



Mesas
Sectoriales

Estudio comparativo de la Normalización de Competencias Laborales en América

Se expone de manera explícita los resultados del comparativo de metodologías de normalización de competencias laborales en Argentina, Colombia, Ecuador, Chile, México, Perú y Centro América (Panamá y República Dominicana)



GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

ESTUDIO COMPARATIVO DE LA NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN AMÉRICA

“GESTIÓN DE INSTANCIAS DE CONCERTACIÓN Y COMPETENCIAS LABORALES”

NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Elaborado por:

Mildreth Espeleta Díaz

Olga Rocío Alfonso Estefen

SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

GRUPO GESTIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

BOGOTÁ

JULIO DE 2020

Contenido

1. Presentación.....	4
2. Metodología de recolección de información	5
2.1. Muestra	5
2.2. Selección de criterios temáticos “clases o variables de estudio”	5
2.3. Diseño del instrumento de comparación.....	6
3. Análisis de los casos	8
3.1. Chile	8
3.2. Ecuador	9
3.3. Perú	11
3.4. México.....	13
3.5. Argentina.....	15
3.6. Centro América, Panamá y República Dominicana	17
3.7. Colombia	18
4. Conclusiones.....	21

1. Presentación

El SENA dentro de su misión, y a través del CONPES 2945 de 1997 donde se conforma el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo con la finalidad de articular la oferta educativa pública y privada, técnica, tecnológica y profesional, aunado con el decreto 933 de 2003, en su artículo 19, donde se reconoce al Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA como entidad que regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales, viene implementando la metodología para normalizar competencias laborales.

Inicialmente en el año 2003 surge el documento “Metodología para la elaboración de Normas de Competencia Laboral”, cuyo avance se basó en la realidad del mundo del trabajo de su momento, como bien lo dice dicho documento en su presentación.

Los cambios en el mundo del trabajo son dinámicos, y en ese mundo se encuentran las ocupaciones laborales, las cuales permiten el encuentro entre la oferta y demanda del mercado laboral. El Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano del SENA tiene la función de actualizar permanentemente la Clasificación Nacional de Ocupaciones.

El Grupo de Gestión de Competencias Laborales brinda lineamientos y orientaciones para la normalización de competencias laborales. Es así como a finales del año 2013 se decide actualizar la metodología de acuerdo con las ocupaciones y su dinámica en el mercado laboral.

En consonancia con lo existente en su momento liderado por organismos normalizadores de otros países, se realiza un análisis comparativo buscando en prospectiva trabajar de manera similar a lo descrito en el mismo contexto del mundo del trabajo dentro de la globalización de la mano de obra.

Por lo tanto, el objeto de estudio delimitado en este informe corresponde a la metodología para la normalización de competencias laborales en el ámbito nacional basado en parámetros de otros países de América.

Surge a finales del año 2013 la primera versión de la guía para la normalización de competencias laborales, teniendo en cuenta los dos criterios mencionados, esto es, la Clasificación Nacional de Ocupaciones y el comparativo de los principales organismos normalizadores de América y Europa. (ver anexo 1, tabla comparativo normalización de competencias laborales, año 2013)

Al mes de junio de 2020 se cuenta con la guía para normalizar competencias en su cuarta versión.

En este informe, se expone de manera explícita los resultados del comparativo de metodologías de normalización de competencias laborales en Argentina, Colombia, Ecuador, Chile, México, Perú y Centro América (Panamá y República Dominicana), tomando como referencia el ejercicio semejante realizado en el año 2013 y actualizado a la fecha.

2. Metodología de recolección de información

La búsqueda de información se realiza con el objetivo de cotejar y encontrar similitudes y diferencias bajo el criterio de homogeneidad, basado en criterios temáticos (“clases o variables”) de la metodología de normalización de competencias laborales en por lo menos 6 países de América y bajo el concepto de señalar las variaciones bajo los preceptos de la organización internacional del trabajo OIT – Cinterfor (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional - OIT/Cinterfor).

2.1. Muestra

Las muestras provienen del objeto de estudio delimitado, el cual corresponde a los referentes escogidos para el comparativo, que corresponden a aquellos generados por países o áreas físicas que estandarizan competencias laborales, cuya metodología y sus productos son perfectamente comparables con lo realizado en el SENA Colombia para la normalización de competencias laborales.

Se toman los siguientes referentes de países o regiones (muestras) en cotejo:

- Chile
- Ecuador
- Perú
- México
- Argentina
- Región Centro América – Panamá y República Dominicana
- Colombia

Se utiliza para el comparativo la información disponible que suministra el Banco de Competencias Laborales de la página oficial de OIT Cinterfor:

<https://www.oitcinterfor.org/banco-competencias-laborales/inicio>

Cada país cuenta con un organismo o entidad normalizadora y allí se publican las normas / perfiles de cada uno.

2.2. Selección de criterios temáticos “clases o variables de estudio”

En el ejercicio de comparación, se seleccionan y definen las variables de estudio. Cada una de las clases se examina en las muestras (referentes de países o regiones) y se evalúan. Se busca con esta yuxtaposición establecer las diferencias o las semejanzas entre ellas, esto ayudará a hacer las debidas comparaciones de las

muestras. Asimismo, en el paso correspondiente al análisis de casos se verificará el respeto por la homogeneidad comparativa.

Las diferencias se presentan como la divergencia en la clase o variable en estudio.

La definición previa de los aspectos en cotejo para los productos de normalización se delimita teniendo en cuenta:

1. Entidad normalizadora
2. Estructura de los productos de normalización
3. Nombre asignado a los componentes del producto
4. Información específica de los referentes
5. Anexos del referente

Así, se definen las siguientes variables:

- Entidad normalizadora
- Número de sectores productivos considerados por el ente normalizador
- Enlace de acceso a sectores
- Enlace Catálogo de productos de competencia laboral
- Trabajo por ocupación o área ocupacional
- Nombre dado al producto que contiene los estándares de competencia (según ocupación, calificación o sector)
- Nombre de la Clasificación de ocupaciones relacionada
- Estructura y datos generales del catálogo, ficha o calificación del estándar (ocupación o sector)
- Nombre dado al estándar de competencia que hace parte del perfil (corresponde a la función laboral)
- ¿El componente principal del estándar corresponde a una función laboral o función productiva?
- Descripción o Componentes que identifican el estándar (función laboral)
- Estructura gramatical del nombre de la función laboral (componente principal del estándar)
- Número de Componentes del estándar de la función laboral
- Nombre de principales componentes del estándar (función)
- Estructura gramatical de componentes principales del estándar (función)
- Nombre del desglose de principales componentes de la función laboral

2.3. Diseño del instrumento de comparación

El instrumento de comparación se diseña teniendo en cuenta las variables mencionadas y se listan los países o regiones de la muestra. Se procede a realizar la revisión de información y a diligenciar dicha información correspondiente a la muestra dentro de cada variable objeto de estudio.

A continuación, se muestra la tabla del diseño de dicho instrumento:

Variables	Chile	Ecuador	Perú	México	Argentina	Centro América, Panamá y República Dominicana	Colombia
Entidad normalizadora							
Número de sectores productivos considerados por el ente normalizador							
Link de acceso sectores							
Link Catálogo de productos de competencia laboral							
¿Trabaja por ocupación o área ocupacional?							
Nombre dado al producto que contiene los estándares de competencia (según ocupación, calificación o sector)							
Nombre de la Clasificación de ocupaciones relacionada							
Estructura y datos generales del catálogo, ficha o calificación del estándar (ocupación o sector)							
Nombre dado al estándar de competencia que hace parte del perfil (corresponde a la función laboral)							
¿El componente principal del estándar corresponde a función laboral o función productiva?							
Descripción o Componentes que identifican el estándar (función laboral)							
Estructura gramatical del nombre de la función laboral (componente principal del estándar)							
Número de Componentes del estándar de la función laboral							
Nombre de principales componentes del estándar (función)							
Estructura gramatical de componentes principales del estándar (función)							
Nombre del desglose de principales componentes de la función laboral							

3. Análisis de los casos

A continuación, se listan los resultados de la búsqueda de información para cada variable relacionadas con cada muestra (país o región) seleccionada en el estudio, a través de cuadro relacionado, así:

3.1. Chile

Variables	Chile
Entidad normalizadora	Chile valora
Número de sectores productivos considerados por el ente normalizador	22
Link de acceso sectores	https://www.chilevalora.cl/organismos-sectoriales/
Link Catálogo de productos de competencia laboral	https://certificacion.chilevalora.cl/ChileValora-publica/perfilesList.html?limpiarFiltros
¿Trabaja por ocupación o área ocupacional?	Si
Nombre dado al producto que contiene los estándares de competencia (según ocupación, calificación o sector)	Perfil ocupacional o laboral
Nombre de la Clasificación de ocupaciones relacionada	CIIU / CIUO
Estructura y datos generales del catálogo, ficha o calificación del estándar (ocupación o sector)	Nombre del Perfil ocupacional o laboral Código Código CIIU / CIUO Nivel de cualificación Vigencia Propósito Ámbito ocupacional Sectores asociados Organismos sectoriales Unidades de competencia Contexto de competencia Herramientas, equipos y materiales Centros

Nombre dado al estándar de competencia que hace parte del perfil (corresponde a la función laboral)	Unidad de competencia
¿El componente principal del estándar corresponde a función laboral o función productiva?	Si
Descripción o Componentes que identifican el estándar (función laboral)	Nombre de la unidad Código
Estructura gramatical del nombre de la función laboral (componente principal del estándar)	Verbo + Objeto + Condición
Número de Componentes del estándar de la función laboral	4
Nombre de principales componentes del estándar (función)	Actividades claves (criterios de desempeño) Competencias transversales para la empleabilidad Conocimientos Lista de perfiles asociados
Estructura gramatical de componentes principales del estándar (función)	Actividades claves: Verbo + Objeto + Condición Competencias transversales para la empleabilidad: Nombre de competencia conductual y su explicación Conocimientos: listado de nombres de temas relacionados con la función laboral
Nombre del desglose de principales componentes de la función laboral	Actividad clave: Criterios de desempeño (objeto + verbo + condición o verbo + objeto + condición) Competencias transversales para la empleabilidad: Competencia e indicadores Conocimientos: básicos y técnicos

3.2. Ecuador

Variables	Ecuador
Entidad normalizadora	Setec Secretaría técnica del sistema nacional de cualificaciones profesionales
Número de sectores productivos considerados por el ente normalizador	99 - Sectores económicos de CIU según secciones
Link de acceso sectores	http://catalogocualificaciones.setec.gob.ec/ConsultaPerfiles/busqueda_perfiles.jsp

Link Catálogo de productos de competencia laboral	http://catalogocualificaciones.setec.gob.ec/ConsultaPerfiles/consultaPerfil.do
¿Trabaja por ocupación o área ocupacional?	Si
Nombre dado al producto que contiene los estándares de competencia (según ocupación, calificación o sector)	Perfil
Nombre de la Clasificación de ocupaciones relacionada	CIIU
Estructura y datos generales del catálogo, ficha o calificación del estándar (ocupación o sector)	Denominación Tiempo de vigencia Resolución de aprobación Código Nivel Sector Familia Eje tecnológico Ocupaciones y puestos de trabajo Competencia general Unidades de competencia Campo ocupacional
Nombre dado al estándar de competencia que hace parte del perfil (corresponde a la función laboral)	Unidad de competencia
¿El componente principal del estándar corresponde a función laboral o función productiva?	Si
Descripción o Componentes que identifican el estándar (función laboral)	Nombre de la unidad Código
Estructura gramatical del nombre de la función laboral (componente principal del estándar)	Verbo + objeto (con)
Número de Componentes del estándar de la función laboral	3
Nombre de principales componentes del estándar (función)	Elementos de competencia Criterios de desempeño Campo ocupacional

Estructura gramatical de componentes principales del estándar (función)	Elementos de competencia: Verbo + objeto + para qué o condición Criterios de desempeño: Verbo + objeto + condición Campo ocupacional: listado de medios y materiales; Métodos, procesos y procedimientos; Información (temas de conocimientos); Resultados de trabajo (desempeño o producto del elemento de competencia)
Nombre del desglose de principales componentes de la función laboral	Elementos de competencia: Criterios de desempeño Campo ocupacional: Medios y materiales; Métodos, procesos y procedimientos; Información; Resultados de trabajo

3.3. Perú

Variables	Perú
Entidad normalizadora	Ministerio de trabajo y promoción del empleo
Número de sectores productivos considerados por el ente normalizador	17
Link de acceso sectores	http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/c-n-p-o/estructura-del-c-n-p-o/
Link Catálogo de productos de competencia laboral	http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/direcnormalizacion/catalogo/Catalogo_Nacional_Perfiles_Ocupacionales_ver.2014.pdf
¿Trabaja por ocupación o área ocupacional?	Si
Nombre dado al producto que contiene los estándares de competencia (según ocupación, calificación o sector)	Perfil ocupacional / cualificación
Nombre de la Clasificación de ocupaciones relacionada	CIIU

Estructura y datos generales del catálogo, ficha o calificación del estándar (ocupación o sector)	Mapa funcional del perfil Sector económico Familia productiva División Nombre del perfil ocupacional Código del perfil Unidad de competencia Número Versión del perfil Nivel de competencia laboral Aprobación Año de Vigencia Competencia general Puestos asociados Situación del perfil ocupacional
Nombre dado al estándar de competencia que hace parte del perfil (corresponde a la función laboral)	Unidad de competencia
¿El componente principal del estándar corresponde a función laboral o función productiva?	Si
Descripción o Componentes que identifican el estándar (función laboral)	Nombre de la unidad de competencia Código Nivel de competencia
Estructura gramatical del nombre de la función laboral (componente principal del estándar)	Verbo + Objeto + Condición
Número de Componentes del estándar de la función laboral	7
Nombre de principales componentes del estándar (función)	Elementos de competencia Criterios de desempeño Evidencias de desempeño/producto Evidencias de conocimiento Contexto de desempeño laboral Competencias básicas Competencias genéricas
Estructura gramatical de componentes principales del estándar (función)	Elementos de competencia: Verbo + objeto + condición Criterios de desempeño: Verbo + objeto + condición Evidencias de desempeño/producto: producto o proceso + criterio de calidad o cumplimiento (por cada elemento de competencia) Evidencias de conocimiento: lista de temas o teorías (por cada elemento de competencia) Contexto de desempeño laboral: lugar o instalación, equipamiento, equipos de protección personal, insumos/materiales, información/formatos (para toda la función) Competencias básicas: habilidades, aptitudes, cualidades personales (para toda la función)

	Competencias genéricas: gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión de la información (para toda la función)
Nombre del desglose de principales componentes de la función laboral	Elementos de competencia: criterios de desempeño, evidencias de desempeño/producto, Evidencias de conocimiento Contexto de desempeño laboral: instalaciones, equipamiento, equipo personal, insumos/materiales, información/formatos Competencias básicas: habilidades básicas, aptitudes analíticas, cualidades personales Competencias genéricas: gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión de la información

3.4. México

Variables	México
Entidad normalizadora	Conocer
Número de sectores productivos considerados por el ente normalizador	29
Link de acceso sectores	https://conocer.gob.mx/renec-registro-nacional-de-estandares-de-competencia-por-sector-productivo/
Link Catálogo de productos de competencia laboral	https://conocer.gob.mx/renec-registro-nacional-estandares-competencia/
¿Trabaja por ocupación o área ocupacional?	Se menciona las ocupaciones relacionadas, se trabaja por sector
Nombre dado al producto que contiene los estándares de competencia (según ocupación, calificación o sector)	Estándar de competencia o Norma Técnica de Competencia Laboral
Nombre de la Clasificación de ocupaciones relacionada	Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) y Catálogo Nacional de Ocupaciones (CN.O)

Estructura y datos generales del catálogo, ficha o calificación del estándar (ocupación o sector)	<p>I. Datos generales</p> <p>Código</p> <p>Título</p> <p>Propósito</p> <p>Descripción del estándar - sector</p> <p>Comité de normalización</p> <p>Fecha de aprobación y publicación</p> <p>Nivel de competencia</p> <p>Ocupaciones relacionadas según el Sistema de Información del Catálogo Nacional de Ocupaciones (SICNO)</p> <p>Ocupaciones no contenidas en el SICNO y reconocidas en el Sector</p> <p>Sector</p> <p>Sub sector</p> <p>Rama</p> <p>Sub rama</p> <p>Clase</p> <p>Empresas e instituciones participantes</p> <p>Referencias de información</p> <p>II. Perfil del estándar de competencia</p> <p>III. Elementos que conforman el estándar de competencia</p>
Nombre dado al estándar de competencia que hace parte del perfil (corresponde a la función laboral)	Unidad / elementos
¿El componente principal del estándar corresponde a función laboral o función productiva?	Si
Descripción o Componentes que identifican el estándar (función laboral)	Nombre de la unidad Código
Estructura gramatical del nombre de la función laboral (componente principal del estándar)	Verbo + objeto
Número de Componentes del estándar de la función laboral	5
Nombre de principales componentes del estándar (función)	<p>Elementos</p> <p>Criterios de evaluación (desempeños, Productos, Conocimientos)</p> <p>Respuestas ante situaciones emergentes</p> <p>Actitudes, hábitos y valores</p> <p>Glosario</p>
Estructura gramatical de componentes principales del estándar (función)	<p>Elementos: verbo + objeto</p> <p>Criterios de evaluación: desempeños (menciona uno principal con verbo conjugado + objeto y desglosa en varios aspectos de calidad o aspectos críticos para llegar al desempeño principal), Productos (relacionados con el objeto del elemento, lista los productos y los criterios de calidad de estos), Conocimientos (lista teorías por cada</p>

	<p>elemento y nivel)</p> <p>Respuestas ante situaciones emergentes (no en todos los elementos) (menciona el riesgo y la respuesta esperada del trabajador ante el riesgo)</p> <p>Actitudes, hábitos y valores (lista la actitud por ejemplo iniciativa, responsabilidad, tolerancia y describe en relación con el elemento)</p> <p>Glosario (lista términos usados en el elemento y su significado)</p>
Nombre del desglose de principales componentes de la función laboral	<p>Elementos:</p> <p>Criterios de evaluación (desempeños, Productos, Conocimientos)</p> <p>Respuestas ante situaciones emergentes (situación emergente, práctica esperada, prácticas inadmisibles en el desempeño)</p> <p>Actitudes, hábitos y valores</p> <p>Glosario</p>

3.5. Argentina

Variables	Argentina
Entidad normalizadora	Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social
Número de sectores productivos considerados por el ente normalizador	30
Link de acceso sectores	http://www.trabajo.gob.ar/certcompetencias/normas.asp?id_seccion=307
Link Catálogo de productos de competencia laboral	http://www.trabajo.gob.ar/certcompetencias/normas.asp?id_
¿Trabaja por ocupación o área ocupacional?	Si
Nombre dado al producto que contiene los estándares de competencia (según ocupación, calificación o sector)	Norma de competencia
Nombre de la Clasificación de ocupaciones relacionada	Área de competencias del país

Estructura y datos generales del catálogo, ficha o calificación del estándar (ocupación o sector)	<p>Nombre de la ocupación</p> <p>Área de competencias</p> <p>Sub-área de competencia</p> <p>Áreas ocupacionales</p> <p>Normas generales de la actividad</p> <p>Alcances y condiciones del rol Profesional</p> <p>Relaciones funcionales y jerárquicas</p> <p>En el espacio social de trabajo</p> <p>Cobertura de la norma</p> <p>Organización del proceso de trabajo</p> <p>Mapa funcional de la ocupación</p>
Nombre dado al estándar de competencia que hace parte del perfil (corresponde a la función laboral)	Unidades de competencia
¿El componente principal del estándar corresponde a función laboral o función productiva?	Si
Descripción o Componentes que identifican el estándar (función laboral)	Nombre de la unidad
Estructura gramatical del nombre de la función laboral (componente principal del estándar)	Verbo + Objeto + Condición
Número de Componentes del estándar de la función laboral	1
Nombre de principales componentes del estándar (función)	Elementos
Estructura gramatical de componentes principales del estándar (función)	Elementos: verbo + objeto + aspecto crítico + condición
Nombre del desglose de principales componentes de la función laboral	<p>Elementos:</p> <p>Criterios de desempeño (verbo + objeto + condición)</p> <p>Evidencias de desempeño</p> <p>Evidencias de producto</p> <p>Evidencias de conocimiento (fundamental y circunstancial)</p> <p>Campo de aplicación</p> <p>Guías de evaluación</p>

3.6. Centro América, Panamá y República Dominicana

Variables	Centro América, Panamá y República Dominicana
Entidad normalizadora	FOIL, Red de Instituciones de Formación Profesional, apoyados por la Oficina Subregional de San José.
Número de sectores productivos considerados por el ente normalizador	28
Link de acceso sectores	https://www.oitcinterfor.org/node/6263
Link Catálogo de productos de competencia laboral	https://www.oitcinterfor.org/node/6263
¿Trabaja por ocupación o área ocupacional?	Si
Nombre dado al producto que contiene los estándares de competencia (según ocupación, calificación o sector)	Norma de competencia Laboral / Norma técnica de competencia laboral regional
Nombre de la Clasificación de ocupaciones relacionada	CIOU / 88
Estructura y datos generales del catálogo, ficha o calificación del estándar (ocupación o sector)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación 2. Mapa de la calificación/Ocupación 3. Datos generales de la calificación <ul style="list-style-type: none"> Código Título Propósito de la Calificación Nivel de Competencia Justificación del nivel propuesto Fecha de elaboración de la norma Fecha de publicación de la norma Tiempo en que deberá revisarse la norma Número de revisión Sector Área de competencia Tipo de norma Unidades de competencia laboral que conforman la calificación 4. Conceptualización: Descripción de Unidades y elementos de Competencia <ul style="list-style-type: none"> Código Título de la unidad de competencia Propósito de la unidad de competencia Elementos de competencia laboral (ECL)

Nombre dado al estándar de competencia que hace parte del perfil (corresponde a la función laboral)	Unidad de competencia
¿El componente principal del estándar corresponde a función laboral o función productiva?	Si
Descripción o Componentes que identifican el estándar (función laboral)	Código de la Unidad de Competencia Título de la Unidad de Competencia Propósito de la Unidad de Competencia Elementos de Competencia Laboral (E.C.L) que conforman la unidad de competencia
Estructura gramatical del nombre de la función laboral (componente principal del estándar)	Verbo + Objeto + Condición
Número de Componentes del estándar de la función laboral	10
Nombre de principales componentes del estándar (función)	Elementos que conforman la Unidad de Competencia Referencia Título del elemento Criterios de Desempeño Campo de Aplicación Evidencias Evidencias por desempeño Evidencias por producto Evidencias de conocimiento Evidencias de actitud Lineamientos generales para la evaluación

3.7. Colombia

Variables	Colombia
Entidad normalizadora	SENA
Número de sectores productivos considerados por el ente normalizador	85
Link de acceso sectores	http://competencias.sena.edu.co/page?3,plantilla,consulta-mesas-sectoriales,O,es,0
Link Catálogo de productos de competencia laboral	http://competencias.sena.edu.co/page?3,plantilla,productos-aprobados,O,es,0
¿Trabaja por ocupación o área ocupacional?	Si

Nombre dado al producto que contiene los estándares de competencia (según ocupación, calificación o sector)	Estructura funcional de la ocupación
Nombre de la Clasificación de ocupaciones relacionada	C.N.O. / CIUO
Estructura y datos generales del catálogo, ficha o calificación del estándar (ocupación o sector)	<p>Nombre de la ocupación</p> <p>Código</p> <p>Título de la Estructura Funcional de la Ocupación</p> <p>Código de la Mesa y de la EFO</p> <p>Link de la Clasificación de Ocupaciones</p> <p>Descripción de la EFO</p> <p>Correlativa con la CIUO</p> <p>Denominaciones</p> <p>Funciones y NSCL</p> <p>Créditos elaboración/validación/Aval consejo de mesa</p>
Nombre dado al estándar de competencia que hace parte del perfil (corresponde a la función laboral)	Norma Sectorial de Competencia Laboral
¿El componente principal del estándar corresponde a función laboral o función productiva?	Si
Descripción o Componentes que identifican el estándar (función laboral)	<p>Nombre de la NSCL</p> <p>Código y versión de la NSCL</p> <p>Nombre y código Mesa Sectorial</p> <p>Análisis Funcional</p>
Estructura gramatical del nombre de la función laboral (componente principal del estándar)	Verbo + Objeto + Condición
Número de Componentes del estándar de la función laboral	5
Nombre de principales componentes del estándar (función)	<p>Actividades claves</p> <p>Criterios de desempeño específicos</p> <p>Criterios de desempeño general</p> <p>Conocimientos</p> <p>Evidencias</p>
Estructura gramatical de componentes principales del estándar (función)	<p>Actividades claves: verbo + objeto</p> <p>Criterios de desempeño específicos: objeto + verbo de cumplimiento + condición</p> <p>Criterios de desempeño general: objeto + verbo de cumplimiento + condición</p> <p>Conocimientos: categoría y clase</p> <p>Evidencias: relación con criterios de desempeño</p>

Nombre del desglose de principales componentes de la función laboral	Actividades claves: Criterios de desempeño específicos Criterios de desempeño general: gestión de riesgos, seguridad y salud en el trabajo, gestión de la información, gestión ambiental y otros Conocimientos: categoría y clase Evidencias de desempeño: directo y producto Evidencias de conocimiento Participación en elaboración / actualización de NSCL Participación en validación técnica Aval de consejo ejecutivo
---	--

3.8. Comparativo (semejanzas y diferencias)

En revisión comparativa de las variables principales, se establece las siguientes semejanzas y diferencias:

- Los países o regiones objeto de estudio cuentan con un ente normalizador de característica pública o privada.
- Existe link de acceso a los productos (gratuito).
- Todos los referentes parten de la definición de sectores productivos para el país o región, en número diferente para cada uno de los comparados. Desde 17 sectores (Perú) hasta 99 sectores (Ecuador), y en Colombia se cuenta con 85 sectores o subsectores.
- Los referentes tienen su origen basado en una ocupación dada por la clasificación de ocupaciones correspondiente.
- Los nombres en general dado a los referentes estandarizados de la ocupación son denominados perfil ocupacional en países como Chile, Ecuador y Perú; Norma de competencia laboral en México, Argentina y Región Centro América – Panamá – República Dominicana; en Colombia se denomina estructura funcional de la ocupación.
- Cada referente de la ocupación contiene desglose de funciones laborales o productivas.
- Las funciones laborales o productivas estandarizadas se denominan unidad de competencia en todos los países o regiones, en México también se denomina elemento y en Colombia se denomina Norma sectorial de competencia laboral.
- La estructura gramatical de la función laboral en todos los países y regiones es Verbo + Objeto + Condición; en Ecuador y México se redacta con Verbo + Objeto, y algunas unidades de Ecuador mencionan parámetro de calidad.
- El principal componente del estándar de la función laboral o productiva se denomina en la mayoría de países o regiones “elemento de competencia”, y en Chile y Colombia se denomina actividad clave.

- El desglose de los elementos o actividades claves en todos los países o regiones son denominados criterios de desempeño o criterios de evaluación en México.
- Los criterios de desempeño se redactan como Verbo + Objeto + Condición en Chile, Ecuador, Perú y Argentina. En México se redacta con verbo + objeto y se unen varios aspectos de calidad para cada uno. La región Centro América – Panamá – República Dominicana da dos opciones como son Objeto + verbo + condición o Artículo + Verbo Sustantivado + Objeto + Condición. Colombia lo toma con objeto, verbo de cumplimiento y condición.
- Las competencias de actitud o transversales para la empleabilidad las tienen en cuenta países como Chile, México y Región Centro América – Panamá – República Dominicana. Perú contiene cualidades personales.
- El componente de conocimientos del estándar de la función laboral es manejado por Chile, México y Colombia, en Ecuador se menciona un componente denominado información que hace alusión a estos, los demás lo manejan dentro del componente de las evidencias de conocimiento.
- El componente de evidencias lo manejan Perú, Argentina, Región Centro América – Panamá – República Dominicana y Colombia. Ecuador lo relaciona con los resultados de trabajo y México con los productos.
- Se mencionan criterios ante riesgos en el desempeño de la función por México y Colombia.

4. Conclusiones

A partir del análisis de la información compilada se concluye lo siguiente:

- Todos los países o regiones estimadas en el estudio consideran importante contar con estándares o referentes de competencia laboral aplicado al talento humano que permita reflejar lo que debe hacer el trabajador en la función productiva para un sector dentro de una ocupación que hace parte de la clasificación de ocupaciones de referencia.
- Se evidencia la aplicación del modelo funcionalista en los países o regiones del estudio.
- Los estándares permiten ser el principal referente para temas de certificación de competencias o diseño de programas de formación profesional de los sectores productivos.
- Aunque existen similitudes y diferencias en las variables comparadas de las metodologías de los países o regiones yuxtapuestos, todas conllevan a una ruta similar guiada hacia el mismo propósito y cada una establece descripción,

componentes y estructuras gramaticales que deben cumplirse según lo mandado por el ente normalizador.

- El mundo laboral es dinámico lo que hace que la metodología para normalizar competencias deba adaptarse a los cambios.

Anexo 1. Tabla comparativo normalización de competencias laborales, estudio año 2013, países América y Europa									
Variables	Chile	Ecuador	Perú	México	Argentina	Centro América, Panamá y República Dominicana	España	Colombia SENA	Colombia NTS
	Incluye créditos de la elaboración y validación de la norma.	Incluye créditos de la elaboración y validación de la norma.		Incluye créditos de la elaboración y validación de la norma.	Incluye créditos de la elaboración y validación de la norma.	Incluye créditos de la elaboración y validación de la norma como del diseño			Incluye créditos de la elaboración y validación de la norma.
Incluye diseño curricular						Si	Si		
Titulación	Se elabora por área ocupacional o por ocupación				Se elabora por ocupación.	Se elabora por ocupación.	Se elabora por ocupación	Se elabora por sector, subsector u ocupación	
Mapa funcional incluido	No	No -	No	No	Si	Si	No	No	No se realiza
Datos adicionales		Objetivo, alcance y definiciones		Glosario, duración estimada de la evaluación, relación con otros estándares de competencia (equivalentes y/o relacionados), aspectos relevantes de la evaluación		Incluye contexto y presentación	Entorno profesional: Ambito profesional, sectores productivos, ocupaciones Módulos de formación relacionados		Prologo, Objeto, alcance y definiciones

Datos Generales	Sector, subsector, código, vigencia, área ocupacional, identificación del campo laboral, unidades de competencia	Sector, subsector, ocupación, descripción de la ocupación, Nivel de competencia	Nombre, versión, fecha de aprobación, vigencia,	Código, propósito del estándar, descripción, fecha de aprobación, fecha de publicación, período de revisión, vigencia de certificación, grupo ocupacional, ocupaciones relacionadas, Clasificación de ocupaciones americanas	Área de competencias: Sector (Servicios) Sub-área de competencias: Subsector (Gastronomía) Áreas ocupacionales: Donde puede ocuparse la persona (Restaurantes, Confeiterías, Bares; áreas gastronómicas en servicios de alojamiento)	Código CIUO, ocupación, Propósito de la calificación, Nivel de la calificación, Justificación del nivel, Fecha de elaboración, Fecha de publicación, Tiempo de revisión, versión de la calificación, Sector, Área de competencia (subsector), Tipo de norma (nacional o regional), Unidades de competencia que la conforman	Familia Profesional, Nivel, Código, Versión 5, Situación, Actualización	Código, Nivel	Código, Fecha de publicación, correspondencia y descriptores
Mapa funcional	Por sector, por área o por ocupación	No se encontró		Por sector	Por ocupación	Por ocupación		Por sector, área u ocupación	No se elabora
Titulación	Perfil ocupacional	Estándar de competencia laboral		No se encontró	Norma de competencia	Calificación	Cualificación profesional	Titulación	No se elabora
Nombre de la norma	Unidad de competencia		Norma de competencia laboral	Estándar de competencia laboral	Unidad de competencia	Unidad de competencia	Unidad de competencia	Norma de competencia laboral	Norma de competencia laboral
Normas generales de la actividad					Legislación existente para la actividad				
Alcances y condiciones del rol profesional				Descripción del estándar	Define las funciones de la ocupación	Se denomina propósito de la unidad de competencia y tiene la misma	Competencia general		Alcance

						connotación que la norma argentina. Es el propósito clave del mapa funcional			
Relaciones funcionales y jerárquicas en el espacio de trabajo					Define niveles de dependencia y supervisión en el mundo del trabajo				
Cobertura de la norma de competencia					Ámbito territorial de la norma	Tipo de norma: Nacional o Regional			
Organización del trabajo					Tareas que se desarrollan				
Título de la unidad o norma	Verbo + objeto	Resultados esperados - verbo + objeto + condición	Verbo + objeto + condición	Verbo sustantivo + objeto	Verbo + objeto + condición	Verbo + objeto + condición	Verbo + objeto		Verbo sustantivo + objeto + condición
Título del elemento	Verbo + objeto. Se denominan actividades clave	Verbo + objeto + condición	Verbo + objeto + condición	Verbo + objeto	Verbo + objeto + condición	Verbo + objeto + condición	Se denominan realizaciones profesionales: Verbo + objeto + condición		Requisitos para Verbo + objeto + condición
Criterio de desempeño	Verbo + objeto	Objeto + verbo + condición	Objeto + verbo + condición	Se denominan criterios de evaluación de desempeño: Verbo + objeto. Se adicionan características del desempeño: Verbo +	Verbo + objetivo + condición	Objeto + verbo + condición. Está antecedido por la frase: La persona es competente cuando.....	Se denominan criterios de realización: Objeto + verbo + condición		Inicia con la frase se considera a la persona competente cuando: Objeto + verbo + condición

				aspecto crítico					
Rangos de aplicación	Se define para todo el perfil ocupacional, se define en el apartado de contextos de la competencia		Definición de los contextos donde se aplicará la norma		Dónde se pueden realizar los desempeños. Se denomina Campo de aplicación	Es la descripción de las diferentes circunstancias - en el lugar de trabajo, materiales y ambiente organizacional - en las que la persona desarrolla el ECL. Metodológicamente el campo de aplicación se enuncia y se divide según lo establezca el sector productivo, en este caso se subdivide en dos apartados, a saber: enunciado (categoría) y división (clase).	Se denomina contexto profesional: Medios de producción, Productos y resultados, información utilizada o generada. Para toda la unidad		Categoría: Clase 1, Clase 2, Clase 3
Conocimientos y comprensión requeridos	Conocimientos y habilidades. Se definen para todo el perfil. Se clasifican en conocimientos básicos, técnicos y reglamentarios. Se denominan conocimientos y	Se definen para toda el estándar. Se presentan también habilidades y actitudes	Conocimientos y comprensión esenciales		Conocimientos requeridos. Se dividen en dos clases: Fundamental y Circunstancial. Se denominan evidencias de conocimiento	Conocimientos requeridos. Se denominan evidencias de conocimiento	Se definen en el módulo de formación		Se relacionan sólo con los criterios de desempeño. Se denominan requerimientos de conocimiento

	habilidades								
Evidencias de desempeño	Por todo el perfil. se define en el apartado de contextos de la competencia		Define la técnica de recolección y número de veces que debe ser recolectada		Cómo se realizan las actividades	Lo que hace la persona - Objeto + verbo + condición. Se obtienen por observación directa			Se presentan en un solo ítem con las de producto. Definen frecuencia de aplicación (No de veces que se debe tomar la evidencia)
Evidencias de producto	Por todo el perfil. se define en el apartado de contextos de la competencia		Define el producto y el número de veces que debe ser presentado		Productos observable resultantes del hacer	Productos observable resultantes del hacer	Podrían ser los productos y resultados del contexto profesional		Se presentan en un solo ítem con las de producto. Definen frecuencia de aplicación (No de veces que se debe tomar la evidencia)
Evidencias de conocimiento	Se define para todo el perfil ocupacional, se define en el apartado de contextos de la competencia.		Define la técnica de recolección						No se definen
Evidencias de actitud						La actitud se refiere a la predisposición o tendencia del candidato a actuar ante una situación, objeto o			

						persona con las que se relaciona.			
Guías de evaluación			Incluye instrumentos de evaluación		Se define cómo evaluar y qué se debe observar				
Lineamientos de evaluación						Se refiere a la selección y aplicación de técnicas que permitan evaluar en forma adecuada, tanto las evidencias de desempeño, de producto, de conocimiento y de actitud			
Contextos de competencia	Se elabora sobre el perfil identificando cada una de las unidades de competencia: Condiciones y situaciones; herramientas, equipos y materiales; evidencias directas (desempeño y producto) e indirectas								

Conductas asociadas a las Actividades Clave y ejemplos de éstas	Describen conductas tales como: orientación al logro, la pro actividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación, etc								
Documentos de consulta y referencia				Referencias de información					Si los contempla
Criterios de evaluación por productos				Se definen desempeños por producto Artículo + verbo + objeto Se definen características del criterio: Verbo + aspecto crítico					
Criterios de evaluación por Respuestas ante situaciones emergentes				Se definen posibles contingencias y las respuestas adecuadas a cada una de ellas					
Criterios de evaluación por actitudes/hábitos/valores				Se definen actitudes, valores y actitudes. Se identifica cual es y se indica el comportamiento					
Pre-requisitos de unidades									
Recursos requeridos									

Ejemplos									
Titulo de la unidad o norma	Administrar recursos humanos, financieros y materiales asociados a la producción gastronómica.		Generar el ambiente propicio para la implementación de comunidades saludables	Preparación de alimentos	Distribuir y controlar las actividades del equipo de trabajo referidas a la limpieza de instalaciones, elementos y acondicionamiento de materias primas considerando buenas prácticas de manipulación alimentaria.	Organizar el área de trabajo para la elaboración de ofertas gastronómicas, aplicando normas de inocuidad de alimentos y bebidas y de protección del ambiente	Definir ofertas gastronómicas sencillas, realizar el aprovisionamiento y controlar consumos		Preparación de alimentos de acuerdo con el orden de producción
Titulo del elemento	Participar en la contratación y desvinculación personal de cocina		Identificar actores clave que contribuyan con el desarrollo local para mejorar las condiciones de vida de la comunidad	Disponer la materia prima, equipo y utensilios de cocina	Distribuir y controlar las actividades del equipo de trabajo referidos a la limpieza y acondicionamiento de materias primas considerando la inocuidad de los alimentos	Verificar existencia de materiales e insumos, aplicando estándares de calidad.	Definir ofertas gastronómicas en términos de menús, cartas o análogos, de modo que resulten atractivas, equilibradas y adecuadas para los clientes.		Requisitos para elaborar preparaciones calientes con las especificaciones señaladas en la receta estándar
Criterios de desempeño	Analizar los currículos vitae que se derivan al departamento de cocina		Los participantes son tratados con cordialidad y respeto	Verifica el funcionamiento y estado del equipo de cocina Características: Confirman	Limpiar carnes, mariscos y verduras considerando la limpieza y el orden del entorno,	La solicitud de materiales e insumos esta conforme a la oferta gastronómica	La rueda de menús y las sugerencias se comprueban a que se realizan teniendo en cuenta		Los platos calientes se preparan cumpliendo la receta estándar y los requerimientos del

				do que funcione Asegurándose de que está limpio.	evitando la contaminación cruzada.		la rotación de artículos o productos de temporada.		servicio y de los clientes
Rango de aplicación			Comunidades rurales Comunidades urbanas		Recepción de productos alimenticios en comercios minoristas, mayoristas y grandes cadenas; lugares donde se presten servicios alimenticios (transportes, etc.); confiterías y pastelerías, etc.	Categoría: Materiales e insumos. Clases: Envasados, Empaquetados. Frescos de origen vegetal. Frescos de origen animal.	Medios de producción Equipos e instrumentos de medida. Almacenes. Equipos de refrigeración. Equipos informáticos		Métodos de cocción: Calor húmedo, Calor seco, Calor combinado
Conocimientos y comprensión requeridos	Conocimientos básicos necesarios para cumplir la competencia: Matemática básica, Sistemas computacionales básicos. Conocimientos Técnicos necesarios para cumplir la competencia: Técnicas de venta Programas computacionales de restauración. Conocimientos reglament								Columna 1 : Porcionamiento de materia prima Columna 2: 4.1.1.1

	<p>arios necesarios para cumplir la competencia: Código del trabajo Normas y políticas internas de la empresa</p> <p>Habilidades: Habilidad para la comunicación oral y escrita</p> <p>Capacidad de liderazgo Empatía Organización de equipos de trabajo</p> <p>Capacidad de abstracción matemática</p> <p>Planificación en los flujos de producción</p>								
Evidencias de desempeño			Observación directa de 2 sesiones.		Se utiliza los elementos de seguridad reglamentarios, acordes a la actividad derivada.	La forma en que: La normativa de la empresa se cumple al momento de realizar la solicitud de los materiales e insumos			Proceso de preparación de alimentos Frecuencia: 2
Evidencias de producto			Libro comunal con información 2		Carnes, mariscos y verduras limpias (de nervios, grasas, huesos,	Materiales e insumos listos para atender oferta			Diferentes platos listos para entregar al área de servicio

					cueros, etc.) según sus propiedades, considerando la receta.	gastronomía del día			Frecuencia: 5
Evidencias de conocimiento			Cuestionario de preguntas.		<p>Relación de conocimientos.</p> <p>Fundamental:</p> <ul style="list-style-type: none"> Uniforme de trabajo: tipo según normativa vigente (pantalón, saco de manga larga, delantal, gorro, calzado y faja de seguridad), forma de utilización según actividad derivada. Almacenaje de productos: control de consumo y formas de derivación según procedimiento del establecimiento. <p>Circunstancial:</p> <p>Interpretación y cumplimiento de registros escritos.</p>	<p>Relación de conocimientos.</p> <p>Procedimientos y estándares de calidad de recepción y almacenamiento de materiales e insumos</p>			

Guías de evaluación					<p>Presentación de carta menú y demanda requerida en situación real de trabajo en el ámbito de la cocina. Se solicitará definir la secuencia de actividades, cantidad y calidad de recursos requeridos; asimismo se solicitará la asignación de actividades al personal en la limpieza de carnes (rojas), bivalvos mariscos, verduras y de productos regionales área de localización del establecimiento (ciervo/pato). Se evaluarán las indicaciones referidas al almacenaje de productos, las buenas prácticas de manipulación de alimentos y las referidas a técnicas de limpieza según producto.</p>				
---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Evidencias de actitud						Limpieza: Realiza con pulcritud el trabajo y observar un aseo personal antes de manipular alimentos			
Lineamientos generales para la evaluación						Una actividad simulada o real de verificación de materiales e insumos, haciendo uso de una guía de observación , evaluar la aplicación de las evidencias por desempeño y por producto de este elemento.			
Contextos de competencia	Condiciones y situaciones: Desempeñándose en diversos tipos de establecimientos gastronómicos y en diferentes turnos. Herramientas, equipos y materiales: Instrumentos de pesaje y medida.								

Evidencias para todo el perfil	<p>Evidencias directas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 observaciones en terreno • Autoevaluación • Prueba de conocimientos relevantes <p>Evidencias indirectas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Currículum Vitae • Otras evidencias que el trabajador pueda presentar. 								
Criterios de evaluación por producto				<p>La materia prima fresca de origen animal y vegetal dispuesta para la elaboración del platillo</p> <p>Características: Corresponde a lo especificado en la orden de servicio y en la receta estándar.</p>					

Criterios de evaluación por Respuestas ante situaciones emergentes				<p>Situación Emergente :</p> <p>Cortadura con utensilios/ equipo de cocina/ productos enlatados durante la disposición de los mismos. Respuesta Esperada: Retirarse del área de cocina, higienizar el área de cocina contaminada, reportar la situación a la persona responsable, desechar la materia prima contaminada y lavar y desinfectar los utensilios contaminados.</p>					
Criterios de evaluación por actitudes/hábitos/valores				<p>Iniciativa: La manera en que busca opciones con otros compañeros de trabajo para contar con los utensilios, equipos y materia prima necesarios para la preparación de los alimentos</p>					