

	Instrucción de Trabajo	I.O.CL-03 Edición 01
	Elaboración de instrumentos de evaluación para los procesos de Certificación Laboral	1 de 9

1. Objetivo

Establecer los lineamientos que se aplican en el Departamento de Certificación Laboral del Intecap, para la elaboración de instrumentos de evaluación utilizados en los procesos de certificación laboral.

2. Alcance

Aplica para la elaboración de instrumentos de evaluación que forman parte de la oferta de certificación laboral basada en esquemas de certificación.

3. Responsabilidad

Son responsables de aplicar la presente instrucción de trabajo, el personal del Departamento de Certificación Laboral que participa en el diseño productos de la oferta de certificación laboral y personal contratado para el efecto.

4. Definiciones

Comité de esquema de certificación: expertos técnicos que participan en el diseño y validan el contenido del esquema de certificación, así como los instrumentos de evaluación.

Competencia: capacidad para aplicar conocimientos y habilidades para lograr los resultados previstos.

Criterio de desempeño: enunciado evaluativo que establece las características de un desempeño competente. Permite definir si el desempeño de una persona es adecuado o no.

Distractor: opciones de respuesta dentro de un test que no son la respuesta correcta.

Experto técnico: persona especializada en una disciplina u ocupación.

Instrumento de evaluación: herramientas utilizadas para recopilar información sobre los conocimientos, habilidades y destrezas de un candidato.

Validación: confirmación por parte del comité de esquema, de que los instrumentos de evaluación cumplen con los requisitos para su utilización en los procesos de certificación de personas.

Verificación metodológica: confirmación de que los instrumentos de evaluación cumplen con los requisitos metodológicos previstos para su diseño.

	Instrucción de Trabajo	I.O.CL-03 Edición 01
	Elaboración de instrumentos de evaluación para los procesos de Certificación Laboral	2 de 9

5. Marco de referencia para la elaboración de instrumentos de evaluación

El objetivo de los instrumentos de evaluación es servir como insumo para evaluar la competencia de un candidato con relación a una función productiva específica. Para cumplir con este objetivo, se deben definir los dos conceptos centrales sobre los cuales recae el proceso, medición y evaluación. Medición es “comparar un fenómeno o hecho con una referencia, denominada patrón o estándar” CINTERFOR, 2018. La medición se encuentra íntimamente ligada a la evaluación, definida como “emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones” CINTERFOR, 2018.

Aplicado al proceso de evaluación y certificación de competencias laborales, la evaluación es el proceso que permite recolectar un conjunto de evidencias sobre la competencia (o ausencia de esta) de una persona y emitir un juicio con relación a las evidencias, fundamentado este, en el referente estandarizado (esquema de certificación).

Para llevar a cabo este proceso de recolección de evidencias, es necesario diseñar mecanismos que permitan realizar el proceso en forma estandarizada, válida, confiable, equitativa y flexible. Para ello, el Intecap ha centralizado el proceso de elaboración de instrumentos de evaluación para el cual se utiliza la presente guía.

La elaboración de instrumentos de evaluación tiene como punto de partida los esquemas de certificación, específicamente los criterios de desempeño o tareas planteados para cada competencia descrita en el mismo. Los criterios de desempeño son “un enunciado evaluativo que establece las características de un desempeño competente. Permiten definir si el desempeño de una persona es adecuado o no.” Chile Valora (2012).

Para elaborar instrumentos de evaluación que permitan evaluar los criterios de desempeño o tareas definidos en el esquema de certificación, deben considerarse 3 factores:

- **Técnicas:** conjunto de protocolos y procedimientos utilizados para hacer algo. Responden a la pregunta ¿cómo se obtendrá la información?
- **Instrumentos de evaluación:** son los medios que permiten registrar la información recabada. Responden a la pregunta ¿en dónde se registra la información?
- **Fuentes de información:** sujetos u objetos que pueden brindar la información requerida. Responden a la pregunta ¿quién dará la información?. Para el caso de los procesos de certificación de personas, la fuente de información es el candidato.

5.1. Técnicas

Las técnicas para la recolección de evidencias se dividen en:

- **De campo:** se caracterizan por estar basadas en la observación directa. Para el caso de la certificación de competencias laborales, se basan en la observación del comportamiento del candidato en su lugar de trabajo, o en condiciones lo más parecidas a este.
- **Documentales:** se caracterizan porque no requieren de la observación directa del desempeño de la persona. Son utilizadas principalmente para recolectar evidencias de conocimientos (Proyecto FOIL, 2012).

	Instrucción de Trabajo	I.O.CL-03 Edición 01
	Elaboración de instrumentos de evaluación para los procesos de Certificación Laboral	3 de 9

Para cada técnica, existen instrumentos de evaluación asociados, que permiten registrar la información recolectada, para el respectivo análisis y toma de decisiones. Los instrumentos de evaluación utilizados con mayor frecuencia en los procesos de certificación y que se proponen como principales para los procesos de diseño, se presentan a continuación, sin embargo, no son exhaustivos, y el comité de esquema puede proponer otros según su experiencia en el área.

5.2. Instrumentos de evaluación

5.2.1. Instrumentos de observación:

Son parte de las técnicas de campo, y permiten registrar en forma directa las evidencias que genera el candidato. Dentro de ellas se encuentran:

Lista de cotejo o control:

Es un instrumento que contiene un listado de los criterios de desempeño o tareas a evaluar, y se caracterizan porque las posibilidades de evaluación para cada categoría presente en la lista son dicotómicas, es decir, tienen únicamente dos posibilidades: presencia o ausencia, logrado o no logrado, competente o pendiente de cumplimiento, etc.

Escala de calificación:

Al igual que la lista de cotejo, contiene un listado de los criterios de desempeño o tareas a evaluar, pero se diferencian en que, para la escala de calificación, las categorías se evalúan de forma dimensional, es decir, mediante diversos grados o niveles de logro, por ejemplo, escalas de 1 a 5.

Rúbricas:

Son instrumentos que contienen los criterios de desempeño o tareas, una evaluación por niveles y una descripción para cada uno de los niveles.

5.2.2. Instrumentos para generar evidencias:

Son parte de las técnicas documentales. Cuando no es posible evaluar al candidato en su entorno laboral, o se desea obtener evidencias que no surgen cotidianamente del desempeño del candidato, es posible plantear situaciones que permitan obtenerlas. Ese es el objetivo de los instrumentos para generar evidencias.

Los más utilizados en los procesos de evaluación de competencias son:

Entrevista:

Taylor y Bogan (1986), definen la entrevista como el conjunto de interacciones cara a cara entre un entrevistador y su informante o informantes. Estas interacciones tienen por objetivo obtener información sobre el informante, para lo cual el entrevistador dirige la conversación según las necesidades. Existen tres grandes tipos de entrevistas, estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas.

	Instrucción de Trabajo	I.O.CL-03 Edición 01
	Elaboración de instrumentos de evaluación para los procesos de Certificación Laboral	4 de 9

La entrevista estructurada requiere definir todas las preguntas a realizar, y las preguntas se caracterizan por ser de tipo cerrado, por lo cual el informante solo puede afirmar, negar o brindar una respuesta concreta.

La entrevista semiestructurada se caracteriza porque el entrevistador define preguntas guía y, durante la interacción, el entrevistador puede agregar preguntas y profundizar en función de la información que recibe. Las preguntas de la guía son abiertas y permiten al entrevistado argumentar sus respuestas.

La entrevista abierta se caracteriza porque no existen preguntas definidas y la recolección de la información se basa en la pericia del entrevistador, quien define el hilo conductor en función de la información que recibe.

Para los procesos de evaluación, el tipo de entrevista que se utiliza con mayor frecuencia es la entrevista semiestructurada. Su utilización implica elaborar una guía con las preguntas a realizar, las cuales se pueden enfocar hacia 3 dimensiones diferentes:

- Conocimientos necesarios para el desempeño exitoso. Para el planteamiento de las preguntas de este tipo de entrevistas, se recomienda utilizar la taxonomía de Bloom, presentada en las páginas siguientes
- Escenarios de trabajo hipotéticos en los que la persona debe explicar lo que haría en caso de una situación determinada. Para el planteamiento de las preguntas de este tipo de entrevistas, también se recomienda utilizar la taxonomía de Bloom
- Comportamiento pasado en situaciones relacionadas con los criterios de desempeño o tareas (entrevista de competencias)

La cantidad de preguntas a plantear depende de los temas a abordar y la profundidad de la información requerida.

Test escritos

Son “instrumentos técnicamente contruidos que permiten a un sujeto, en una situación definida, evidenciar la posesión de determinados conocimientos, habilidades destrezas, actitudes, etc.” García (1994). Estos instrumentos se caracterizan porque están conformados por una serie de reactivos (afirmaciones, casos, preguntas, etc.), para los cuales la persona debe elegir o plantear una respuesta o solución, y plasmarla en un documento escrito. Por definición, requieren habilidades de lectoescritura para su resolución.

Para su desarrollo, se parte de la taxonomía de operaciones mentales propuesta por Benjamin Bloom (1968):

	Instrucción de Trabajo	I.O.CL-03 Edición 01
	Elaboración de instrumentos de evaluación para los procesos de Certificación Laboral	5 de 9



Esta taxonomía es la base para definir el contenido de los reactivos a incluir en los test. Es necesario analizar la función laboral para determinar el nivel de la taxonomía con el cual se corresponden los conocimientos requeridos y, de acuerdo con ello, definir el enfoque de los reactivos.

Los tipos de test más utilizados para los procesos de evaluación y certificación son:

a. Test de ensayo o suministro

La característica de este tipo de test es que los reactivos planteados requieren que la persona escriba la respuesta. En función de la longitud de la respuesta requerida y la libertad para estructurar la respuesta, los reactivos para los test de ensayo se clasifican en:

- **Ensayo extenso:** en estos reactivos se ofrece a la persona total libertad para su respuesta, y busca la explicación exhaustiva de un tema determinado. Utilizado regularmente para evaluar los conocimientos que pertenecen a los niveles 4, 5 y 6 de la taxonomía
- **Ensayo resumido:** se caracterizan porque aunado a los reactivos, se presenta a la persona un listado de aspectos que debe abordar en su respuesta, lo cual restringe la libertad en el desarrollo de la misma y le brinda un marco de acción. Utilizado con frecuencia para evaluar los conocimientos que pertenecen a los niveles 2 y 3 de la taxonomía
- **Respuesta corta:** estos reactivos deben ser respondidos por medio de una palabra, una frase corta o un número. Se suelen utilizar para evaluar los conocimientos que pertenecen al nivel 1 de la taxonomía
- **Completación:** en estos reactivos se presenta una frase u oración, o series de ellas, en las cuales se han omitido ciertas palabras, números, signos o datos, y la responsabilidad de la persona es completar los espacios en blanco. Se suelen utilizar para evaluar los conocimientos que pertenecen al nivel 1 de la taxonomía

	Instrucción de Trabajo	I.O.CL-03 Edición 01
	Elaboración de instrumentos de evaluación para los procesos de Certificación Laboral	6 de 9

b. Test de selección

Estos tests se caracterizan porque los reactivos que contienen no requieren que la persona escriba una respuesta, sino que revise el reactivo y las opciones planteadas y, con base en su análisis, seleccione una respuesta dentro de las opciones suministradas. Los reactivos para los test de selección se clasifican en:

- **Respuesta alterna o dicotómica:** estos reactivos se caracterizan porque solo admiten dos posibles respuestas; verdadero o falso, sí o no, correcto o incorrecto, etc. Para responder, la persona debe revisar el reactivo y determinar la veracidad o falsedad de este, y seleccionar la alternativa correspondiente. Se suelen utilizar para evaluar los conocimientos que pertenecen al nivel 1 de la taxonomía
- **Selección simple:** son reactivos para los que se presentan varias opciones de respuesta (3 o 4 regularmente), de las cuales solo una es la correcta y las otras funcionan como distractores. Se suelen utilizar para evaluar los conocimientos que pertenecen al nivel 1 de la taxonomía
- **Selección múltiple:** son reactivos que contienen múltiples opciones de respuesta (5 o más regularmente), de las cuales dos o más son correctas y el resto cumplen el papel de distractores. Se suelen utilizar para evaluar los conocimientos de los niveles 4, 5 y 6 de la taxonomía
- **Identificación:** estos reactivos toman la forma de dibujos, fotografías, imágenes o figuras en las cuales se solicita a la persona que localice cierta información. Utilizados regularmente para evaluar los conocimientos de los niveles 1 y 2 de la taxonomía
- **Multi-ítems de base común:** se caracterizan porque al inicio del planteamiento, se presenta información que es utilizada para resolver 3 o más reactivos diferentes, cada reactivo con sus opciones de respuesta. Por ejemplo, presentar un texto sobre riesgos laborales al inicio y, con base en el texto presentado, plantear 3 reactivos (preguntas) asociados a la información presentada, con sus respectivas opciones de respuesta. Se utilizan con frecuencia para evaluar conocimientos de los niveles 3, 4 y 5 de la taxonomía
- **Correspondencia o pareamiento:** estos reactivos son presentados a la persona de forma agrupada, en dos o más columnas de frases, palabras, números y/o datos. De un lado se encuentran los reactivos, y del otro lado se encuentran las opciones de respuesta, y la persona debe unir el reactivo con su respectiva respuesta. Utilizados regularmente para evaluar los conocimientos que pertenecen a los niveles 1, 2 y 3 de la taxonomía
- **Ordenamiento:** consisten en presentar la información (fases, etapas, procesos, etc) de manera desordenada, con el objetivo de que la persona las ordene en su secuencia lógica. Utilizados regularmente para evaluar los conocimientos que pertenecen a los niveles 1 y 2 de la taxonomía

La asociación de los tipos de reactivo a los niveles de la taxonomía de Bloom presentada en estas páginas debe tomarse como una orientación y no como una regla general. Lo que determina el nivel del reactivo es su contenido y/o su planteamiento. Ello implica que, con reactivos de selección simple, por ejemplo, también es posible evaluar conocimientos de los niveles más altos de la taxonomía, adecuando el contenido del reactivo y su planteamiento para lograr este propósito.

	Instrucción de Trabajo	I.O.CL-03 Edición 01
	Elaboración de instrumentos de evaluación para los procesos de Certificación Laboral	7 de 9

c. Test mixtos

Estos test combinan reactivos de los test de ensayo y suministros, con reactivos de los test de selección.

Simulaciones

En el caso de la certificación de competencias laborales, las simulaciones se refieren a situaciones en las que se recrea el contexto de trabajo de una persona en un entorno controlado, con el objetivo de recolectar evidencias que no es posible obtener en la actividad cotidiana de la persona.

De acuerdo con CINTERFOR (2018), los medios más utilizados para simular situaciones son:

- Programas informáticos
- Simuladores
- Ejercicios en condiciones controladas
- Juego de roles
- Resolución de problemas

Análisis de casos

Este instrumento se caracteriza porque se le describe exhaustivamente a una persona, una situación de la realidad, o se le presenta un caso que es típico o paradigmático, relacionado con su contexto laboral. Este planteamiento exige a la persona poner en práctica sus conocimientos, habilidades y destrezas para plantear una solución.

5.3. Selección de las técnicas e instrumentos para la recolección de evidencias

El comité de esquema es quien define los instrumentos de evaluación a utilizar para la evaluación de candidatos.

	Instrucción de Trabajo	I.O.CL-03 Edición 01
	Elaboración de instrumentos de evaluación para los procesos de Certificación Laboral	8 de 9

6. Descripción

La secuencia de actividades necesarias para la elaboración de instrumentos de evaluación se representa en forma gráfica en el siguiente diagrama de despliegue.

Actividad	Diagrama	Responsable	Documento Consultado	Documento Generado	Descripción
Inicio	 <pre> graph TD Inicio([Inicio]) --> A[1. Elaborar la propuesta] A --> B{ } B -- No --> A B -- Sí --> C[2. Verificar cumplimiento metodológico] C --> D{ } D -- No --> C D -- Sí --> E[3. Validar la propuesta] E --> F{ } F -- No --> E F -- Sí --> Fin([Fin]) </pre>	ET, M	1	2	El experto técnico elabora una propuesta de instrumentos de evaluación en concordancia con los métodos de evaluación definidos en el esquema de certificación.
2. Verificar cumplimiento metodológico		M	2		Metodólogo del CL verifica que la propuesta cumpla con los requerimientos metodológicos planteados para el diseño.
3. Validar la propuesta		CEC	2	3 (cuando aplique), 4	La propuesta es presentada al comité de esquema, cuyos miembros validan o solicitan mejoras.
Fin					

	Instrucción de Trabajo	I.O.CL-03 Edición 01
	Elaboración de instrumentos de evaluación para los procesos de Certificación Laboral	9 de 9

Catálogo de abreviaturas utilizadas en el diagrama:

No.	Abreviatura	Responsable
1.	CEC	Comité de Esquema de Certificación
2.	ET	Experto Técnico
3.	M	Metodólogo de Certificación Laboral

Referencias del diagrama de despliegue:

No.	Código	Nombre del documento
1.	R.O.CL-02	Esquema de certificación
2.	No aplica	Instrumentos de evaluación
3.	R.O.CL-03	Validación de instrumentos para la evaluación de conocimientos
4.	R.O.CL-04	Validación de instrumentos para evaluación práctica

7. Control de cambios

Edición	Sección documento	Cambios
01	No aplica	No aplica control de cambios. La presente es la edición 01.

Aprobado por	Fecha	Firma
Subgerencia	16/02/2026	

100