro del formato del IEC.

Para el llenado del formato del IEC, en la presente guía se dan algunas recomendaciones las cuales se identifican con texto cursivo.

\*Cada Comité de Gestión por Competencias decidirá los aspectos optativos que incluya en el contenido de su EC.

 <b>INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA</b> <small>conocimiento + competitividad + crecimiento</small>		<small>Página 1 de 11</small>
<b>I. INFORMACIÓN GENERAL</b>		
<b>Código</b> <small>Es colocado por el CONOCER</small>	<b>Código</b> IEC correspondiente al EC _____	
<b>NOMBRE DEL EVALUADOR:</b> _____		<b>Fecha de Aplicación:</b> _____
<b>NOMBRE DEL CANDIDATO:</b> _____		
<b>Perfil del EC que se evalúa.</b>		
<b>Estándar de Competencia</b> _____		<b>Elemento 1 de N</b> _____
		<b>Elemento 2 de N</b> _____
		<b>Elemento 3 de N</b> _____
		<b>Elemento 4 de N</b> _____
<b>Duración estimada de la evaluación:</b> <b>## minutos en gabinete y ## horas en campo, totalizando ## horas.</b>		
<b>Duración de la evaluación</b> <small>En este apartado se coloca un tiempo aproximado de lo que dura la evaluación</small>	<b>Espacio para firmas del evaluador y candidato</b> <small>Este apartado es opcional y lo determina el CGC. En el caso de que las evaluaciones se realicen por vía remota/sistemas informáticos, este apartado no aparecerá en el formato</small>	
<b>NOMBRE Y FIRMA DEL CANDIDATO</b> <small>Formato de Instrumento de Evaluación de Competencia N-FO-03</small>		<b>NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR</b> <small>Versión 2.0</small>

"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."

**Introducción**  
Contiene de forma general el número de reactivos del IEC, el valor asignado a cada reactivo y como está conformado el IEC

En este apartado se coloca el número total de reactivos que integran el IEC

Número de reactivos a los que les corresponde un peso menor

Número de reactivos a los que les corresponde un peso medio

Número de reactivos a los que les corresponde un peso mayor

Número de reactivos que corresponden a las Actitudes/Hábitos/ Valores (AHV) y su peso

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA**  
conocimiento • competitividad • crecimiento  
 Página 2 de 11

---

**II. INTRODUCCIÓN**

Este documento presenta el Instrumento de Evaluación de Competencia (IEC) correspondiente a la función individual referida por el EC \_\_\_\_\_.

En la que se precisan los desempeños, productos y conocimientos que una persona debe demostrar para ser declarada competente en la realización de la función individual correspondiente.

La base de la evaluación es la observación del desempeño (guía de observación), se refuerza con productos de su trabajo (lista de cotejo), y conocimientos (cuestionario).

Este instrumento tiene como objetivo evaluar la competencia de las personas que se desempeñan \_\_\_\_\_ y contiene las instrucciones para su aplicación.

Asimismo, encontrará la tabla de aplicación que contiene los reactivos, su código, un espacio de registro de cumplimiento (SI/NO) y otro para el registro de las observaciones que como evaluador considere pertinente realizar.

Posteriormente se presentan las instrucciones para la calificación del IEC, para la cuantificación de los pesos relativos de los reactivos, y la emisión del juicio de competencia. Finalmente se proporciona el espacio para consignar el juicio de competencia que se le debe informar al candidato.

El IEC contempla la evaluación de un total de \_\_\_\_\_ reactivos, de los cuales:

- \_\_\_\_\_ tienen asignado un Peso Menor (\_\_\_ c/u);
- \_\_\_\_\_ tienen asignado un Peso Medio (\_\_\_ c/u);
- \_\_\_\_\_ tienen asignado un Peso Mayor (\_\_\_ c/u); y,
- \_\_\_\_\_ corresponden a Actitudes/Hábitos/Valores, los cuales se evaluarán de manera negativa, es decir, solo en el caso de que no se cumplan debiera restarse el peso asignado en cada caso (\_\_\_ de \_\_\_\_\_).

El peso total de los reactivos del IEC es de \_\_\_\_\_ puntos, el excedente de 100 se origina por el uso de decimales en cada reactivo.

Dichos reactivos se agrupan en:

- \_\_\_\_\_ Guía(s) de Observación, que se aplicará(n) durante las situaciones reales o simuladas de evaluación indicadas en el EC, y que suman un total de \_\_\_\_\_ reactivos;
- \_\_\_\_\_ Lista(s) de Cotejo, que se aplicará(n) para determinar si el candidato a evaluación cumple con los requisitos de calidad de los productos establecidos en el EC referidos en \_\_\_\_\_ reactivos; y,
- \_\_\_\_\_ Cuestionario(s) que se aplicará(n) para evaluar los conocimientos referidos en el EC, que consta(n) de \_\_\_\_\_ reactivos.

Se coloca el número total de Guías de Observación, Listas de Cotejo y Cuestionarios y el número de reactivos que contienen el IEC

FIRMA DEL CANDIDATO

Formato de Instrumento de Evaluación de Competencia  
N-EC-03

FIRMA DEL EVALUADOR

Versión  
2.0

Nombre del EC

Peso asignado a cada reactivo

Colocar el peso total del IEC considerando dos decimales. Dentro del peso total no se consideran las Actitudes / Hábitos / Valores (AHV)

"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."

### Instrucciones de aplicación

Se colocan las indicaciones que el evaluador debe seguir para la correcta aplicación del IEC. Los criterios de evaluación

Es recomendable colocar las actividades a realizar previas a la aplicación del IEC. Tales como: aspectos a revisar, insumos requeridos, aspectos de sustentabilidad, si se llevará a cabo en situaciones simuladas o reales entre otros.



conocer

conocimiento • competitividad • crecimiento

## INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA

Página 3 de 11

### III. INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN DEL IEC

#### Para el evaluador

1. TODOS los reactivos deberán ser evaluados, en ningún caso se debe utilizar "No aplica"
2. Es necesario que la aplicación de este instrumento se realice con base en el acuerdo previo del plan de evaluación.
3. Para que el candidato pueda evidenciar su desempeño, deberá contar con situaciones de evaluación real o simulada con la finalidad de cubrir todos los contenidos presentes en el EC.
4. Para realizar la evaluación con situaciones simuladas es necesario contar con lo especificado en el Anexo \_\_\_\_.
5. Antes de aplicar el instrumento de evaluación, verifique el lugar, las condiciones, los apoyos y materiales requeridos para realizar la evaluación
6. Para aplicar este IEC es necesario contar con el siguiente personal, equipo, materiales, herramientas y maquinaria.
7. Al interactuar con el candidato, solicite que actúe de forma natural y evite interrumpir en lo posible, observando la forma de realizar el trabajo y anotando lo especificado en este IEC.
8. La evaluación del desempeño se realizará mediante la observación de las actividades en escenarios de trabajo real o simulado.
9. En el caso de que se identifique que el candidato incurre en una acción que ponga en riesgo a su persona, a terceros o al equipo/maquinaria el evaluador debe detenerlo inmediatamente, advertir del riesgo y una vez que el riesgo ya no es latente, deberá registrarlo en el IEC y continuar el proceso de evaluación.
10. Para evaluar los productos presentados por el candidato, verifique que cada uno de ellos presente y cumpla con las características definidas en el presente IEC.
11. Los siguientes productos podrán ser presentados como evidencia histórica por el candidato:
  - 
  -
12. Observe cuidadosamente la ejecución de las actividades que se enuncian y marque con una "✓" en la columna SI cuando el candidato cumpla con el desempeño o muestre las evidencias correspondientes y en la columna NO en caso contrario.
13. En caso de no ser suficiente el espacio para registrar las observaciones en la tabla de aplicación, considere el Anexo 1 para el registro de las mismas.
14. Para la evaluación de las respuestas ante situaciones emergentes, utilice los reactivos que evalúan dichas respuestas y que se encuentran incluidos en la(s) guía(s) de observación sólo si se presentan las situaciones emergentes durante la evaluación. En caso de que no se presenten, cancele los reactivos incluidos en las guías de observación y aplique los reactivos, identificados con el mismo código, incluidos al final del cuestionario/en el Anexo N
15. Considere que la evaluación de los reactivos de conocimiento se puede realizar de dos formas:
  - a) De forma verbal, para lo cual deberá registrar las respuestas que le dé el candidato en el cuestionario integrado en el IEC

Es importante recordarle al evaluador que todos los reactivos deben ser evaluados

FIRMA DEL CANDIDATO


Formato de Instrumento de Evaluación de Competencia  
N-FC-02

FIRMA DEL EVALUADOR

Versión  
2.0

"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."

 <b>conocer</b> <small>conocimiento • competitividad • crecimiento</small>	<b>ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA (IEC)</b>	<b>Código: N-DGAF-GT-01-04</b>
		<b>Versión 1.0</b>
		<b>Página 5 de 12</b>

 <b>conocer</b> <small>conocimiento • competitividad • crecimiento</small>	<b>INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA</b>
<p>b) De forma escrita, para lo cual deberá entregar al candidato el cuestionario y solicitarle que lo resuelva de acuerdo con las instrucciones especificadas en el mismo</p> <p>16. Al término de la aplicación del cuestionario revise que todos los reactivos de conocimiento hayan sido contestados por el candidato o de lo contrario cancele los espacios en blanco.</p> <p>17. El anexo ___ es de uso exclusivo del evaluador ya que contiene las respuestas a los reactivos del cuestionario, así como los correspondientes a respuestas ante situaciones emergentes</p> <p><b>Para la calificación del IEC</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asigne "0", a cada reactivo que no haya sido cumplido por el candidato.</li> <li>2. Asigne el puntaje de acuerdo a la ponderación correspondiente a cada reactivo que haya sido cumplido por el candidato.</li> <li>3. Asigne peso "0" cuando se trate del cumplimiento de los reactivos correspondientes a "Actitudes/ Hábitos/ Valores", en caso contrario, considere el puntaje correspondiente con valor negativo.</li> <li>4. Para la calificación de los reactivos de conocimiento y las respuestas del candidato ante las situaciones emergentes, utilice el Anexo ___ del presente IEC.</li> </ol>	
<hr/> <b>FIRMA DEL CANDIDATO</b> <small>Formato de Instrumento de Evaluación de Competencia N-FIC-02</small>	<hr/> <b>FIRMA DEL EVALUADOR</b> <small>Versión 2.0</small>

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*



**Tabla de aplicación**

En este apartado se colocan los reactivos a evaluar en la secuencia en que se aplicarán. Se pueden incluir instrucciones específicas para la evaluación de ciertos reactivos.

En este apartado se coloca el código del reactivo tal y como está en la Tabla de Especificación comenzando con el número que se le asignó en la secuencia operativa  
Ejemplo:

**1.1/5-D3E1U1**

En este apartado se colocan las AHV sólo en caso de que se hayan identificado en el EC



conocimiento • competitividad • crecimiento

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPE**

**IV. TABLA DE APLICACIÓN DEL IEC**

**Guía de Observación N:**

**Instrucciones para el evaluador:** Observe cuidadosamente la ejecución de las actividades que se enuncian y marque con una "✓" en la columna **SI** cuando el candidato cumpla con el desempeño correspondiente y en la columna **NO** cuando no realice las actividades señaladas.

Se debe poner especial atención a los reactivos correspondientes a "Actitudes/Hábitos/Valores", asignar peso "0" cuando el candidato lo cumpla, en caso contrario, considere el puntaje correspondiente con valor negativo.

Código del Reactivo	Reactivo	SI	No	Peso	OBSERVACIONES
n.x/y-O_E_					
n.x/y-O_E_					
n.x/y-O_E_					
n.x/y-O_E_					
n.x/y-O_E_					
	El siguiente reactivo se refiere a la Actitud/Hábito/Valor de _____ cuando:				
n.x/y-AHV_E_				0 (-)	
	Al presentarse la situación emergente de _____ evalúe observando la ejecución de las siguientes respuestas del candidato ante dicha situación:				
n.x/y-R_E_					

**FIRMA DEL CANDIDATO**

Formato de Instrumento de Evaluación de Competencia  
N-FO-03

**FIRMA DEL EVALUADOR**

Versión  
2.0

En este apartado se coloca el criterio de evaluación de desempeño, tal y como aparece en el EC.

En este espacio se colocan las características en el orden establecido de acuerdo con la Secuencia Operativa

En este espacio se coloca el peso asignado a cada reactivo

En este apartado se colocan las Respuestas ante Situaciones Emergentes sólo en caso de que se hayan identificado en el EC

"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."



INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA

Página 6 de 11

Código del Reactivo	Reactivo	SI	No	Peso	OBSERVACIONES
I	En caso de no presentarse la situación emergente de _____, responder el reactivo con el mismo código ubicado en el Anexo _____. Utilice sólo una de las opciones de evaluación y cancele el reactivo correspondiente a la otra opción.				

Lista de Cotejo N:

Instrucciones para el evaluador: Marque con una "✓" en la columna SI, cuando el candidato muestre las evidencias correspondientes y en la columna NO cuando no muestre los productos señalados.

Código del Reactivo	Reactivo	SI	No	Peso	OBSERVACIONES
n.x/y-P3_E_					
n.x/y-P3_E_					
n.x/y-P3_E_					

En este espacio se coloca el peso asignado a cada reactivo

En este apartado se coloca el código del reactivo tal y como está en la Tabla de Especificación comenzando con el número que se le asignó en la secuencia operativa  
Ejemplo:

1.1/5-P3E1U1

En este apartado se coloca el criterio de evaluación de producto, tal y como aparece en el EC.

En este espacio se colocan las características en el orden establecido de acuerdo con la Secuencia Operativa


FIRMA DEL CANDIDATO

Formato de Instrumento de Evaluación de Competencia  
N-FC-03

FIRMA DEL EVALUADOR

Versión  
2.0

"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."



**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA**

Página 7 de 11

**Cuestionario N:**

**Instrucciones para el evaluador:** Realice la evaluación de los siguientes reactivos, en forma verbal y registre las respuestas del candidato en los reactivos correspondientes. Si lo aplica de forma escrita, deberá entregar al candidato solo el cuestionario para que lo resuelva.

Marque con una "✓" en la columna SI, cuando el candidato responda correctamente el reactivo y en la columna NO cuando su respuesta no sea la indicada en el Anexo \_\_ del presente IEC.

Código del Reactivo	Reactivo	SI	No	Peso	OBSERVACIONES
n.x/y-C_E_					

Pregunta

Código del Reactivo	Reactivo	SI	No	Peso	OBSERVACIONES
n.x/y-C_E_					

Pregunta

Código del Reactivo	Reactivo	SI	No	Peso	OBSERVACIONES
n.x/y-C_E_					

Pregunta

En este apartado se coloca el código del reactivo tal y como está en la Tabla de Especificación comenzando con el número que se le asignó en la secuencia operativa Ejemplo:

**1.1/5-P3E1U1**

En este apartado se coloca el criterio de evaluación de conocimiento, tal y como aparece en el EC.

En este espacio se colocan las preguntas con las que se evaluará este criterio.


\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL CANDIDATO

Formato de Instrumento de Evaluación de Competencia  
N-FO-02

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

Versión  
2.0

"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."




**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA**

Página 8 de 11

**V. INSTRUCCIONES PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LOS PESOS RELATIVOS DE LOS REACTIVOS**

1. Indique el peso obtenido de los reactivos cumplidos en el IEC (todos los "SI"): \_\_\_\_\_
2. Indique el peso total de los reactivos correspondientes a Actitudes/Hábitos/Valores que no se presentaron (el valor negativo): \_\_\_\_\_
3. Reste al peso total obtenido de los reactivos cumplidos (resultado del punto 1), el correspondiente a los reactivos de Actitudes/Hábitos/Valores que no se presentaron (resultado del punto 2): \_\_\_\_\_



**VI. JUICIO DE COMPETENCIA**

**EMISIÓN DEL JUICIO DE COMPETENCIA.** De acuerdo con el resultado obtenido durante la evaluación del candidato y en la cuantificación de los pesos relativos de los reactivos, identifique en cuál de los siguientes dos supuestos se ubica el candidato:

Se considera como un **CANDIDATO COMPETENTE** cuando *cumple con los siguientes dos criterios (indispensable que haya cumplido con los dos):*

- La suma total del peso relativo de los reactivos del IEC que le fue aplicado es igual o mayor a \_\_\_\_\_
- Existe al menos un reactivo cumplido para cada Criterios de Evaluación

Se considera como un **CANDIDATO TODAVÍA NO COMPETENTE** cuando *presenta cualquiera o todos de los siguientes criterios:*

- La suma total del peso relativo de los reactivos del IEC que le fue aplicado se encuentra dentro del rango de 0 a \_\_\_\_\_
- No existe al menos un reactivo cumplido para todos y cada uno de los Criterios de Evaluación

Marque el Juicio de Competencia correspondiente

☐ **COMPETENTE**

☐ **TODAVÍA NO COMPETENTE**

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL CANDIDATO

Formulario de Instrumento de Evaluación de Competencia  
NUEVUM

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR

Versión 1.0

**Instrucciones para la cuantificación de los pesos relativos de los reactivos**


Se coloca el mecanismo para determinar el puntaje obtenido por el candidato

**Juicio de Competencia**

En este apartado se colocan los criterios y puntajes para declarar a un candidato como competente o como todavía no competente y el espacio para marcar el resultado de la evaluación

"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."





**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA**

Página 9 de 11

**ANEXO 1. OBSERVACIONES DEL EVALUADOR**

En caso de ser necesario, utilice el siguiente espacio para el registro de sus observaciones.

Código del Reactivo	OBSERVACIONES

**Anexo 1. Observaciones del evaluador**

Este espacio se deja para que el evaluador, en caso de ser necesario, registre observaciones adicionales de los reactivos que evalúa.

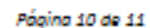
\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL CANDIDATO


Formato de Instrumento de Evaluación de Competencia  
NUEVUM

\_\_\_\_\_  
NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR

Versión  
1.0

"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."





**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIA**

*Página 11 de 11*

**ANEXO N. ESCENARIOS DE EVALUACIÓN**

**Escenarios de evaluación**

En este espacio se sugiere colocar las instrucciones tanto para el evaluador como para el candidato, para que se realice la evaluación en una situación simulada. Así como los requerimientos.

En caso de requerir personal de apoyo, se sugiere se coloquen los roles que desempeñara cada una de las personas.

Dentro de las instrucciones de cada escenario se sugiere especificar los reactivos que se evalúan.

Formato de Instrumento de Evaluación de Competencia  
N-FC-02

Versión  
2.0

*"Aprobado mediante Acuerdo COMERI/1ª SO/03/2014, por el H. Comité de Mejora Regulatoria Interna en su 1ª Sesión Ordinaria, celebrada el 1º de julio de 2014."*