



**CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL**

Código	Título
UCNC0026.03	Evaluar la competencia laboral de candidatos, referida en Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) de una función determinada.
Clasificación	
Específica	

Propósito de la Unidad

Proporcionar los parámetros técnicos requeridos para evaluar si una persona es competente o todavía no lo es para desarrollar la función de evaluar la competencia de candidatos, desde la elaboración de un plan de evaluación hasta la orientación de los mismos, con base en sus resultados. La persona que se certifique en esta Unidad de Competencia Laboral (UCL), deberá ser experto también en la función laboral de la NTCL de referencia. Estos parámetros también pueden servir de referente para otros procesos como la capacitación.

Elementos que conforman la Unidad

Referencia	Código	Título del Elemento
1 de 5	E02311	Determinar las técnicas y los instrumentos para evaluar la competencia laboral de candidatos, referida en UCL

Criterios de desempeño

La persona es competente cuando:

1. Las relaciones registradas entre los componentes normativos de los elementos de competencia de la UCL corresponden con los lineamientos establecidos por el CONOCER.
2. Las técnicas de evaluación seleccionadas corresponden con los tipos de evidencia que marca la UCL.
3. Los instrumentos de evaluación seleccionados corresponden con las técnicas elegidas.



**CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL**

Campo de aplicación

Categoría:

Clase:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Unidades de Competencia Laboral: | Con matriz de evidencias
Sin matriz de evidencias |
| 2. Tipos de evidencia | Por desempeño
Por producto
De conocimientos |

Evidencia por desempeño

Evidencia por producto

1. Relaciones registradas entre los componentes normativos de los elementos de competencia de dos UCL, una con matriz de evidencias y otra sin la matriz.
2. Técnicas seleccionadas para evaluar una UCL.
3. Instrumentos seleccionados para evaluar una UCL

Evidencia de conocimiento

Evidencias de Actitudes

Orden:

Evidencias por producto:

1. Relaciones registradas entre los componentes normativos de los elementos de competencia de dos UCL, una con matriz de evidencias y otra sin la matriz.
2. Técnicas seleccionadas para evaluar una UCL.
3. Instrumentos seleccionados para evaluar una UCL

Lineamientos Generales para la Evaluación

1. Las evidencias por producto deberán presentarse de manera integrada en dos formatos de selección de técnicas e instrumentos de evaluación. Estos formatos deben estar elaborados para los dos tipos de UCL que marca el campo de aplicación 1 e incluir los tipos de evidencia marcados en el campo de aplicación 2.
2. Para evaluar todas las evidencias que integra el formato de selección de técnicas e instrumentos de evaluación, se debe utilizar una lista de cotejo.
3. En caso de que el candidato no cuente con ninguna matriz de evidencias de la UCL, el evaluador deberá proporcionarle una UCL que sí integre esta matriz y le pedirá que relacione los componentes normativos. Es importante que esta UCL alterna esté relacionada con la función productiva que desarrolla el candidato, de no existir esta posibilidad, se puede trabajar con la UCL de evaluación.



**CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL**

4. La evidencia de actitud no se evalúa, si el candidato presenta debidamente requisitado el formato de selección de técnicas e instrumentos, se asume la posesión de la actitud de orden en el candidato.
5. Para el diseño de los instrumentos de evaluación, debe consultarse como fuente de información el Manual de Evaluación emitido por el CONOCER.



**CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL**

Referencia Código Título del Elemento

2 de 5 E02312 Determinar planes de evaluación de competencia laboral de una función determinada

Criterios de desempeño

La persona es competente cuando:

1. Las actividades a desarrollar por el candidato registradas corresponden con los tipos de evidencia y los campos de aplicación que marca la UCL de referencia.
2. La forma de desarrollo de las actividades registradas, corresponden con los criterios de desempeño asignados a cada evidencia de la UCL de referencia.
3. Las técnicas y los instrumentos de evaluación registrados, corresponden con el formato de selección de técnicas e instrumentos de evaluación y con el diagnóstico aplicado por el CE al candidato.
4. El lugar y la fecha de la evaluación registrados, corresponden con el diagnóstico aplicado por el CE al candidato.
5. La presentación del plan de evaluación al candidato se fundamenta en el documento del plan de evaluación de conformidad con los lineamientos establecidos por el CONOCER.
6. El acuerdo del plan de evaluación se realiza de conformidad con los lineamientos establecidos por el CONOCER.

Campo de aplicación

Categoría:

Clase:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Unidades de Competencia Laboral: | Con matriz de evidencias
Sin matriz de evidencias |
| 2. Tipos de evidencia | Por desempeño
Por producto
De conocimientos |



**CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL**

Evidencia por desempeño

1. Dos presentaciones de planes de evaluación a candidatos.
2. Dos acuerdos de planes de evaluación con candidatos.

Evidencia por producto

1. Actividades a desarrollar en la evaluación registradas en dos ocasiones.
2. Forma de desarrollo de las actividades, registradas en dos ocasiones.
3. Técnicas e instrumentos de evaluación registrados en dos ocasiones.
4. La fecha y lugar de recopilación de evidencias registrados.

Evidencia de conocimiento

Evidencias de Actitudes

Amabilidad:

Evidencias por desempeño:

1. Dos presentaciones de plan de evaluación a candidatos.
2. Dos acuerdos de plan de evaluación con candidatos.

Lineamientos Generales para la Evaluación

1. Las evidencias por producto deberán presentarse de manera integrada en dos planes de evaluación contruidos para los tipos marcados por el campo de aplicación.
2. Para evaluar todas las evidencias que integra el plan de evaluación, se debe utilizar una lista de cotejo.
3. Las evidencias por desempeño deberán presentarse de manera integrada en una entrevista con el candidato, donde se presente y acuerde un plan de evaluación.
4. Para evaluar todas las evidencias que integra la entrevista con el candidato, se debe utilizar una lista de cotejo.
5. En caso de que no se presente la posibilidad de elaborar, presentar y acordar un plan de evaluación que contemple evidencias históricas del candidato, se aplicará un ejercicio práctico para cubrir el campo de aplicación.
6. La evidencia de actitud no se evalúa, si el candidato presenta y acuerda de manera adecuada el plan de evaluación, se asume la posesión de la actitud de amabilidad en el candidato.
7. Para el diseño de los instrumentos de evaluación, debe consultarse como fuente de información el Manual de Evaluación emitido por el CONOCER.



**CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL**

Referencia Código Título del Elemento

3 de 5 E02313 Integrar portafolios de evidencias de candidatos a certificación de competencia laboral

Criterios de desempeño

La persona es competente cuando:

1. La aplicación de los instrumentos se realiza de acuerdo al plan de evaluación correspondiente y los requerimientos de aplicación de los mismos.
2. El portafolios de evidencias está integrado de conformidad con los lineamientos establecidos por el CONOCER.

Campo de aplicación

Categoría:

Clase:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Unidades de Competencia Laboral: | Con matriz de evidencias
Sin matriz de evidencias |
| 2. Tipos de evidencia | Por desempeño
Por producto
De conocimientos |

Evidencia por desempeño

Aplicación de instrumentos de evaluación correspondientes a una unidad.

Evidencia por producto

Un portafolios de evidencias.

Evidencia de conocimiento

Evidencias de Actitudes

Cooperación:

Evidencia por desempeño:

Aplicación de instrumentos de evaluación correspondientes a una unidad.

Lineamientos Generales para la Evaluación

1. La evidencia por producto deberá integrar los tres tipos de evidencias que marca el campo de aplicación.
2. Para evaluar el portafolios de evidencias se debe utilizar una lista de cotejo.
3. Para evaluar la evidencia por desempeño, se debe utilizar una lista de cotejo o una guía de observación.
4. La evidencia de actitud no se evalúa, si el candidato aplica los instrumentos de evaluación de



**CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL**

manera adecuada, se asume la posesión de la actitud de cooperación en el candidato.

5. Para el diseño de los instrumentos de evaluación, debe consultarse como fuente de información el Manual de Evaluación emitido por el CONOCER.



**CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL**

Referencia Código Título del Elemento

4 de 5 E02314 Emitir juicios de competencia de candidatos a certificación de competencia laboral

Crterios de desempeo

La persona es competente cuando:

1. El registro de contrastación de evidencias recopiladas integrado al portafolios de evidencias, está elaborado con base en los resultados de la aplicación de los instrumentos de evaluación.
2. La cédula de evaluación integrada al portafolios de evidencias, está elaborada con base en el registro de contrastación de evidencias correspondiente.
3. La suficiencia de evidencias del portafolios se determina a partir de registro de contrastación de evidencias.

Campo de aplicación

Categoría:

Clase:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Unidades de Competencia Laboral: | Con matriz de evidencias
Sin matriz de evidencias |
| 2. Tipos de evidencia | Por desempeño
Por producto
De conocimientos |

Evidencia por desempeño

Evidencia por producto

1. Dos registros de la contrastación de las evidencias recopiladas, integrados al portafolios de evidencias.
2. Dos cédulas de evaluación integradas al portafolios de evidencias.

Evidencia de conocimiento

Interpretación del concepto de suficiencia de evidencias del SCCL.

Evidencias de Actitudes

Orden:

Evidencia por producto:

1. Dos registros de la contrastación de las evidencias recopiladas, integrados al portafolios de evidencias.

Lineamientos Generales para la Evaluación

1. Las evidencias por producto deberán presentarse, de forma integrada, en el portafolios de



**CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL**

evidencias correspondiente a cada tipo de juicio marcado por el campo de aplicación.

2. Para evaluar las evidencias por producto integradas a los portafolios, se debe utilizar una lista de cotejo.

3. En caso de que no se presente un resultado todavía no competente, se puede cubrir esta clase del campo de aplicación con un ejercicio práctico, que genere las evidencias por producto.

4. La evidencia de conocimiento se debe evaluar mediante una entrevista breve de una o dos preguntas.

5. La evidencia de actitud no se evalúa, si el registro de contrastación de evidencias está requisitado de manera adecuada, se asume la posesión de la actitud de orden en el candidato.

6. Para el diseño de los instrumentos de evaluación, debe consultarse como fuente de información el Manual de Evaluación emitido por el CONOCER.



**CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL**

Referencia Código Título del Elemento

5 de 5 E02315 Orientar a candidatos en relación con el resultado de su evaluación de competencia laboral

Criterios de desempeño

La persona es competente cuando:

1. La presentación del resultado de la evaluación al candidato se realiza con base en la cédula de evaluación.
2. La presentación de las sugerencias de desarrollo laboral del candidato, atiende sus necesidades de formación y áreas por fortalecer detectadas en la evaluación.
3. El reporte de orientación integrado al portafolios de evidencias, presenta la información y las sugerencias proporcionadas así como las promesas del candidato.
4. Las opciones de capacitación sugeridas para el desarrollo laboral del candidato, están vinculadas con la función laboral evaluada.

Campo de aplicación

Categoría:

Clase:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. Unidades de Competencia Laboral: | Con matriz de evidencias
Sin matriz de evidencias |
| 2. Tipos de evidencia | Por desempeño
Por producto
De conocimientos |

Evidencia por desempeño

1. Presentación del resultado de la evaluación al candidato en dos ocasiones.
2. Presentación de las sugerencias de desarrollo laboral del candidato en dos ocasiones.

Evidencia por producto

Dos reportes de orientación integrados al portafolios de evidencias correspondiente.

Evidencia de conocimiento

Oferta de capacitación vinculada con la función laboral evaluada.

Evidencias de Actitudes

Iniciativa:

Evidencia por desempeño:

Presentación de las sugerencias de desarrollo laboral del candidato en dos ocasiones.



**CONSEJO NACIONAL DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES
NORMA TÉCNICA DE COMPETENCIA LABORAL**

Lineamientos Generales para la Evaluación

1. Las evidencias por desempeño deberán presentarse en forma integrada durante dos entrevistas con candidatos al final de su proceso de evaluación. Cada entrevista deberá corresponder al tipo de juicio marcado en el campo de aplicación.
2. Para evaluar las evidencias integradas en la entrevista, se debe utilizar una lista de cotejo o una guía de observación.
3. La evidencia por producto deberá presentarse en el portafolios de evidencias correspondiente a los candidatos entrevistados.
4. Para evaluar las evidencias por producto integradas a los portafolios, se debe utilizar una lista de cotejo.
5. En caso de que no se presente un candidato con resultado todavía no competente, se puede cubrir esta clase del campo de aplicación con un ejercicio práctico con juego de roles, que cubra las evidencias por desempeño y la evidencia por producto.
6. La evidencia de conocimiento será recopilada y registrada a través de la evidencia por desempeño
2. Para ello, se deben integrar los reactivos correspondientes en la lista de cotejo propuesta en el inciso 2.
7. La evaluación de la evidencia de conocimiento se debe complementar mediante un cuestionario de una o dos preguntas.
8. La evidencia de actitud no se evalúa, si las sugerencias sobre el desarrollo laboral del candidato se proporcionaron de manera adecuada, se asume la posesión de la actitud de iniciativa en el candidato.
9. Para el diseño de los instrumentos de evaluación, debe consultarse como fuente de información el Manual de Evaluación emitido por el CONOCER.