

Guía técnica:  
**PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS**

GT-DEC-004  
Versión 01



---

Lima, Perú  
2020



Guía técnica “Proceso de normalización de competencias”  
GT-DEC-004, Versión: 01

#### **Consejo Directivo Ad Hoc**

Carolina Mérida Barrios Valdivia, Presidenta  
Fabiola María León-Velarde Servetto  
Jorge Eduardo Mori Valenzuela

#### **Secretaría Técnica**

Haydee Violeta Chacón Cabanillas

#### **Equipo técnico de elaboración**

Dirección de Evaluación y Certificación de Educación Superior:

- Verónica Lisa Alvarado Bonhote, Directora
- Luisa Esther Ramos Yllescas de Cervantes, Coordinadora
- Brígida Benedicta Huaytalla Tenio.
- Becque César Mimbela Reaño

Dirección de Evaluación y Certificación de Educación Básica y Técnico Productiva:

- Miguel Abner Calderón Rivera, Director
- Cecilia Marisol Camacho Arana, Coordinadora
- José Antonio Villanueva Araujo.
- Flor Elena Cangahuala Ortíz

Esta Guía ha tomado de referencia la Guía metodológica del Banco Interamericano de Desarrollo – BID (2020) Consejos Sectoriales de Competencias: Guía Metodológica.

#### **Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional**

Consuelo del Rosario Alonzo Calixto, Jefa  
Laura Noelia Aledo Uema

#### **Diseño y diagramación**

Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020 - XXXXX

Primera edición  
Lima, octubre del 2020

© **Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa**

Av. República de Panamá n° 3659-3663, San Isidro, Lima-Perú  
Teléfono: (+51 1) 637-1122  
Página web: [www.gob.pe/sineace](http://www.gob.pe/sineace)

Se autoriza la reproducción total o parcial siempre y cuando se mencione la fuente.

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la Salud”

10 años  
de  
independencia  
1821-2021

San Isidro, 16 de Octubre del 2020

## RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA N° 000170-2020-SINEACE/CDAH-P

### VISTOS:

El Informe N° 000051-2020-SINEACE/P-DEC-ES y el Memorándum N° 000171-2020-SINEACE/P-DEC-ES, de la Dirección de Evaluación y Certificación en Educación Básica y Técnico Productiva y la Dirección de Evaluación y Certificación en Educación Superior; el Memorándum N° 000507-2020-SINEACE/P-ST-OPP, de la Oficina de Planificación y Presupuesto; el Informe N° 000251-2020-SINEACE/P-ST-OAJ, de la Oficina de Asesoría Jurídica y sus antecedentes, emitidos a través del Sistema de Gestión Documental; y,

### CONSIDERANDO:

Que, el literal a) del artículo 6 de la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – Sineace, señala que es función del Sineace definir y enunciar los criterios, conceptos, definiciones, clasificación, nomenclaturas y códigos que deberán utilizarse para la evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa, a fin de posibilitar la integración, comparación y el análisis de los resultados obtenidos;

Que, según el literal d) de la Quinta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley N° 28740, Ley del Sineace, aprobado por Decreto Supremo N° 018-2007-ED, la certificación es el resultado de un proceso por el que se verifica y documenta el cumplimiento de requisitos de calidad referidas a competencias profesionales de personas;

Que, el numeral 20.1 del artículo 20 del mencionado Reglamento prescribe que la certificación de competencias profesionales se realiza a las personas naturales que demuestren un conjunto de competencias laborales y profesionales adquiridas dentro o fuera de una institución educativa, siendo que, el numeral 20.2 del citado artículo indica que se encuentran comprendidos también en la certificación de competencias profesionales quienes tengan Títulos otorgados por Institutos Superiores Pedagógicos, Escuelas Superiores, Institutos Superiores Tecnológicos, Centros de Educación Técnico Productiva y Universidades;

Que, mediante la Décima Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, se declara en reorganización el Sineace, habiéndose constituido mediante Resolución Ministerial N°396-2014-MINEDU, de 28 de agosto 2014, el Consejo Directivo Ad Hoc, con el objetivo de ejecutar las funciones necesarias para la continuidad del sistema y los procesos en desarrollo, hasta la aprobación de la reorganización del Sineace;

Que, a través de la Resolución de Presidencia N° 000121-2020-SINEACE/CDAH-P, de 31 de julio 2020, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 2 de agosto 2020, se aprobó la Directiva N° 0003-2020-SINEACE/P, “Directiva que regula los procesos de articulación, normalización, evaluación y certificación de competencias”, cuyo numeral 6.1 señala que en lo no previsto en dicha Directiva, será regulado a través de, entre otros, Guías, a propuesta de la Dirección de Evaluación y Certificación, aprobadas por la Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc del Sineace;

Firma  
Digital



Firmado digitalmente por CHACON  
CABANILLAS Haydee Violeta FAU  
20551178294 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 16.10.2020 16:42:06 -05:00

Firma  
Digital



Firmado digitalmente por ARDILES  
CHACON Edgar Marlon FAU  
20551178294 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 16.10.2020 16:28:15 -05:00

Firma  
Digital



Firmado digitalmente por GARCIA  
MOLINA Norma Gladys FAU  
20551178294 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 16.10.2020 14:56:54 -05:00

Firma  
Digital



Firmado digitalmente por  
ALVARADO BONHOTE Veronica  
Lisa FAU 20551178294 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 16.10.2020 13:22:29 -05:00

Firma  
Digital



Firmado digitalmente por  
CALDERON RIVERA Miguel Abner  
FAU 20551178294 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 16.10.2020 13:20:06 -05:00

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por El Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.sineace.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **MENIWYL**



Que, de acuerdo con los artículos 50 y 52 de la “Norma que define la estructura funcional no orgánica transitoria del Ente Rector del Sineace”, aprobada mediante Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N° 038-2019-SINEACE/CDAH-P, son funciones de la Dirección de Evaluación y Certificación en Educación Básica y Técnico Productiva y la Dirección de Evaluación y Certificación en Educación Superior, en el ámbito de sus competencias, respectivamente, formular y proponer las normas y acciones referidas al proceso de evaluación con fines de certificación de competencias, tanto a personas con nivel de Educación Básica y Técnico Productiva como a profesionales técnicos o universitarios;

Que, a través del Informe N° 000051-2020-SINEACE/P-DEC-ES y el Memorándum N° 000171-2020-SINEACE/P-DEC-ES, con base en el Informe Técnico N° 000013-2020-SINEACE/P-DEC-ES-LRY e Informe N° 000024-2020-SINEACE/P-DEC-EBTP-CCA, las citadas Direcciones proponen la aprobación de la “Guía Técnica: Proceso de Normalización de Competencias”, la cual pretende orientar a los interesados (empresarios, empleadores, trabajadores, instituciones formadoras o entidades públicas y privadas) en la elaboración de Normas de Competencias, las cuales se constituirán en un referente común para la formación, la capacitación y el reconocimiento del desempeño de las personas;

Que, mediante Memorándum N° 000507-2020-SINEACE/P-ST-OPP, la Oficina de Planificación y Presupuesto brinda la conformidad de la propuesta de la acotada Guía Técnica;

Que, con Informe N° 000251-2020-SINEACE/P-ST-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica brinda opinión favorable a la propuesta de “Guía Técnica: Proceso de Normalización de Competencias”, por lo que recomienda su aprobación;

Con el visto bueno de Secretaría Técnica, Dirección de Evaluación y Certificación en Educación Básica y Técnico Productiva, Dirección de Evaluación y Certificación en Educación Superior, Oficina de Planificación y Presupuesto, Oficina de Asesoría Jurídica y de conformidad con la Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa; Ley N° 30220, Ley Universitaria; Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; Resolución Ministerial N°396-2014-MINEDU y modificatorias y Resolución de Presidencia N° 000121-2020-SINEACE/CDAH-P.

## SE RESUELVE:

**Artículo 1.-** Aprobar la “Guía Técnica: Proceso de Normalización de Competencias”, la misma que en anexo forma parte integrante de la presente Resolución.

**Artículo 2.-** Disponer la publicación de la presente resolución y su Anexo en la Plataforma Digital Única del Estado Peruano.

**Regístrese, comuníquese y publíquese.**

Documento firmado digitalmente  
**CAROLINA BARRIOS VALDIVIA**  
PRESIDENTA DEL CONSEJO DIRECTIVO AD HOC  
Sineace



	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 1 de 24

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVO.....	2
3.	ALCANCE.....	2
4.	BASE NORMATIVA.....	2
5.	GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	2
6.	ANÁLISIS FUNCIONAL .....	3
7.	ELABORACIÓN DE NORMAS DE COMPETENCIAS .....	4
7.1.	ESTRUCTURA DE LA NORMA DE COMPETENCIA .....	4
7.2.	LOS COMPONENTES NORMATIVOS.....	5
8.	ADAPTACIÓN DE NORMAS DE COMPETENCIAS .....	8
9.	CUALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO.....	10
10.	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD .....	11
10.1.	PROCESO DE VALIDACIÓN DE LAS NORMAS DE COMPETENCIA	12
10.2.	CRITERIOS DE GARANTÍA DE CALIDAD .....	13
11.	ANEXOS.....	13
12.	FORMATOS.....	13

	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 2 de 24

## 1. INTRODUCCIÓN

La presente Guía metodológica desarrolla los aspectos técnicos, procedimentales y formatos aplicables al proceso de normalización, de acuerdo a lo establecido en la Directiva N°003-20202, Directiva que regula los procesos de articulación, normalización, evaluación y certificación de competencia, aprobada mediante Resolución N°121-2020-SINEACE-CADAH/P. Con este documento las Direcciones de Evaluación y Certificación de Competencias buscan contribuir a fortalecer los procesos de normalización, precisando los aspectos técnicos y metodológicos a tener en cuenta para lograr normas de competencia de calidad.

## 2. OBJETIVO

Esta Guía Metodológica tiene por objetivo orientar a los interesados (empresarios, empleadores, trabajadores, instituciones formadoras o entidades públicas y privadas) en la elaboración de Normas de Competencias, las cuales se constituirán en un referente común para la formación, la capacitación y el reconocimiento del desempeño de las personas.

## 3. ALCANCE

El presente documento alcanza a las Direcciones de Evaluación y Certificación del Sineace, empresarios, empleadores, trabajadores, instituciones formadoras o entidades públicas y privadas en la elaboración de normas de competencias.

## 4. BASE NORMATIVA

- Directiva N° 003-2020-SINEACE/P, Directiva que regula los procesos de articulación, normalización, evaluación y certificación de competencias, aprobada mediante Resolución N° 121-2020-SINEACE-CDAH/P

## 5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

### 5.1. CAMPO DE APLICACIÓN

El campo de aplicación es el componente normativo que define o describe las circunstancias, condiciones específicas, factores y variables que se aplican en diferentes contextos de trabajo y que pueden afectar a los criterios de desempeño; es decir condicionar el desempeño. Asimismo, proporciona un referente para la evaluación, toda vez que indica el dónde, con quiénes y con qué instrumentos, métodos, documentos y procesos va a trabajar la persona.

### 5.2. CONOCIMIENTOS

El conocimiento y la comprensión incluyen los principios, nociones, conceptos y métodos asociados a las funciones relacionadas con el trabajo y aplicables en diferentes contextos de trabajo. Los conocimientos deben estar relacionados con los criterios de desempeño, la complejidad de la función normalizada descrita en los criterios de desempeño. El conocimiento debe ser detallado en función a lo que requiere demostrar en el desempeño y son definidos por los expertos en la función a normalizar.

	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 3 de 24

### 5.3. CRITERIOS DE DESEMPEÑO

Constituyen un componente normativo que orienta la manera de evaluar si una persona está desempeñándose de acuerdo con el estándar de desempeño requerido en el lugar de trabajo o no lo está haciendo. Describe los resultados críticos que son evidencia de un desempeño competente; se redactan como un enunciado que está compuesto por un resultado crítico y por una frase evaluativa. La frase evaluativa constituye el elemento que indica un criterio de calidad y, por tanto, será el punto de contrastación para verificar la calidad en el logro de resultados.

### 5.4. ELEMENTO DE COMPETENCIA

Es el último nivel de desglose del mapa funcional y corresponde a la actividad que es realizable por una persona, de manera individual o en equipo.

### 5.5. PROCESO DE NORMALIZACIÓN

El proceso de normalización se basa en la descripción de los contenidos del trabajo en términos de resultados y las recomendaciones para la organización que propicie el logro de esos resultados.

### 5.6. UNIDAD DE COMPETENCIA

Es el nivel de desglose del mapa funcional que está constituido por una serie de elementos relacionados entre sí. Indica una función crítica, discreta que tiene significado y valor independiente en el trabajo. Representa el mínimo nivel evaluable y certificable.

## 6. ANÁLISIS FUNCIONAL

El análisis funcional permite la identificación de las funciones críticas de un sector.

Las características del análisis funcional son:

- a. El proceso de análisis funcional es una actividad grupal en la que deben estar representados los diferentes “expertos” que se desempeñan en el sector, área u organización. De acuerdo con el tipo de mapa se hará la selección de expertos, por ejemplo: si el mapa es sectorial se requieren, además de expertos técnicos, expertos estratégicos en relación con su responsabilidad en la industria.
- b. Es un proceso flexible en el cual, por medio del análisis, se pueden efectuar cambios en cada una de las etapas de elaboración a través del proceso de reiteración.
- c. El propósito del análisis funcional, expresado en el mapa, es identificar los puntos críticos del trabajo para describirlos de manera sistemática en un mapa funcional.
- d. Los resultados del análisis funcional son la materia prima para desarrollar normas de competencia que posteriormente serán utilizadas para apoyar los sistemas de formación y de evaluación de las personas, así como su certificación.

	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 4 de 24

## 7. ELABORACIÓN DE NORMAS DE COMPETENCIAS

La Norma de Competencia es un documento que contiene la descripción de lo que se espera que una persona logre en el desempeño de una función dentro de un sector económico u ocupacional. Ésta describe:

- a. El resultado que debe ser logrado; es decir, **lo que debe pasar**.
- b. La calidad del logro esperado, aplicada tanto a los resultados como a los procesos; o sea, **cómo deben pasar las cosas**.
- c. Las circunstancias bajo las cuales se logra el resultado; es decir, **el campo de aplicación** (rango de aplicación) o contexto en el cual se aplica el desempeño.

Todas las Normas de Competencia deben:

- a. Identificar las funciones principales y responsabilidades dentro de un área ocupacional definida.
- b. Reflejar las mejores prácticas de empleo y la descripción de prácticas actuales, así como las emergentes o futuras (visión de competitividad).
- c. Describir lo que es esencial para un desempeño exitoso.
- d. Especificar lo que una persona necesita saber y comprender para hacer su trabajo.
- e. Describir lo que una persona debe lograr, no cómo deben hacerlo.
- f. Incluir habilidades relevantes de planificación técnica, y la resolución de problemas, la capacidad para trabajar con los demás y utilizar la tecnología de la información (capacidades clave).
- g. Incluir todas las obligaciones legales o jurídicas.
- h. Incluir las acciones relacionadas con la de salud y seguridad.
- i. Incluir los aspectos ambientales que son críticos para demostrar la competencia.
- j. Estar escritas en un lenguaje sencillo y en un formato que tenga sentido para las personas que las van a utilizar.
- k. Estar libre de toda discriminación manifiesta o encubierta en contra de cualquier sector de la comunidad.
- l. Proporcionar una base satisfactoria y objetiva para el diseño de la evaluación.
- m. Satisfacer las necesidades y contar con el apoyo de todos los grupos significativos de empresarios y los usuarios.
- n. Distinguir claramente entre las normas y las cualificaciones.

### 7.1. ESTRUCTURA DE LA NORMA DE COMPETENCIA

La estructura de la Norma está integrada por la definición de su propósito, los componentes normativos (elementos, criterios de desempeño, conocimientos y campo de aplicación) y la información general que la identifica, de conformidad con el Anexo N° 01: Estructura de la Norma de Competencia.

La estructura básica considera:

- a. Resumen de la Norma de Competencia: Expresa la función a normalizar.
- b. Elementos de competencia: Describe las actividades en que se desglosa la función.

	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 5 de 24

- c. Criterios de desempeño: Enunciados que establecen el resultado crítico a lograr y el referente de evaluación. Indicador de calidad.
- d. Conocimiento y comprensión: Es el conocimiento y comprensión que sustenta el hacer.
- e. Producto: Opcional y es establecido por cada DEC.
- f. Campo de aplicación: Contexto del desempeño.
- g. Información general de la norma: Glosario de términos, datos de elaboración de la Norma, equipo que elabora la norma de competencia, instituciones y empresas participantes, estatus de la norma y organización de origen.

Existen otros componentes que pueden ser integrados

- a. Competencias transversales asociadas a la función: Permiten visualizar la transversalidad y transferibilidad de las Normas, horizontal y vertical, por ejemplo: a diferentes sectores y distintas ocupaciones de la estructura ocupacional, nacional, del sector o de empresas.
- b. Comportamientos asociados al trabajo: Dado que no son evaluables, es un componente que debe ir en los sistemas de gestión y ser recuperados en los programas educativos y de capacitación.

## 7.2. LOS COMPONENTES NORMATIVOS

Los componentes Normativos son los rubros que contienen la descripción detallada del resultado del trabajo, así como el qué, cómo, con qué, para qué, cuándo, con quiénes se realiza el trabajo (se obtiene el resultado). Las relaciones entre componentes son las que permiten proporcionar una visión articulada entre lo que se hace y el contexto dónde se hace.

### 7.2.1. Unidad de Competencia:

Es el nivel de desglose - en el mapa funcional que está constituido por una serie de elementos relacionados entre sí. Indica una función crítica, discreta que tiene significado y valor independiente en el trabajo. Representa el mínimo nivel evaluable y certificable.

### 7.2.2. Elementos de Competencia:

Es el último desglose contra la cual se puede evaluar el desempeño. Son agrupaciones lógicas, identificables y discretas de acciones y conocimientos que contribuyen y crean una Unidad de Competencia. Describen, en términos de resultados, lo que una persona que trabaja en una ocupación debe ser capaz de hacer sola o en equipo. Estos pueden demostrarse y evaluarse. A cada elemento se le asocian los criterios de desempeño. Éstos cuando menos deben describir:

- Expectativa técnica: Contenido del trabajo.
- Manejo de contingencias: Multihabilidad.
- Gestión del proceso de trabajo: relaciones y comunicación.
- Manejo del ambiente de trabajo: seguridad, ética.
- Calidad: producto, servicio.

### 7.2.3. Criterios de Desempeño

- a. Constituyen un componente normativo que orienta la manera de juzgar que una persona está desempeñándose o no, de acuerdo con el estándar de desempeño requerido en el lugar de trabajo. Describe los resultados críticos que son evidencia de un desempeño competente. El principio es que los criterios de desempeño proporcionan el vínculo entre el elemento de competencia y la evidencia de desempeño requerida. El enunciado es la respuesta a la pregunta, “¿cómo puedo verificar que una persona es competente en...?”
- b. Los criterios de desempeño son descripciones precisas que se usan como especificaciones para guiar y estructurar la evaluación y el desarrollo del capital humano. Se redactan como un enunciado que está compuesto por: un **resultado crítico** y una **frase evaluativa**.
- c. Por **resultado crítico** se comprende todo aquello que es parte del trabajo y, que si no se realiza no se logra o cambia el resultado. Al igual que con los elementos, los resultados pueden ser productos tangibles o no tangibles del trabajo. En relación con su redacción, esta requiere que los enunciados estén en positivo con el fin de evitar ambigüedades en su comprensión.
- d. La **frase evaluativa** constituye el elemento que indica un criterio de calidad y por tanto será el punto de contrastación para verificar la calidad en el logro de resultados. Es la fuente de información para la redacción del siguiente componente: Campo de aplicación.
- e. La importancia que reviste la frase evaluativa es que, además de ser el criterio de calidad, es el puente, el punto de relación entre sistemas que coexisten y se aplican en un contexto de trabajo, a la vez que **constituye la fuente de información para el diseño de los instrumentos de evaluación**.
- f. Para iniciar la redacción de criterios de desempeño es necesario preguntarse cuáles son los puntos críticos del elemento que se van a Normalizar y que, por tanto, se le tienen que asociar sus criterios, conocimientos y campo de aplicación.
- g. Como se señaló, cada elemento requiere contener diferentes tipos de criterios de desempeño, por tanto, en el diseño de la Norma se debe verificar si los elementos contienen los criterios de desempeño que describen: Expectativa técnica; Manejo de contingencias; Comunicación (Gestión del proceso de trabajo); Seguridad y Calidad.
- h. Un buen ejercicio de verificación es revisar si los Criterios de Desempeño de cada elemento cumplen con las 5 dimensiones propuestas (un Criterio de Desempeño puede cumplir más de una dimensión al mismo tiempo).

Criterios	Dimensiones	Técnica	Contingencia	Comunicación	Seguridad	Calidad
D1.		X		X		
D2.		X			X	
D3.			X			
D4.		X				X
D5.				X		X
D6.			X	X		

	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 7 de 24

#### 7.2.4. Conocimientos

- a. La definición de los conocimientos y la comprensión en una Norma de Competencia responde a la pregunta: "¿qué necesita saber y comprender la persona para poder realizar esta función con el estándar requerido (criterio de desempeño)?", es decir, un desempeño competente requiere que una persona cumpla con los criterios de desempeño y posea el conocimiento y la comprensión subyacentes.
- b. En la Norma, se integran aquellos conocimientos y la comprensión que sean sustantivos para el desempeño de la función que abarca la Norma. El nivel de detalle en que se especifique el conocimiento y la comprensión dependerá de la naturaleza de la función que se realice y es responsabilidad de quienes desarrollen la Norma, definirlo con los expertos.
- c. Los elementos de conocimiento y comprensión se pueden agrupar en secciones (p. Ej., por cada título de los elementos o divididos en diferentes áreas de conocimiento, como "legislación y políticas", "conocimiento del contexto laboral", "conocimiento general" etc.).

Los criterios para su elaboración son:

- i. El conocimiento y la comprensión incluyen los principios, nociones, conceptos y métodos asociados a las funciones relacionadas con el trabajo y aplicables en diferentes contextos de trabajo.
- ii. Los conocimientos deben estar relacionados con los criterios de desempeño.
- iii. La complejidad del conocimiento está directamente relacionada con la complejidad de la función estandarizada o normalizada descrita en los criterios de desempeño.
- iv. Los conocimientos se redactan a través de una frase o de preguntas, por ejemplo: "La importancia de identificar los diferentes tipos de clientes para el proceso de venta", "¿por qué es importante identificar los diferentes tipos de clientes en el proceso de venta?" o "¿cuáles son las consecuencias de no aplicar el procedimiento para atender las necesidades del cliente?".

#### 7.2.5. Campo de Aplicación (Alcance/Rango de aplicación):

- a. El campo de aplicación es el componente normativo que define y describe las circunstancias, condiciones específicas, factores y variables que se aplican en diferentes contextos de trabajo y que pueden afectar a los criterios de desempeño; es decir condicionar el desempeño. Asimismo, proporciona un referente para la evaluación, toda vez que indica el dónde, con quiénes y con qué instrumentos, métodos, documentos y procesos va a trabajar la persona.
- b. Para elaborar el campo de aplicación es necesario revisar cada una de las frases evaluativas que integran los criterios de desempeño, porque es en ellas donde se especifica el contexto en el que se realiza la función. Por tanto, cada vez que se actualicen los criterios de desempeño de acuerdo con los cambios organizacionales, tecnológicos o jurídicos administrativos que se producen en el contexto, es necesario registrar las mejoras en el campo de aplicación para dar vigencia a la Norma.

	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 8 de 24

- c. El campo de aplicación (rango de aplicación) se organiza en clases y categorías significativas que definen el dominio de la Norma. Las categorías son una definición general que contiene de manera detallada que tipo de elementos la conforman. Las clases requieren ser lo suficientemente amplias como para orientar a la evaluación.
- d. Cuando el campo de aplicación integra la enunciación que aclara “qué incluye” se pone con el objeto de que, cuando se decida la evaluación, la persona sea evaluada en aquella clase que presenta mayor complejidad y así, inferir que, si la persona es competente en un espacio complejo de trabajo, también lo es en uno menos complejo y no es necesario evaluarla en una muestra de cada una de las clases enumeradas en la Norma. Criterio que es necesario cumplir desde el diseño de las normas.

#### 7.2.6. Información General de la Norma:

Cada Norma de Competencia debe integrar la información general que la caracteriza para una fácil identificación de los usuarios, pero también, para verificar de manera constante su calidad y actualidad. Cada sistema de acuerdo con el país de origen integra la información que considera necesaria, debiendo por lo menos consignar los siguientes aspectos:

- a. El nombre de la organización responsable de la elaboración de la Norma
- b. El Número de versión de la Norma. (Indica cuántas veces ha sido revisada y actualizada la Norma)
- c. La fecha en que fue aprobada la versión actual de la Norma
- d. La fecha en que se acuerda debe ser revisada la Norma
- e. La validez de la Norma. (Si es actual, si está en revisión, si ha sido remplazada)
- f. El estado de la Norma. (Si es original, si es importada de otro sector, si es adaptada de otro sistema)
- g. El nombre del organismo de origen y su número de referencia. (este número debe ser único y original)

## 8. ADAPTACIÓN DE NORMAS DE COMPETENCIAS

- 8.1. Las Normas de Competencia pueden ser importadas para su adaptación, entre sectores y entre Sistemas de Competencias de países diferentes. En el primer caso se encuentran las Normas que son tanto transversales como horizontales, por que describen funciones aplicables en diversos procesos productivos, por ejemplo: “Planear actividades de trabajo” o porque son transferibles a distintos niveles ocupacionales, por ejemplo: “Planear actividades de trabajo” lo realizan los niveles directivos, los niveles medios, los niveles operativos y los niveles auxiliares, considerando las complejidades que frente al proceso productivo tiene cada uno de esos niveles.
- 8.2. En el caso de la adaptación entre países, permite traer a un país determinado, estándares desarrollados con las mejores prácticas, que han sido probados por la industria y por los sectores educativos, lo que posibilita una mayor competitividad en los mercados internacionales; así como acortar los tiempos de planeación, diseño e implementación de los sistemas de competencia, que, además, consideren las lecciones aprendidas de los países de origen.

	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 9 de 24

- 8.3. La investigación para identificar las normas que pueden ser objeto de importación y adaptación entre sectores, es un paso previo a la decisión y priorización sobre qué normas diseñan los responsables de la elaboración. Esta decisión es tomada en conjunto por el sector productivo y las demás partes interesadas, por el carácter de bien público que tiene la Norma. El proceso de adaptación tiene varias ventajas:
- a. Acorta los tiempos para la elaboración de normas.
  - b. Baja los costos del proceso de elaboración de normas.
  - c. Mostrar ejemplos de normas aplicables que demuestren a los empleadores su aplicabilidad en respuesta a sus necesidades.
  - d. Ayuda a las personas a transferir la competencia demostrada de una organización o sector a otro, sin ser evaluadas nuevamente.
  - e. Da mayor transitividad a la certificación lo que contribuye a la movilidad de las personas en el mercado laboral.
  - f. Posibilita garantizar una misma calidad y pertinencia de la educación para los diferentes sectores en su relación con la competitividad.
- 8.4. Existen tres tipos de normas que pueden ser adaptadas:
- a. Las genéricas o transversales, que tienen aplicabilidad en todos los sectores y que son aplicables en la vida y en el trabajo
  - b. Las que tienen un potencial para transformarse en genéricas
  - c. Las específicas de un sector que pueden ser aplicables en procesos productivos que comparten funciones
- 8.5. El proceso de adaptación implica el cumplimiento de reglas metodológicas:
- a. Se verifica con el sector a partir del análisis funcional previo, la necesidad de adaptar la Norma, porque la función es relevante para el sector y, por tanto, para el sector educativo.
  - b. En la adaptación de la norma se aplica el enfoque, principios y metodología con que fue diseñada la norma de origen.
  - c. El proceso de adaptación requiere la participación de los expertos del sector, quienes serán los que definan la pertinencia de la adaptación de cada norma.
  - d. Se identifican los títulos y contenidos de la Norma contrastando con la realidad de contexto, teniendo una visión de futuro respecto a la función.
  - e. Se verifican con el sector que las adopta, el lenguaje y la terminología que contienen y que esta es común o comprensible y adoptable por el nuevo sector de aplicación.
  - f. Se verifican uno por uno los contenidos de los criterios de desempeño que integran la Norma, con el objeto de estar seguros de que las personas del sector serán capaces de demostrar los criterios de desempeño sin cambiar significativamente la manera en cómo trabajan. Las preguntas necesarias son: ¿Los criterios de desempeño requieren más de las personas en este sector de lo que razonablemente pueden lograr? y ¿Los criterios de desempeño requieren menos de lo que se espera que las personas del sector logren?
  - g. Se verifican uno a uno los conocimientos que integran la Norma y se actualizan de acuerdo con los cambios realizados en los criterios de desempeño.
  - h. Se verifican en los criterios de desempeño y conocimientos qué aportaciones hacen las normas a la innovación, desarrollo organizacional y

	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 10 de 24

cultura sistémica, si es el caso, toda vez que están describiendo las mejores prácticas.

Estas reglas son válidas para todos los componentes que se integren a la Norma, incluyendo los complementarios. Una vez terminada la adaptación se lleva a cabo la validación de estas de la misma forma como se hace con las normas originales y se les asignará el número único de referencia que las identifica.

- 8.6. El primer paso para identificar Nomas de Competencia que pueden ser adaptadas es llevar a cabo una búsqueda en las bases de datos (nacionales e internacionales), por sector económico o productivo, esto será de acuerdo a cómo el país de origen ha organizado la información en su base de datos.
- 8.7. Una vez identificado el sector se contrasta el contenido de la función que se va a normalizar con el título de la norma identificada. Es posible que las normas importadas no tengan los mismos títulos de las "posibles normas" que se identificaron en el análisis funcional, pero es necesario verificar que con la importada se está cubriendo la misma función que satisface al sector. Por tal razón no es suficiente con identificar el título sino el resumen que describe de manera sintética el contenido de la norma. Toda norma inicia con un resumen de su contenido.
- 8.8. Una de las reglas metodológicas más críticas al importar la norma, es la referida a "valorar si los criterios de desempeño que contiene la Norma importada no cambian significativamente la manera de cómo se trabaja" y las personas del sector importador son capaces de demostrar dichos criterios de desempeño.
- 8.9. Al igual que en el título de la Norma, la terminología debe revisarse con detenimiento. Será el sector el que defina el lenguaje a utilizar, verificando que no cambie el significado del criterio. Es posible realizar pequeños cambios en la redacción de los criterios de desempeño, siempre que dichas modificaciones no alteren el significado de la Norma en su conjunto o altere el nivel de desempeño requerido.
- 8.10. En cuanto a las referencias legales nacionales e internacionales referidas en los criterios de desempeño, estas deben ser contextualizadas en el campo de aplicación de la Norma, según la realidad nacional.
- 8.11. Si bien el proceso de adaptación implica estos análisis, es necesario insistir que es una práctica que, como se señaló aporta el beneficio de bajar los costos en la elaboración y actualización de las normas, los tiempos, pero sustantivamente **aporta las mejores prácticas de países que pueden ser proveedores, clientes o competidores** de acuerdo con el sector de que se trate.

## 9. CUALIFICACIÓN DE DESEMPEÑO

- 9.1. Una vez que las Normas de Competencia se han desarrollado, se organizan en agrupaciones a las que se les denomina "cualificación de desempeño". La cualificación está integrada por un conjunto de Unidades o Normas de Competencia que engloban una función productiva amplia; que es certificable en conjunto o de manera independiente por cada una de las Normas de Competencia que la integran.
- 9.2. Las Cualificaciones se especifican de una manera que requiere que el nivel de conocimiento, comprensión y habilidades de la persona se evalúe en

	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 11 de 24

contrastación con un conjunto definido de Normas de Competencia predeterminadas.

- 9.3. Las Cualificaciones de Desempeño, es decir las agrupaciones de Normas de Competencia, son definidas por las Mesas Sectoriales, dado que es el sector productivo el que cuenta con la visión integral de los requerimientos de cada proceso. Esto permitirá que las Mesas Sectoriales, de manera conjunta, tomen acuerdos respecto a Cualificaciones que les son comunes.
- 9.4. Cada vez que se crea una Cualificación de Desempeño se le integra el nivel de competencia requerido, considerando las complejidades de las funciones que la integran. Metodológicamente, para ello, se analiza la complejidad del verbo que define la función contrastando con el nivel de competencia en cuanto a la autonomía del trabajo. Debe existir una correspondencia entre la descripción que define el nivel de competencia en relación con la citada autonomía; por ejemplo, si para ejecutar la función se trabajó solo o en equipo, si la ejecución requiere aportar técnicas, métodos o nociones, si la ejecución demanda diseño, operación y evaluación, o si sólo se trata de una actividad rutinaria. Asimismo, se tomará en cuenta los niveles y complejidades de los conocimientos que requieren sustentar la realización de las actividades que componen la función.
- 9.5. Cabe destacar que la asignación de niveles de competencia a las cualificaciones la realizan los grupos de trabajo, en los cuales participan los expertos de las empresa y que éstos, en muchos casos, asignan a las funciones niveles altos porque consideran que de esa manera “su trabajo tiene un mayor reconocimiento” por tanto, es necesario no perder de vista que el eje orientador, siempre será la relación existente entre la función y el propósito principal, es decir el resultado a lograr y, el resultado siempre será vinculado a un proceso productivo, sean estos aspectos técnicos u organizacionales. Es en este momento cuando las normas que pertenecen a la cualificación adquieren el nivel de competencia que se le ha asignado a ésta.
- 9.6. La importancia de los niveles de competencia es que indican la complejidad y autonomía en el trabajo; independientemente de la estructura ocupacional o del nivel jerárquico en que se desempeñe una persona. El nivel de competencia no tiene ninguna relación con el nivel educativo o titulación que hayan logrado las personas durante su educación formal, sólo se refieren, como ya se señaló, a la complejidad y autonomía en el trabajo.
- 9.7. Las Cualificaciones de Desempeño en su conjunto o las Normas de Competencia que las integran, de manera independiente, son materia prima para el diseño e impartición de programas educativos. En este caso el sector educativo, una vez que se cuente con el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), establecerá la relación de complejidad para la educación a partir de los descriptores que se hayan definido para el MNC y su vinculación con los niveles educativos.

## **10. ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**

El primer elemento de aseguramiento de la calidad en la elaboración de las Normas de Competencia está referido a la verificación del cumplimiento de los siguientes principios:

	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 12 de 24

- a. La norma de competencia debe ser definida por una muestra representativa de empleadores relevantes dentro de cada sector productivo y para todo el país.
- b. La norma debe ser elaborada por expertos en la función que se normaliza, aportados por el sector productivo.
- c. El formato de las normas de competencia debe ser único a nivel nacional.
- d. La norma de competencia debe estar elaborada para su utilización en una variedad de propósitos.
- e. La norma de competencia debe escribirse en un lenguaje carente de “jerga” pero utilizando un lenguaje reconocible por los sectores empresariales y las demás partes interesadas.
- f. La elaboración de las normas de competencia debe desarrollarse integrando procesos de aseguramiento de la calidad.

#### 10.1. PROCESO DE VALIDACIÓN DE LAS NORMAS DE COMPETENCIA

El segundo paso se aplica una vez redactada la Unidad de Competencia. En este momento inicia el proceso de validación de las Normas de Competencia, el cual tiene tres modalidades:

##### 10.1.1. La verificación metodológica.

Esta se lleva a cabo en gabinete por parte de un verificador interno, aplicando el formato ***Instrumento de verificación metodológica (F-DEC-14)*** en la que se desagrega, componente por componente, todos los aspectos críticos de dicho diseño. En dicho instrumento se integran las observaciones correspondientes por rubro, que servirán para llevar a cabo las modificaciones y mejoras, en su caso.

##### 10.1.2. La verificación de la aplicabilidad con el juicio de expertos del sector productivo.

Corresponde a la verificación respecto a los contenidos funcionales de los componentes de la Unidad de Competencia y su aplicabilidad. La consulta con los representantes de los sectores productivos, permitirá identificar si la Norma responde a necesidades reales del sector, si los lenguajes son comprensibles para los futuros usuarios, si están integrados los puntos críticos del trabajo, en términos de lenguajes organizacionales, técnicos, culturales, así como, si el estándar está describiendo las prácticas actuales con una visión de futuro, que permita que éste aporte al aparato productivo, a la evaluación del desempeño y a la formación, desde el punto de vista del enfoque sistémico y de la cultura de la calidad.

##### 10.1.3. La validación del contenido por juicio de expertos.

El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la confiabilidad de la norma de competencia, y se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008:29). El objetivo de este tipo de validación es tener la validez técnica del contenido de la norma de competencia, recabando la información de manera sistemática por parte de

	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 13 de 24

representantes del sector productivo, teniendo como resultado la norma de competencia validada bajo estándares de calidad.

Las modalidades de validación, así como los formatos a utilizar, detallados en las secciones 10.1.2 y 10.1.3 del presente documento serán establecidos por cada DEC.

## 10.2. CRITERIOS DE GARANTÍA DE CALIDAD

- 10.2.1. Las normas deben elaborarse cumpliendo todos los criterios establecidos por el SINEACE en la presente Guía, teniendo en cuenta: formato, lenguaje y contenidos.
- 10.2.2. La verificación de la aplicabilidad de las Unidades de Competencia se lleva a cabo con representantes del sector productivo que no hayan participado en la elaboración de dichas Unidades.
- 10.2.3. La validación del contenido por juicio de expertos es realizada con expertos del sector productivo, instituciones formativas u otras vinculantes a la norma de competencia.
- 10.2.4. Las normas de Competencia deben reflejar la práctica actual y futura de la gestión.
- 10.2.5. Las normas deben estar libres de discriminación directa o indirecta, contra personas o grupos de personas.
- 10.2.6. Los expertos que participan en la elaboración de las Normas de Competencia deben ser competentes en la función que describen.

## 11. ANEXOS

Anexo N° 01: Estructura de la Norma de Competencia

## 12. FORMATOS

F-DEC-14: Instrumento de verificación metodológica

### Referencias Bibliográficas:

- Banco Interamericano de Desarrollo – BID (2019). Guía Metodológica del Programa de Apoyo a la Competitividad 2014 – 2018. Consultoría Internacional: “Apoyo para el Desarrollo de un Consejo Sectorial de Competencias para el desarrollo de un Sistema de Formación para el Trabajo”. Lima – Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (2004), ¿Qué es el trabajo decente? Extraído de: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)

<b>ANEXO N° 1</b> <b>ESTRUCTURA DE NORMA DE COMPETENCIA</b>
--

**NORMA DE COMPETENCIA**

.....

**I. RESUMEN DE LA NORMA DE COMPETENCIA**

Esta norma de competencia trata sobre los desempeños esperados para  
 .....  
 .....  
 .....

La norma de competencia es un referente para la evaluación de competencias, programas de capacitación y de formación basados en competencias.

La norma de competencia se fundamenta en criterios rectores de imparcialidad, objetividad, transparencia, libre acceso y aseguramiento de la calidad.

**Sector**

Sector ..... : .....  
 División ..... : .....

**Número de versión**

Versión .....

**Fecha de aprobación**

.....

**Documento de aprobación**

Resolución de Presidencia del Consejo Directivo Ad Hoc N°  
 .....

**Código de la Norma de Competencia**

NC	-	Sección	División	-	Número Correlativo	-	Versión	-	Año aprobación
		α	##		###		V##		202#

**Vigencia**

Cinco (05) años.

## II. MAPA FUNCIONAL DE LA NORMA DE COMPETENCIA

Unidad de Competencia

Elemento de Competencia 1 de N

Elemento de Competencia 2 de N

Elemento de Competencia N de N

## III. ELEMENTOS DE COMPETENCIA

**Código del Elemento de Competencia 1**    NC-XX-XXX-VXX-2020-EL01  
**Elemento de Competencia 1 de N**        .....

### Criterios de desempeño

*La persona debe ser capaz de:*

D1 .....  
D2 .....  
D3 .....  
D4 .....  
D5 .....  
D6 .....  
D7 .....  
D8 .....

### Conocimiento y Comprensión<sup>1</sup>

*La persona debe saber y comprender:*

C1 .....  
C2 .....  
C3 .....  
C4 .....  
C5 .....  
C6 .....  
C7 .....  
C8 .....

<sup>1</sup> En el caso de la DEC-ES los conocimientos se colocan en una sección aparte.



## VI. INFORMACIÓN GENERAL DE LA NORMA

### Glosario de términos<sup>3</sup>

.....  
 .....  
 .....

### Desarrollada por

- Sistema Nacional de Evaluación Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE)
- ..... (entidad que promueve el desarrolla de la norma de competencia)

### Instituciones, Empresas y Expertos participantes

Nº	Institución	Apellidos y Nombres
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		

<sup>3</sup> Opcional.

	<b>FORMATO</b>	<b>F-DEC-14</b>
	INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN METODOLÓGICA	Versión: 01
		Página # de #

<b>NOMBRE DE LA NORMA</b>	
---------------------------	--

ITEMS	SI	NO	OBSERVACIONES
<b>Cada elemento:</b>			
¿Describe una función de trabajo crítica dentro de la industria u ocupación?			
¿Usa un lenguaje que es preciso y consistente con la estructura gramatical recomendada?			
¿Describe consecuencias, logros o resultados de la actividad, en vez de procedimientos y métodos de las actividades?			
¿Describe resultados que pueden ser demostrados y evaluados?			
¿Describe procesos críticos en situaciones en donde los resultados tangibles son insuficientes para describir el desempeño exitoso?			
¿Contiene criterios de desempeño que identifican contingencias, aspectos de calidad, de organización, técnicos, de seguridad, de comunicación que son parte integral y esencial del desempeño global?			
<b>Cada criterio de desempeño:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Está compuesto de un resultado crítico y de una frase evaluativa, en lugar de una.			
<b>Los criterios tomados en conjunto:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
¿Evitan descripciones de procedimientos y métodos excepto donde no existe otra referencia práctica?			
¿Identifican las contingencias y variaciones críticas?			
¿Describen sólo aquellos resultados que son esenciales para el desempeño exitoso?			
<b>La Unidad de Competencia</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
¿Está expresada en un lenguaje que es preciso y consistente con la estructura gramatical recomendada y es una función de trabajo reconocida y distinta dentro de la industria u ocupación?			

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno de la carpeta compartida SGC y/o Portal de Transparencia, es una copia NO CONTROLADA, a excepción de que haya sido sellado como COPIA CONTROLADA

	<b>FORMATO</b>		<b>F-DEC-14</b>
	INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN METODOLÓGICA		Versión: 01
			Página # de #

¿Contiene elementos, criterios de desempeño y campo de aplicación, que tienen una relación coherente entre sí y que, al tomarse en conjunto, son una descripción de resultados generales, así como logros de resultados de actividades, en vez de procedimientos de las actividades y métodos?			
¿Está diseñada con la estructura y alcance suficiente para ser reconocida por el empleador como un resultado creíble por sí mismo?			
¿Contiene un campo de aplicación que identifica el contexto y las aplicaciones actuales y emergentes en las que se utilizará la norma?			
<b>El campo de aplicación</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
...descripción del proceso o de una instrucción.			
Está expresado en un lenguaje preciso que facilita la forma de evaluación.			
¿Especifica en detalle suficiente clases y categorías (no cada caso individual) con la finalidad de que se permita el desarrollo de una programación de la evaluación en una fase posterior a la elaboración de las normas y del proceso de certificación?			
¿Sólo incluye categorías dónde la diferencia en la aplicación es significativa?			
¿Actúa como una especificación de la evaluación?			
¿Establece límites específicos de aplicación?			
¿Actúa en algunos casos como un recordatorio de instancias específicas que podrían haberse pasado por alto, en cuyo caso el término "incluyendo" debería insertarse antes de los casos específicos, (por ejemplo: urgencias médicas, incluyendo insuficiencia cardíaca, paro cardíaco)?			
<b>Los conocimientos</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
¿Tienen relación con cada uno de los criterios de desempeño y en su conjunto?			
Los conocimientos destacan la necesidad de comprensión ante los criterios de desempeño			
¿Las fuentes de información para la identificación de los conocimientos se encuentran explícitas en los criterios de desempeño?			

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno de la carpeta compartida SGC y/o Portal de Transparencia, es una copia NO CONTROLADA, a excepción de que haya sido sellado como COPIA CONTROLADA

	<b>FORMATO</b>		<b>F-DEC-14</b>
	INSTRUMENTO DE VERIFICACIÓN METODOLÓGICA		Versión: 01
			Página # de #

¿Los conocimientos tienen relación con el campo de aplicación?			
¿La evidencia define desempeños y productos a generar?			
¿Los conocimientos sustentan la generación de un desempeño competente?			
<b>Otra Información</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
Se integra información complementaria, necesaria para la comprensión de la Norma en su conjunto y en particular de cada uno o algunos de sus componentes			
Clarifica las fuentes de información que apoyan una evaluación objetiva, incluyente, que muestra oportunidades de mejora			

DATOS DEL VERIFICADOR	Nombre:
	Firma

Toda copia de este documento que se encuentre fuera del entorno de la carpeta compartida SGC y/o Portal de Transparencia, es una copia NO CONTROLADA, a excepción de que haya sido sellado como COPIA CONTROLADA

	<b>GUÍA TÉCNICA</b>	<b>GT-DEC-04</b>
	PROCESO DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS	Versión: 01
		Página 21 de 24

## HOJA DE CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción de los cambios	Numeral (es) modificado (s)