

PROCESO DIRECCIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL FORMATO GUÍA DE APRENDIZAJE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

- **Denominación del Programa de Formación:** Evaluador de Competencias Laborales en el Área Técnica de su Dominio.
- **Código del Programa de Formación:** 11220137
- **Nombre del Proyecto:** N/A.
- **Fase del Proyecto:** N/A.
- **Actividad de Proyecto:** N/A.
- **Competencia:** 240101013 - Evaluar la competencia laboral según procedimiento del organismo certificador.
- **Resultados de Aprendizaje a Alcanzar:**
 1. Interpretar el referente de evaluación teniendo en cuenta los componentes y lineamientos del organismo certificador.
 2. Ejecutar el proceso de evaluación de competencias laborales, acorde con lineamientos del organismo certificador.
 3. Acompañar el cierre del proceso de evaluación, certificación según lineamientos del organismo certificador.
- **Duración de la Guía:** 48 Horas.

2. PRESENTACIÓN

Estimado aprendiz, bienvenido al curso de “**Evaluador de Competencias Laborales en área técnica de su dominio**”.

A continuación, encontrará el desarrollo de la guía de aprendizaje, las actividades aquí planteadas promueven el aprendizaje activo y requieren motivación por parte del aprendiz, trabajo colaborativo e interés, lo que le permitirá interpretar los conocimientos para comprender y aplicar en el contexto laboral, sin desconocer los conocimientos previos que trae de su experiencia de vida.

Podrá Interpretar el referente de evaluación, ejecutar y cerrar el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, según lineamientos del organismo certificador.

El instructor programará encuentros sincrónicos a través de la plataforma, con el fin de brindar orientaciones específicas de las actividades aquí planteadas. Las fechas y horas serán comunicadas oportunamente.

Es fundamental que organice su tiempo y cuente con dos (2) horas diarias de dedicación, dada la exigencia y número de evidencias a desarrollar en el proceso formativo.

Para la realización efectiva de las evidencias, es necesario estudiar de manera detallada el material de formación, que será la base conceptual para todo el curso.

3. FORMULACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

La **Certificación de Competencias Laborales** es un **proceso gratuito** que el **SENA** desarrolla para verificar y certificar las habilidades, destrezas y conocimientos que tiene una persona para desarrollar una función o labor determinada. El desarrollo de las actividades de aprendizaje se articula con diferentes estrategias didácticas activas como aprendizaje individual, estudio de casos y aprendizaje experiencial.

3.1 Actividad de aprendizaje 1. Interpreta la normativa referente al proceso de evaluación y certificación de competencias laborales

Mediante la estrategia didáctica activa de aprendizaje individual podrá conocer los referentes normativos involucrados en el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales en una línea de tiempo, lo que le permitirá interpretar este proceso y conocer sus antecedentes.

Una vez revisado el componente formativo “**Normativa Vigente Proceso ECCL**”, desarrolle las siguientes evidencias:

1. Como parte de las evidencias a desarrollar en esta actividad participe en el foro temático denominado “**Normatividad del proceso ECCL**”, proponiendo una pregunta con su respectiva respuesta, sobre la normatividad ECCL descrita en la línea de tiempo. Es importante que realice aportes donde evidencie el conocimiento e interpretación de la normativa estudiada. Además, debe realimentar a algunos de sus compañeros, demostrando construcción de conocimiento frente a los cuestionamientos que cada uno proponga.

Para participar en el foro y enviar la evidencia: Diríjase al área de actividades, ubique el enlace correspondiente a la **AA1-EV01: Foro Normatividad del proceso ECCL**.

2. La segunda evidencia de esta actividad consiste en elaborar un **mapa mental** explicando la normativa del proceso ECCL y del referente de evaluación. Para realizar esta actividad emplee su creatividad, puede realizarlo a mano alzada o utilizar una herramienta digital, como las que se proponen a continuación:

Herramienta	Enlace
Coogle	https://coggle.it/
Bubbl	https://bubbl.us/
Mindomo	https://www.mindomo.com/es/

Cmaptools en la nube

<https://cmapcloud.ihmc.us/>

Para enviar la evidencia desarrollada: Guarde el documento en formato PDF, diríjase al área de actividades, ubique el enlace para el envío de la evidencia **AA1-EV02: Mapa mental**, según los tiempos definidos por el instructor para su respectiva revisión.

3.2 Actividad de aprendizaje 2. Ejecuta las fases del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales

Para el desarrollo efectivo de esta actividad de aprendizaje se emplea la estrategia didáctica activa de estudio de caso, donde el caso propuesto será el referente para desarrollar las evidencias propuestas. Además, encontrará una infografía en el componente formativo con lo suficiente para desarrollar las acciones formativas propuestas.

Caso de estudio:

Una empresa solicita, a un centro de formación del **SENA**, evaluar y certificar en competencias laborales en el sector de GAS a sus 100 empleados que incluye a un menor de edad, el líder envía a la empresa los requisitos necesarios para formalizar la solicitud y la empresa manifiesta que podrá aportar el evaluador.

El líder recibe los documentos para formalizar la inscripción de los aspirantes y da inicio al proceso de Evaluación y certificación de Competencias Laborales y en compañía del evaluador reúne a los candidatos para realizar la sensibilización al proceso y la inducción al referente de evaluación.

Se programa recolección de evidencias para evaluar conocimiento, desempeño y producto de la norma de competencia asociada al sector de GAS; se presenta una situación especial durante la presentación de la prueba de conocimiento: **un candidato fotografió el cuestionario**.

Después de cumplir con todos el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, los candidatos obtienen su certificado.

A partir de la información aportada en el componente formativo “**Fases y procedimiento del proceso ECCL**” y el caso de estudio, debe desarrollar las siguientes evidencias:

1. **AA2-EV01: Formulario de preguntas sobre el proceso ECCL.** Para el desarrollo de esta primera evidencia es importante tener en cuenta la guía para evaluar y certificar competencias laborales, el reglamento de ética y los instructivos del proceso ECCL.

Elabore un documento que contenga un cuestionario de 20 preguntas con sus respectivas respuestas sobre el contenido de la información de la infografía, además, relacione el glosario de las palabras utilizadas. Tenga en cuenta el siguiente ejemplo:

Ejemplo de pregunta:

Pregunta 1	¿Cuáles son los principios fundamentales del proceso ECCL?
Respuesta	Los principios fundamentales del proceso ECCL son tres: equidad, imparcialidad y transparencia.
Glosario	<p>Equidad: igualdad de oportunidades de éxito, eliminando toda práctica discriminatoria, barreras o restricciones.</p> <p>Imparcialidad: objetividad al no existir conflictos de intereses o que son resueltos de manera que no influyan negativamente en las posteriores actividades del proceso Gestión de Certificación de Competencias Laborales.</p> <p>Transparencia: se entiende que la información es pública, clara, precisa y concreta.</p>

Se sugiere realizar la tabla para cada pregunta.

Para enviar la evidencia desarrollada: Guarde el documento en formato PDF, diríjase al área de actividades, ubique el enlace para el envío de la evidencia **AA2-EV01: Formulario de preguntas sobre el proceso ECCL**.

- AA2-EV02: Video explicativo sobre el proceso de sensibilización e inducción.** Para esta segunda evidencia de la actividad de aprendizaje 2, realice un **video** de máximo 5 minutos de duración, donde tenga en cuenta el caso de estudio y exponga a los aspirantes a certificar los temas a tratar en la sensibilización al proceso e inducción al referente de evaluación.

Estructure la información que desea proyectar en el video, de tal forma que los aspirantes entiendan y comprendan las acciones a desarrollar en la sensibilización e inducción al proceso ECCL.

Para enviar la evidencia desarrollada: Guarde el documento en formato MP4, diríjase al área de actividades, ubique el enlace para el envío de la evidencia **AA2-EV02: Video explicativo sobre el proceso de sensibilización e inducción**. Podrá enviar el vídeo o el enlace para visualizarlo en algún canal gratuito.

- AA2-EV03: Póster con los requisitos de ingreso:** Para esta tercera evidencia diseñe un póster publicitario acorde a la información del caso de estudio, que contenga los requisitos de ingreso para participar en un proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Para enviar la evidencia desarrollada: Guarde el documento en formato PDF, diríjase al área de actividades, ubique el enlace para el envío de la evidencia **AA2-EV03: Póster con los requisitos de ingreso**.

- AA2-EV04: Evaluación ECCL:** para completar el desarrollo de la actividad de aprendizaje “ejecuta las fases del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales”,

realice la **evaluación en línea** compuesta por preguntas de selección múltiple con única respuesta sobre el proceso de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, de acuerdo con lo presentado en el componente formativo y el caso de estudio.

Para responder la evaluación: Diríjase al área de actividades, ubique el enlace **AA2-EV04: Evaluación ECCL**.

Todas las evidencias deben enviarse en el espacio y tiempo estipulado por su instructor a través de la plataforma LMS. Se recomienda el uso de la siguiente caja de herramientas para su elaboración:

Herramienta	Enlace
Canva	https://www.canva.com/
Renderforest	https://www.renderforest.com/
Prezi	https://prezi.com/
Visme	https://www.visme.co/

3.3 Actividad de aprendizaje 3. Acompaña la finalización del proceso de evaluación y certificación de competencias laborales

Para el desarrollo de esta actividad de aprendizaje se aplica la estrategia didáctica activa de aprendizaje experimental, donde después de realizar una contextualización individual y la interpretación de las normas y documentos que soportan el proceso ECCL, podrá desarrollar acciones de cierre del proceso de certificación por competencias laborales. En el componente formativo “**Cierre del Proceso ECCL**” encontrará un mapa mental que presenta la ruta del cierre del proceso de ECCL.

Elabore las siguientes evidencias:

1. Como primera evidencia de la actividad de aprendizaje tenga en cuenta la afirmación descrita en el caso de estudio “**un candidato fotografió el cuestionario**”, redacte un **informe** donde explique el procedimiento que debe realizar como evaluador para subsanar esta falta.

Para enviar la evidencia desarrollada: Guarde el documento en formato PDF, diríjase al área de actividades, ubique el enlace para el envío de la evidencia **AA3-EV01: Informe de resultados del caso**.

2. Para la segunda evidencia tenga en cuenta la información aportada en la guía para evaluar y certificar competencias laborales y los componentes formativos del curso. Elabore un **flujograma** donde se evidencie todo el proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, emplee su creatividad, puede realizarlo a mano alzada o usar una herramienta digital como las que se proponen a continuación:

Herramienta	Enlace
Gocongr	https://www.gocongr.com/es/diagramas-de-flujo/
Lucidchart	https://www.lucidchart.com/

Para enviar la evidencia desarrollada: Guarde el documento en formato PDF, diríjase al área de actividades, ubique el enlace para el envío de la evidencia **AA3-EV02: Flujograma proceso ECCL**.

4. ACTIVIDADES DE EVALUACIÓN

Evidencias de Aprendizaje	Criterios de Evaluación	Técnicas e Instrumentos de Evaluación
Evidencia de desempeño: AA1-EV01: Foro Normatividad del proceso ECCL.	Reconoce los referentes de evaluación de acuerdo con lineamientos del organismo certificador.	Lista de chequeo. IE_AA1-EV01
Evidencia de producto: AA1-EV02: Mapa mental.		Lista de chequeo. IE_AA1-EV02
Evidencia de conocimiento: AA2-EV01: Formulario de preguntas sobre el proceso ECCL	Aplica el reglamento de ética y lineamientos establecidos según metodología del organismo certificador. Revisa la conformidad de los instrumentos de evaluación teniendo en cuenta metodología establecida y cadena de custodia.	Lista de chequeo. IE_AA2-EV01
Evidencia de producto: AA2-EV02: Video explicativo sobre el proceso de sensibilización e inducción.	Sensibiliza a los aspirantes del proceso de evaluación certificación según procedimiento.	Lista de chequeo. IE_AA2-EV02

	Realiza inducción a los aspirantes según referente de evaluación.	
Evidencia de producto: AA2-EV03: Póster con los requisitos de ingreso.	Verifica cumplimiento de requisitos de inscripción del aspirante según lineamientos del organismo certificador. Prepara el proceso de evaluación de competencias laborales de acuerdo con la metodología establecida por el organismo certificador.	Lista de chequeo. IE_AA2-EV03
Evidencia de conocimiento: AA2-EV04: Evaluación ECCL	Aplica técnicas e instrumentos de evaluación de acuerdo con metodología del organismo certificador.	Evaluación. IE_AA2-EV04
Evidencia de producto: AA3-EV01: Informe de resultados del caso	Informa a los candidatos los resultados de la evaluación según lineamientos del organismo certificador. Presenta reportes del proceso de evaluación de acuerdo con los lineamientos establecidos por el organismo certificador.	Lista de chequeo. IE_AA3-EV01
Evidencia de producto: AA3-EV02: Flujograma proceso ECCL	Aplica oportunidades de mejora o acciones correctivas según resultados de la verificación.	Lista de chequeo. IE_AA3-EV02

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Actividades Clave (AC): acción indispensable que contribuye al desempeño de una función. El conjunto de actividades clave permite desarrollar la totalidad de una función productiva, Norma Sectorial de Competencia Laboral (NSCL).

Ámbito de la NSCL: componente de la NSCL que identifica los límites de la competencia, su inicio, su finalización y su cobertura.

Aptitudes: destrezas o habilidades, innatas o adquiridas que tiene una persona para realizar una tarea o cumplir una función determinada.

Área clave: es el campo de acción que puede atender un centro asociado a la tecnología medular, mesas sectoriales y sectores estratégicos, en el marco de la pertinencia de la certificación de competencias laborales.

Aspirante: persona que ha manifestado formalmente (solicitud registrada) su interés en participar en proyectos de evaluación y certificación de competencias laborales.

Año calendario: periodo temporal que tiene una duración de 12 meses independiente del mes de inicio.

Año fiscal: comprende del 01 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Banco Nacional de Instrumentos de Evaluación (BNIE): equipo interno del Grupo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales responsable de la administración, gestión y custodia de los ítems, indicadores e instrumentos para la evaluación de las competencias laborales.

Cadena de custodia: consiste en el aseguramiento, conservación, protección y cuidado de los Instrumentos de evaluación desde el alistamiento, planeación, construcción, verificación, validación y administración hasta su aplicación.

Candidato: persona que ha cumplido los requisitos de ingreso especificados y ha oficializado su ingreso al proceso mediante el registro de inscripción requerida.

Centro de formación: centro del SENA que adelanta proyectos de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

Certificación de la Competencia Laboral: reconocimiento por escrito que hace la entidad pública certificadora de competencias laborales a una persona que cumple con los requisitos de conocimiento, desempeño y producto establecidos en una unidad de evaluación.

Certificado de la Competencia Laboral: documento otorgado por la entidad pública certificadora de competencias laborales investida de autoridad jurídica, donde se reconoce la competencia de una persona para desempeñar una función productiva. El certificado se otorga teniendo como referente de evaluación una norma de competencia laboral, una norma sectorial de competencia laboral, esquema de certificación, titulación o estructura funcional de la ocupación. Su característica particular es que tiene un periodo establecido de vigencia.

Certificación laboral: es la otorgada por un empleador, donde describe las funciones laborales desempeñadas, atestigua el tiempo de experiencia y corresponde al oficio objeto de evaluación.

Competencia: capacidad demostrada para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal.

Competencia laboral: capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, es una capacidad real y demostrada.

Conflicto de interés: situación en la cual el interés personal de quien participa en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales colisiona con los deberes y obligaciones de las

actividades que desempeña y que puede afectar la objetividad y transparencia de las decisiones a tomar, lo que obliga a que la persona se declare impedida.

Conocimientos esenciales: conjunto de saberes para el desempeño de una función laboral.

Constancia laboral: es presentada por un aspirante para soportar la experiencia adquirida de forma independiente, en la cual describe su experiencia relacionada en la actividad a evaluar. Esta constancia requiere de referencia personal para dar testimonio de ello.

Criterios de desempeño específicos (COE): descripción de los requisitos de calidad para el resultado obtenido en el desempeño laboral, son la base para que un evaluador de competencias laborales juzgue si un trabajador es o no competente aún, permiten precisar acerca de lo que se hizo y la calidad con que fue realizado.

Cualificación: es el conjunto de competencias con significación para el desempeño de actividades de trabajo previamente definidas según los criterios de calidad que pueden ser adquiridas a través de la experiencia laboral o mediante formación modular u otros tipos de formación.

Cuestionario: es un instrumento de evaluación conformado por un conjunto intencionado y articulado de ítems que responden a los propósitos planteados en la estructura de la “Norma de Competencia Laboral” o “Norma Sectorial de Competencia Laboral” y cuya aplicación permite evaluar el conocimiento del candidato.

Elemento de competencia: descripción de los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función productiva, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que demuestran su competencia.

Equidad: igualdad de oportunidades de éxito, eliminando toda práctica discriminatoria, barreras o restricciones.

Experto en la función productiva para la construcción de instrumentos: experto técnico constructor de instrumentos de evaluación conocedor de metodologías para la construcción de instrumentos.

Estado de la certificación: es la condición en la que se encuentra el certificado de competencia laboral frente al proceso “Gestión de Certificación y Certificación de Competencias Laborales”.

Estandarización: actividad que tiene por objeto establecer, ante problemas reales o potenciales, disposiciones destinadas a usos comunes y repetidos, con el fin de obtener un nivel de ordenamiento óptimo en un contexto dado, que puede ser tecnológico, político o económico.

Estructura Funcional de la Ocupación (EFO): conjunto de normas sectoriales de competencia laboral que permiten el logro del propósito de una ocupación. Está conformada por el resumen de EFO y las NSCL. En ella se describe lo que se hace en una ocupación, en qué tipo de organizaciones o sectores se desempeña el trabajador, el nivel de cualificación y las funciones laborales que se desarrollan en la misma. Corresponde a una ocupación e incluye las denominaciones o empleos y las funciones que se desempeñan en ellas.

Evaluación de la competencia laboral: proceso por medio del cual un evaluador de competencias laborales recoge evidencias de conocimiento, desempeño y producto de una persona, con el fin de determinar si es competente o aún no, para desempeñar una función productiva. Tal proceso se centra en el desempeño real de las personas, soportado en evidencias válidas y confiables con base en referentes de evaluación, no en potencialidades.

Evaluación: proceso que valora el cumplimiento de los requisitos de los referentes de evaluación por parte de un candidato.

Evaluador de competencias laborales: es el encargado de orientar la evaluación y recolección de evidencias, garantizando la custodia y confidencialidad de los instrumentos de evaluación, durante su aplicación para la valoración de las evidencias de conocimiento, desempeño y producto.

Evidencias: pruebas tangibles del desempeño, conocimiento y producto que determinan la competencia laboral de un candidato.

Evidencia Objetiva: datos que respaldan la existencia o veracidad de algo.

Evidencias Requeridas (ER): aspectos que permiten a una persona demostrar que es competente en el desempeño de una función. Corresponden a pruebas definidas y manifiestas del desempeño y conocimiento que determinan la competencia laboral de alguien.

Funcionarios: aquellos trabajadores que desempeñan funciones en un organismo público, mediante un vínculo laboral.

Función laboral o productiva: "conjunto de actividades laborales que son necesarias para lograr uno o varios objetivos específicos de trabajo, (...)". (Organización de Estados Iberoamericanos, 2000).

Fraude: engaño que se realiza eludiendo obligaciones establecidas en esta guía o usurpando derechos con el fin de conseguir beneficios propios.

Imparcialidad: objetividad al no existir conflictos de intereses o que son resueltos de manera que no influyan negativamente en las posteriores actividades del proceso "Gestión de Certificación de Competencias Laborales".

Instrumentos de evaluación: son herramientas con características particulares destinadas a evidenciar el desempeño, verificar los conocimientos y evaluar los productos de acuerdo con un estándar de competencia laboral en el que se establecen los criterios que un candidato debe demostrar para determinar las competencias y habilidades en el ejercicio de una función productiva.

Juicio de competencia laboral: es la decisión del evaluador de competencias laborales como resultado de la valoración de las evidencias presentadas por el candidato en la fase de evaluación.

Líder de evaluación y certificación de competencias laborales: experto encargado de orientar los proyectos de certificación de competencias laborales, convocar expertos técnicos y realizar

solicitud de los instrumentos de evaluación bajo los lineamientos establecidos en la guía para evaluar y certificar competencias laborales.

Lista de chequeo de desempeño: es un instrumento que permite al evaluador de competencias laborales recolectar datos observables del candidato en el desempeño de una función productiva, verificando de una manera estructurada el cumplimiento de los requisitos establecidos en el referente de evaluación.

Lista de chequeo de producto: es un instrumento que permite al evaluador de competencias laborales recolectar información de los resultados de producto del candidato en una práctica laboral, verificando de una manera estructurada el cumplimiento de los requisitos establecidos en la norma de competencia laboral.

Marco nacional de cualificaciones: instrumento que clasifica las cualificaciones, las ordena por niveles y las expresa en términos de resultados de aprendizaje y hace parte del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Norma de Competencia Laboral (NCL): estándar referido a una función productiva que, en conjunto, puede conformar un perfil técnico o titulación.

Norma de competencia laboral regulada: estándar referido a una función productiva que tiene legislación de algún ministerio o ente regulador, por lo tanto, es obligatoria para trabajar en el sector.

Norma Sectorial de Competencia Laboral (NSCL): estándar reconocido a nivel nacional que describe los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función laboral, los conocimientos que aplica y las evidencias requeridas para demostrar su competencia.

Normalización de competencias laborales: estandarización de funciones laborales de acuerdo con el método de análisis funcional.

Novedad: situación inusual que un candidato o el proyecto pueden presentar durante la ejecución de la ECCL.

Ocupación: es un elemento del campo ocupacional y está definida dentro de un área de desempeño y a un nivel de cualificación determinado; usualmente, se compone de varios empleos cuyas funciones son afines y complementarias, se desarrolla en procesos específicos para la elaboración de un determinado bien o servicio y para su desempeño se requieren competencias comunes.

Perfil ocupacional: descripción de las habilidades que un trabajador debe tener (o tiene) para ejercer eficientemente un puesto de trabajo.

Población en búsqueda de empleo: se refiere a la población que, estando en condiciones y disposición de trabajar, carece de un empleo y por lo tanto de salario.

Proceso de certificación: conjunto de actividades mediante las cuales una entidad pública certificadora de competencias laborales determina que una persona cumple con los requisitos de certificación.

Programación anual: documento donde se precisan las áreas clave, mesas sectoriales, referentes de evaluación, líneas de atención, número de personas a atender, número de evaluadores de competencias laborales, tiempos y presupuesto de acuerdo con los proyectos requeridos.

Reclamación: recurso que tiene el candidato para la revisión de los resultados obtenidos en la evaluación de competencias laborales.

Referente de evaluación: son los estándares que describen los requisitos especificados para la certificación de una competencia laboral y pueden ser, “Norma de Competencia Laboral”, “Norma Sectorial de Competencia Laboral”, “Norma Técnica de Competencia Laboral”, “Esquema de Certificación”, “Titulación”, “Estructura Funcional de la Ocupación”, normas internacionales y documentos normativos (reglamentaciones).

Sector productivo: son las distintas ramas o divisiones de una actividad económica del país, las cuales están relacionadas con el tipo de proceso que se desarrolla.

Tipos de certificación: corresponden a los certificados que expidan los centros de formación profesional, de acuerdo con su disponibilidad y capacidad institucional, a las personas que culminen satisfactoriamente la evaluación y certificación de competencias laborales, basado en “Norma de Competencia Laboral”, “Norma Sectorial de Competencia Laboral”, “Norma Técnica de Competencia Laboral”, “Esquema de Certificación”, “Titulación”, “Estructura Funcional de la Ocupación”, perfil de cargo, cualificación y marca.

Trabajador independiente: se entiende como trabajador independiente a toda persona natural que realice una actividad económica o preste sus servicios de manera personal, por su cuenta y riesgo, mediante contratos de carácter civil, comercial o administrativo, distintos al laboral.

Transparencia: se entiende que la información es pública, clara, precisa y concreta.

Titulación: conjunto de normas de competencia laboral o normas sectoriales de competencia laboral que describen los desempeños relacionados con un campo ocupacional o en una ocupación.

Validez: la evaluación se fundamenta en la recolección de evidencias de conocimiento, desempeño y producto contempladas en la “Norma de Competencia Laboral” o “Norma Sectorial de Competencia Laboral”.

Verificación: confirmación, mediante la aportación de evidencia objetiva de que se han cumplido los requisitos especificados.

Vinculado: persona que pone a disposición de un empleador sus capacidades para desarrollar una actividad determinada a través de un contrato de trabajo y bajo continua subordinación.

6. REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

Departamento Administrativo De la Presidencia De la República. (2020). <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%2078%20EL%2028%20DE%20ENERO%20DE%202020.pdf>

Departamento Nacional de Planeación. <https://www.dnp.gov.co/CONPES/documentos-conpes/Paginas/documentos-conpes.aspx>

Normograma SENA. (2019). <http://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/arbol/1000.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2004). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195

7. CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor (es)	Yulieth Adriana Jiménez Zafra	Gestora regional ECCL	Dirección General - DSNFT - Grupo ECCL	Mayo del 2020
	María Aida Orrego Vigoya	Gestora de instrumentos de evaluación	Dirección General - DSNFT - Grupo ECCL	Mayo del 2020
	James Alejandro Mendoza Avendaño	Evaluador de competencias Laborales	Distrito Capital - Centro de Electricidad, Electrónica Y Comunicaciones - Grupo ECCL	Mayo del 2020
	Bertha Paola Bejarano Ávila	Diseñador Instruccional	Distrito Capital – Centro para La Industria de la Comunicación Gráfica	Mayo del 2020
	Luis Fernando Botero Mendoza	Evaluador Instruccional	Distrito Capital – Centro para La Industria de la Comunicación Gráfica	Mayo del 2020
	Rafael Neftalí Lizcano Reyes	Asesor Pedagógico	Centro Industrial del Diseño y la Manufactura	Junio de 2020
	Julieth Paola Vital López	Corrección de estilo	Distrito Capital – Centro para La Industria de la Comunicación Gráfica	Julio 2020

8. CONTROL DE CAMBIOS (diligenciar únicamente si realiza ajustes a la guía)

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha	Razón del Cambio
Autor (es)					