



## **GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1030\_3: Promover e implementar situaciones de juego como eje de la actividad y del desarrollo infantil”**

### **CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: EDUCACIÓN INFANTIL**

**Código: SSC322\_3**

**NIVEL: 3**

## 1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA.

Dado que la evaluación de la competencia profesional se basa en la recopilación de pruebas o evidencias de competencia generadas por cada persona candidata, el referente a considerar para la valoración de estas evidencias de competencia (siempre que éstas no se obtengan por observación del desempeño en el puesto de trabajo) es el indicado en los apartados 1.1 y 1.2 de esta GEC, referente que explicita la competencia recogida en las realizaciones profesionales y criterios de realización de la UC1030\_3: Promover e implementar situaciones de juego como eje de la actividad y del desarrollo infantil.

### 1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (UC y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

#### a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en Promover e implementar situaciones de juego como eje de la actividad y del desarrollo infantil, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en las realizaciones profesionales de la unidad de competencia, y a dos dígitos las reflejadas en los criterios de realización.

#### ***1. Promover situaciones de juego infantil considerando las características psicoevolutivas de la niña y niño para adaptarse***

***a sus necesidades y estimular su desarrollo integral, sin reproducir roles sexistas.***

- 1.1 El comportamiento de las niñas y niños se observa en las diferentes situaciones de juego, recopilando la información resultante y teniendo en cuenta sus características psicoevolutivas.
- 1.2 Las situaciones de juego se planifican con una metodología definida como eje vertebrador de la actividad infantil, sin reproducir roles sexistas.
- 1.3 Las diferentes estrategias metodológicas lúdicas se aplican, teniendo en cuenta los objetivos de la actividad.
- 1.4 Las situaciones de juego se adaptan a las necesidades de las niñas y niños teniendo en cuenta la atención a la diversidad.

***2. Desarrollar situaciones de juego infantil, garantizando la fundamentación pedagógica de las actividades programadas, para que sea el eje metodológico de la intervención educativa, sin reproducir estereotipos sexistas.***

- 2.1 Los juegos y juguetes a utilizar se seleccionan en función de los objetivos de la intervención educativa, adecuándolos a las características y necesidades de las niñas y niños, favoreciendo su autonomía y creatividad.
- 2.2 Las pautas metodológicas establecidas por el equipo profesional se adecuan, al momento evolutivo de las niñas y niños, favoreciendo su desarrollo integral.
- 2.3 La creatividad y autonomía en la niña y niño se facilitan en la planificación de las situaciones de juego, creando un clima de confianza y seguridad afectiva.
- 2.4 Las situaciones de juego infantil se organizan, favoreciendo la adquisición de destrezas y habilidades, así como una mayor autonomía y sociabilidad de la niña o niño.
- 2.5 Los tipos de juego se utilizan, favoreciendo la experimentación mediante los sentidos y empleando, en su caso, materiales de la vida cotidiana.

***3. Organizar los diferentes recursos educativos, estimulando la curiosidad de la niña y del niño, cuidando de su seguridad, para potenciar y favorecer el desarrollo del juego y la manipulación de juguetes adecuados a su momento evolutivo.***

- 3.1 Los materiales se distribuyen en el espacio al alcance de la niña y del niño potenciando su uso autónomo.
- 3.2 La disposición del ambiente del aula se adapta a las distintas situaciones de juego y a los materiales y juguetes utilizados promoviendo la creación de sus propios juegos.
- 3.3 Los juguetes se seleccionan atendiendo a los objetivos y la metodología previstos en la programación.

- 3.4 Los juguetes se seleccionan teniendo en cuenta las características individuales de las niñas y los niños del grupo (edad, hitos psicoevolutivos y necesidades individuales, entre otras).
- 3.5 Los juguetes se escogen en función de sus características, condiciones de seguridad y posibilidades de uso.

## **b) Especificaciones relacionadas con el “saber”.**

La persona candidata, en su caso, deberá demostrar que posee los conocimientos técnicos (conceptos y procedimientos) que dan soporte a las actividades profesionales implicadas en las realizaciones profesionales de la **UC1030\_3: Promover e implementar situaciones de juego como eje de la actividad y del desarrollo infantil**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### ***1. Juego y desarrollo infantil***

- Concepto y naturaleza del juego infantil.
- Teorías del juego. Tipo y clases de juego.
- Juego y aprendizaje global.
- Relación con la evolución infantil y su contribución al desarrollo integral.
- Implicación del juego con las dimensiones afectiva, social, cognitiva y sensorial y motora.
- La observación en el juego: Observación individual y colectiva; Observación directa y diferida. Diferentes instrumentos de observación.
- La atención a la diversidad educativa.

### ***2. Actividades lúdicas en la infancia***

- Técnicas y recursos del modelo lúdico: Concepto y características del modelo lúdico.
- El recurso lúdico: generación y renovación.
- La intervención del personal técnico educativo en el juego de las niñas y niños.
- Organización de los espacios: Creación de ambientes lúdicos.
- Organización por rincones y/o zonas de juego interiores y exteriores.
- Juegos y juguetes: Juguetes y nivel de desarrollo.
- Valor que confiere la niña o el niño a los juguetes.
- Influencia de los medios de comunicación en los juegos y juguetes de las niñas y los niños. Juegos y juguetes no sexistas. Normativa sobre juguetes.
- Materiales y recursos necesarios para los juegos escolares y extraescolares: Organización de los recursos materiales. Disposición, utilización y conservación de los materiales y juguetes. Mantenimiento y renovación. Desarrollo de las actividades.
- Aplicación de la programación a las actividades lúdicas.

### ***3. Programas e instituciones de oferta lúdica infantil***

- Sectores productivos de oferta lúdica.
- Servicios y organizaciones de carácter lúdico.

- Aspectos organizativos y normativa aplicable.
- El juego en los programas de integración social.
- El impulso de la igualdad de mujeres y hombres a través del juego.
- Sectores de la integración social.
- Distintos procesos evolutivos y situaciones de riesgo.
- Adaptaciones en los recursos y ayudas técnicas.

### **c) Especificaciones relacionadas con el “saber estar”.**

La persona candidata debe demostrar la posesión de actitudes de comportamiento en el trabajo y formas de actuar e interactuar, según las siguientes especificaciones:

- Responsabilizarse del trabajo que se desarrolla y del cumplimiento de los objetivos.
- Demostrar creatividad en el desarrollo del trabajo que realiza.
- Demostrar interés y preocupación por atender satisfactoriamente las necesidades de las niñas y niños.
- Establecer relaciones afectivas con los niños y niñas durante el juego.
- Demostrar cierto grado de autonomía en la resolución de contingencias relacionadas con su actividad.
- Comunicarse eficazmente con las personas adecuadas en cada momento, respetando los canales establecidos en la organización.
- Trasmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada, clara y precisa, respetando los canales establecidos en la organización.

## **1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.**

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional de la Unidad de Competencia implicada.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de realizaciones profesionales de la Unidad de Competencia.

Por último, indicar que la situación profesional de evaluación define un contexto abierto y flexible, que puede ser completado por las CC.AA., cuando éstas decidan aplicar una prueba profesional a las personas candidatas.

En el caso de la “UC1030\_3: Promover e implementar situaciones de juego como eje de la actividad y del desarrollo infantil”, se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### 1.2.1. Situación profesional de evaluación.

#### a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para promover e implementar situaciones de juego como eje de la actividad y del desarrollo infantil, sin producir roles sexistas. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Crear y desarrollar situaciones de juego infantil.
2. Estimular la curiosidad de la niña y el niño.

#### **Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

#### b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores de desempeño competente</i>
----------------------------	--

<i>Eficiencia en la creación y desarrollo de situaciones de juego infantil.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Observación del comportamiento de niñas y niños.</li><li>- Planificación de situaciones de juego.</li><li>- Aplicación de diferentes situaciones metodológicas.</li><li>- Adaptación de las situaciones de juego.</li><li>- Selección de juegos y juguetes a utilizar.</li><li>- Adecuación de pautas metodológicas.</li><li>- Facilitación de la creatividad y autonomía</li><li>- Uso de los tipos de juego.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigor en la estimulación de la curiosidad de la niña y el niño.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Distribución de los materiales en el espacio.</li><li>- Disposición del ambiente del aula.</li><li>- Selección de los juguetes.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i>	

## Escala A

4	<p><i>Para la creación y desarrollo de situaciones de juego infantil, se tienen en cuenta las características psicoevolutivas de la niña y niño, garantizando la fundamentación pedagógica de las actividades programadas, y así, adaptarse a sus necesidades y estimular su desarrollo integral, sin reproducir roles sexistas. El comportamiento de las niñas y niños se observa, en las diferentes situaciones de juego, estas se planifican con una metodología definida. Se aplican las diferentes estrategias metodológicas lúdicas y las situaciones de juego, a las necesidades de las niñas y niños, teniendo en cuenta, la atención a la diversidad. Los juegos y juguetes a utilizar, son seleccionados, en función de la intervención educativa a realizar, adecuándolos a las características y necesidades de las niñas y niños, favoreciendo su autonomía y creatividad. Se adecuan las pautas metodológicas establecidas por el equipo profesional, al momento evolutivo, favoreciendo su desarrollo integral, también se facilita la creatividad y autonomía en la planificación de las situaciones de juego. Se organizan las situaciones de juego infantil y se utilizan los tipos de juego, experimentando mediante los sentidos y empleando, en su caso, materiales de la vida cotidiana.</i></p>
3	<p><i>Para la creación y desarrollo de situaciones de juego infantil, se tienen en cuenta las características psicoevolutivas de la niña y niño, garantizando la fundamentación pedagógica</i></p>

	<p><i>de las actividades programadas, y así, adaptarse a sus necesidades y estimular su desarrollo integral, sin reproducir roles sexistas. El comportamiento de las niñas y niños se observa, en las diferentes situaciones de juego, estas se planifican con una metodología definida. Se aplican las diferentes estrategias metodológicas lúdicas y las situaciones de juego, a las necesidades de las niñas y niños, teniendo en cuenta, la atención a la diversidad. Los juegos y juguetes a utilizar, son seleccionados, en función de la intervención educativa a realizar, adecuándolos a las características y necesidades de las niñas y niños, favoreciendo su autonomía y creatividad. Se adecuan las pautas metodológicas establecidas por el equipo profesional, al momento evolutivo, favoreciendo su desarrollo integral, también se facilita la creatividad y autonomía en la planificación de las situaciones de juego. Se organizan las situaciones de juego infantil y se utilizan los tipos de juego, experimentando mediante los sentidos y empleando, en su caso, materiales de la vida cotidiana, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para la creación y desarrollo de situaciones de juego infantil, se tienen en cuenta las características psicoevolutivas de la niña y niño, garantizando la fundamentación pedagógica de las actividades programadas, y así, adaptarse a sus necesidades y estimular su desarrollo integral, sin reproducir roles sexistas. El comportamiento de las niñas y niños se observa, en las diferentes situaciones de juego, estas se planifican con una metodología definida. Se aplican las diferentes estrategias metodológicas lúdicas y las situaciones de juego, a las necesidades de las niñas y niños, teniendo en cuenta, la atención a la diversidad. Los juegos y juguetes a utilizar, son seleccionados, en función de la intervención educativa a realizar, adecuándolos a las características y necesidades de las niñas y niños, favoreciendo su autonomía y creatividad. Se adecuan las pautas metodológicas establecidas por el equipo profesional, al momento evolutivo, favoreciendo su desarrollo integral, también se facilita la creatividad y autonomía en la planificación de las situaciones de juego. Se organizan las situaciones de juego infantil y se utilizan los tipos de juego, experimentando mediante los sentidos y empleando, en su caso, materiales de la vida cotidiana, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final..</i></p>
1	<p><i>No crea ni desarrolla situaciones de juego infantil.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

### Escala B

4	<p><i>Para la estimulación de la curiosidad de la niña y del niño, cuidando de su seguridad, para potenciar y favorecer el desarrollo del juego y la manipulación de juguetes adecuados a su momento evolutivo, se distribuyen los materiales en el espacio al alcance de la niña y del niño potenciando su uso autónomo. La disposición del ambiente del aula se adapta a las distintas situaciones de juego y a los materiales y juguetes, estos son seleccionados atendiendo a los objetivos y la metodología previstos en la programación, y teniendo en cuenta las características individuales de las niñas y los niños del grupo. Se escogen los juguetes en función de sus características, condiciones de seguridad y posibilidades de uso.</i></p>
3	<p><i>Para la estimulación de la curiosidad de la niña y del niño, cuidando de su seguridad, para potenciar y favorecer el desarrollo del juego y la manipulación de juguetes adecuados a su</i></p>



	<p><i>momento evolutivo, se distribuyen los materiales en el espacio al alcance de la niña y del niño potenciando su uso autónomo. La disposición del ambiente del aula se adapta a las distintas situaciones de juego y a los materiales y juguetes, estos son seleccionados atendiendo a los objetivos y la metodología previstos en la programación, y teniendo en cuenta las características individuales de las niñas y los niños del grupo. Se escogen los juguetes en función de sus características, condiciones de seguridad y posibilidades de uso, aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></p>
2	<p><i>Para la estimulación de la curiosidad de la niña y del niño, cuidando de su seguridad, para potenciar y favorecer el desarrollo del juego y la manipulación de juguetes adecuados a su momento evolutivo, se distribuyen los materiales en el espacio al alcance de la niña y del niño potenciando su uso autónomo. La disposición del ambiente del aula se adapta a las distintas situaciones de juego y a los materiales y juguetes, estos son seleccionados atendiendo a los objetivos y la metodología previstos en la programación, y teniendo en cuenta las características individuales de las niñas y los niños del grupo. Se escogen los juguetes en función de sus características, condiciones de seguridad y posibilidades de uso, pero comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No estimula la curiosidad de la niña y niño.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 3 de la escala.

## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

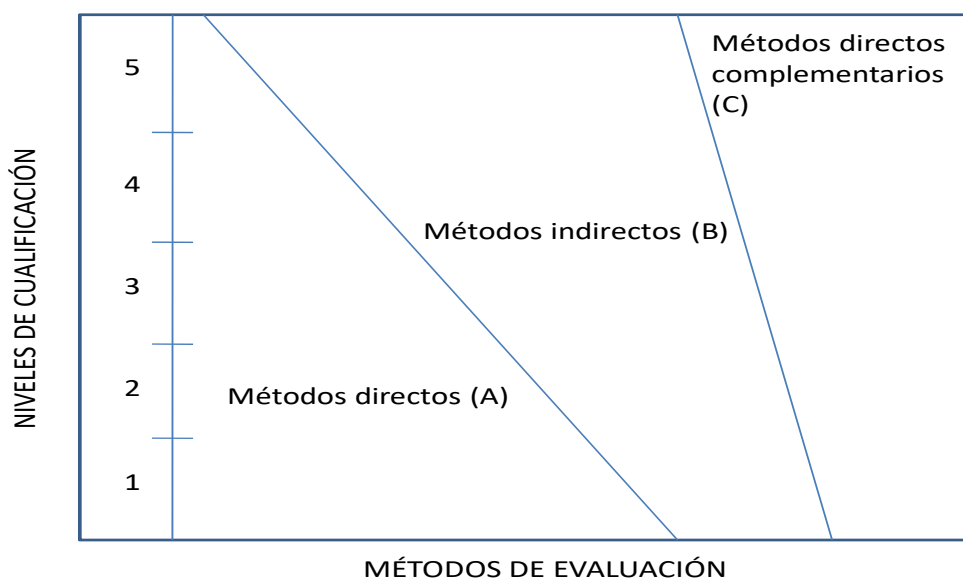
### 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.

b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:

- Observación en el puesto de trabajo (A).
- Observación de una situación de trabajo simulada (A).
- Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
- Pruebas de habilidades (C).
- Ejecución de un proyecto (C).
- Entrevista profesional estructurada (C).
- Preguntas orales (C).
- Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación de la UC. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles

superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

## **2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.**

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación formal y no tenga experiencia en el proceso de Promover e implementar situaciones de juego como eje de la actividad y del desarrollo infantil, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la dimensión relacionada con el "saber" y "saber estar" de la competencia profesional.
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente la UC, el contexto que incluye la situación profesional de evaluación, y las especificaciones de los "saberes" incluidos en las dimensiones de la competencia. Se recomienda utilizar una entrevista profesional estructurada.
- c) Si se evalúa a la persona candidata a través de la observación en el puesto de trabajo, se recomienda tomar como referente los logros expresados en las realizaciones profesionales considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.

- e) Por la importancia del “saber estar” recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Esta Unidad de Competencia es de nivel "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.



UNIÓN EUROPEA  
NextGenerationEU

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.