



GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1442_3: Programar acciones formativas para el empleo”

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: DOCENCIA DE LA
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO**

Código: SSC448_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 UC1442_3: Programar acciones formativas para el empleo.

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 Programar acciones formativas para el empleo., 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. Analizar la normativa vinculada a la formación profesional identificando las características de la oferta formativa existente para establecer las condiciones previas a la programación didáctica.

- 1.1 La normativa referente a las cualificaciones y a la formación profesional se analiza, identificando sus fines, acciones e instrumentos para comprender el contexto de la formación profesional.
- 1.2 La estructura del Sistema Nacional de Cualificaciones se examina, distinguiendo los ámbitos de aplicación en cada uno de los subsistemas de Formación profesional, así como los órganos competentes, sus funciones e instrumentos técnicos.
- 1.3 La estructura de las cualificaciones profesionales ordenadas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) se relaciona con la de sus formaciones asociadas, estableciendo criterios, para facilitar su integración en la programación didáctica.
- 1.4 Los requerimientos de las diversas iniciativas formativas se extraen de la normativa, atendiendo a los objetivos, contenidos y destinatarios para definir las bases de la programación didáctica.

2. Definir la estructura y el contenido de los Certificados de profesionalidad, identificando sus apartados, para elaborar programaciones didácticas orientadas a la acreditación de competencias profesionales.

- 2.1 La estructura modular de los Certificados de profesionalidad se analiza, identificando la organización de las competencias profesionales, para aplicarla en la elaboración de la programación didáctica.
- 2.2 Los apartados del certificado de profesionalidad se identifican ordenadamente para realizar un análisis previo de las características de la acción formativa.
- 2.3 Los requisitos de las prescripciones de los formadores se extraen de la normativa reguladora para comprobar la viabilidad de capacitación de los futuros docentes.
- 2.4 Los requisitos, vías y fases del procedimiento de evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales se definen para el conocimiento de los posibles candidatos.

3. Coordinar, con el resto del equipo, la formación técnica y profesional para el desarrollo de la acción formativa, utilizando estrategias colaborativas.

- 3.1 La consecución de los objetivos se garantiza, coordinando a todos los profesionales del equipo para implicarlos en el proceso formativo.
- 3.2 La acción formativa se organiza por el equipo de trabajo, distribuyendo funciones, fijando objetivos y metodología de trabajo para definir la línea de actuación.
- 3.3 Las estrategias de actuación planteadas por el equipo de trabajo, se dirigen a fomentar la coordinación, el compromiso y la responsabilidad conjunta para lograr los objetivos definidos en la programación de la acción formativa.
- 3.4 Las características de los destinatarios se especifican al definir la acción formativa, atendiendo a las normas y criterios establecidos en la

normativa reguladora de la formación y, en su caso, al protocolo de actuación para la selección del alumnado.

- 3.5 El procedimiento de revisión de las actuaciones que se desarrollen en la acción formativa, se define en su planificación, para que contribuya a la adaptación de la programación de manera que mejore la misma.

4. Elaborar programaciones didácticas, atendiendo a las necesidades formativas de los destinatarios y el modelo de impartición, que garanticen el desarrollo de la acción formativa.

- 4.1 Las condiciones previas y las necesidades de los destinatarios se analizan para orientar la programación didáctica, considerando posibles perfiles con dificultades específicas de aprendizaje.
- 4.2 Los elementos de la programación didáctica se definen dentro del conjunto de la acción formativa para facilitar posibles correcciones y adaptaciones durante el desarrollo de la acción formativa.
- 4.3 Los objetivos se redactan de manera precisa, en función de las competencias profesionales a adquirir, para orientar la acción formativa que se pretende desarrollar.
- 4.4 Los contenidos teóricos, procedimentales y actitudinales se elaboran, utilizando fuentes de información actualizadas y diseñando unidades didácticas significativas que garantizan el desarrollo de las competencias profesionales asociadas.
- 4.5 Las actividades de aprendizaje se diseñan en función de los objetivos, contenidos, características del alumnado y modalidad de formación a fin de facilitar el proceso de aprendizaje de los mismos.
- 4.6 Las estrategias metodológicas y los recursos didácticos facilitadores del aprendizaje se seleccionan en función de los objetivos, contenidos y modalidades de formación, adaptándolos a las capacidades y necesidades de los destinatarios.
- 4.7 El material a utilizar se detalla en un listado, especificando características y cantidades necesarias para el desarrollo de la acción formativa.
- 4.8 La temporalización de las unidades didácticas se establece en función de las características de la acción formativa, vinculándolas a criterios de eficacia.
- 4.9 Los instrumentos y momentos de la evaluación se definen, conforme a las normas técnicas establecidas en la normativa reguladora, para valorar la consecución de los objetivos previstos en la programación.

5. Elaborar planificaciones temporalizadas para las sesiones formativas, secuenciando los contenidos y actividades.

- 5.1 Las características y condiciones ambientales de las sesiones formativas se determinan con exactitud y claridad para prever la acción, asegurando la disponibilidad de espacios y medios.
- 5.2 Los contenidos, actividades de aprendizaje, estrategias y recursos metodológicos se secuencian en el guion didáctico, atendiendo a

criterios pedagógicos que garantizan la consecución de los objetivos definidos.

- 5.3 El tiempo destinado a la impartición de las unidades didácticas se determina con criterios realistas y flexibles para ajustarlo a las acciones a desarrollar.
- 5.4 La revisión de la planificación se desarrolla de forma continua, revisando cada paso del proceso para permitir adecuaciones y/o modificaciones durante el desarrollo de la acción formativa.
- 5.5 Las fuentes bibliográficas utilizadas en la elaboración de la acción formativa, se detallan según los estándares fijados para facilitar el acceso a la misma.

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 **UC1442_3: Programar acciones formativas para el empleo**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Estructura de la formación profesional para el empleo

- Sistema Nacional de la Formación Profesional. Sistema Nacional de Cualificaciones: cualificaciones profesionales. Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales: Catálogo Nacional de las cualificaciones profesionales. Procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales. Subsistema de Formación Profesional reglada. Subsistema de la Formación Profesional para el Empleo: características y destinatarios. Formación programada para empresas. Formación de oferta. Formación de demanda y en alternancia para el empleo.

2. Certificados de profesionalidad

- Estructura de los Certificados de profesionalidad: niveles de cualificación, perfil profesional. Módulos y unidades formativas: características, estructura. Requisitos y prescripción de los formadores. Itinerario profesional.

3. La programación didáctica de la formación para el empleo

- Elementos de la programación didáctica: objetivos, unidades didácticas, contenidos, metodología, temporalización, evaluación, materiales y recursos.
- Los objetivos: definición, funciones, clasificación, formulación y normas de redacción.
- Los contenidos formativos: tipología. Criterios para diferenciar los contenidos. Normas de redacción. Técnicas para la secuenciación de contenidos.
- Las dificultades específicas de aprendizaje (DEA): pautas para la programación.
- Las actividades de aprendizaje: tipología, estructura y criterios de redacción.

- Metodología para la formación: métodos y técnicas didácticas.
- Diferencia entre estrategias y técnicas metodológicas.
- Medios y recursos didácticos.
- Evaluación: tipología, criterios e instrumentos.

4. La planificación temporalizada en la formación para el empleo

- Guion didáctico, estructura y contenidos.
- Sistematización de la información.
- Secuenciación.

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:

- Trabajo en equipo y cooperación.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- Promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

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 “UC1442_3: Programar acciones formativas para el empleo”, 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 programar acciones formativas para el empleo. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1.** Crear estructura para los certificados profesionales.
- 2.** Elaborar y planificar programaciones didácticas para las sesiones formativas.
- 3.** Coordinar con el equipo utilizando estrategias colaborativas.

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:

Criterios de mérito	Indicadores de desempeño competente
<i>Rigor en la creación de estructura para los Certificados Profesionales.</i>	- Análisis de la estructura modular del Certificado de Profesionalidad. - Identificación de los apartados del Certificado de Profesionalidad. - Extracción de los requisitos de las prescripciones de formadores. - Definición de los requisitos, vías y fases del procedimiento de evaluación. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Eficiencia en la elaboración y planificación de programaciones didácticas para las sesiones formativas.</i>	- Análisis de las condiciones previas de los candidatos. - Definición de los elementos de la programación didáctica. - Redacción de los objetivos de manera precisa. - Elaboración de contenidos teóricos, procedimentales y actitudinales. - Diseño de las actividades en función de los objetivos. - Establecimiento de la temporalización de las unidades didácticas. - Definición de los instrumentos de evaluación. - Selección de las fuentes bibliográficas utilizadas. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i>
<i>Precisión en la coordinación con el equipo, utilizando estrategias colaborativas.</i>	- Garantía del cumplimiento de objetivos, implicando a todos los profesionales en el proceso formativo. - Definición de la línea de actuación distribuyendo funciones, fijando objetivos y metodología de trabajo. - Desarrollo del procedimiento de actuación al definir la acción formativa. <i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C.</i>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</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

Escala A

4	<i>Para crear la estructura de los Certificados Profesionales, analiza la estructura modular de los mismos e identifica los apartados de estos para realizar un análisis. Extrae los requisitos de las prescripciones de los formadores y define estos mismos a la vez que las vías y fases del procedimiento de evaluación.</i>
3	<i>Para crear la estructura de los Certificados Profesionales, analiza la estructura modular de los mismos e identifica los apartados de estos para realizar un análisis. Extrae los requisitos de las prescripciones de los formadores y define estos mismos a la vez que las vías y fases del procedimiento de evaluación. El candidato comete irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para crear la estructura de los Certificados Profesionales, analiza la estructura modular de los mismos e identifica los apartados de estos para realizar un análisis. Extrae los requisitos de las prescripciones de los formadores y define estos mismos a la vez que las vías y fases del procedimiento de evaluación. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No crea estructura para los certificados profesionales.</i>

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

Escala B

4	<i>Para elaborar y planificar programaciones didácticas para las sesiones formativas, analiza las condiciones previas de los candidatos, define los elementos de la programación didáctica, redacta los objetivos de manera precisa y elabora contenidos teóricos, procedimentales y actitudinales. Diseña las actividades en función de los objetivos y establece la temporalización de las unidades didácticas, define los instrumentos de evaluación y selecciona las fuentes bibliográficas utilizadas.</i>
3	<i>Para elaborar y planificar programaciones didácticas para las sesiones formativas, analiza las condiciones previas de los candidatos, define los elementos de la programación didáctica, redacta los objetivos de manera precisa y elabora contenidos teóricos, procedimentales y actitudinales. Diseña las actividades en función de los objetivos y establece la temporalización de las unidades didácticas, define los instrumentos de evaluación y selecciona las fuentes bibliográficas utilizadas. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	

	<i>Para elaborar y planificar programaciones didácticas para las sesiones formativas, analiza las condiciones previas de los candidatos, define los elementos de la programación didáctica, redacta los objetivos de manera precisa y elabora contenidos teóricos, procedimentales y actitudinales. Diseña las actividades en función de los objetivos y establece la temporalización de las unidades didácticas, define los instrumentos de evaluación y selecciona las fuentes bibliográficas utilizadas. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No elabora ni planifica programaciones didácticas para las sesiones formativas.</i>

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

Escala C

4	<i>Para coordinar con el equipo, utilizando estrategias colaborativas, garantiza el cumplimiento de objetivos, implicando a todos los profesionales en el proceso formativo. Define la línea de actuación distribuyendo funciones, fijando objetivos y metodología del trabajo. Desarrolla el procedimiento de actuación al definir la acción formativa.</i>
3	<i>Para coordinar con el equipo, utilizando estrategias colaborativas, garantiza el cumplimiento de objetivos, implicando a todos los profesionales en el proceso formativo. Define la línea de actuación distribuyendo funciones, fijando objetivos y metodología del trabajo. Desarrolla el procedimiento de actuación al definir la acción formativa. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para coordinar con el equipo, utilizando estrategias colaborativas, garantiza el cumplimiento de objetivos, implicando a todos los profesionales en el proceso formativo. Define la línea de actuación distribuyendo funciones, fijando objetivos y metodología del trabajo. Desarrolla el procedimiento de actuación al definir la acción formativa. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No coordina con el equipo ni utiliza estrategias colaborativas.</i>

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.

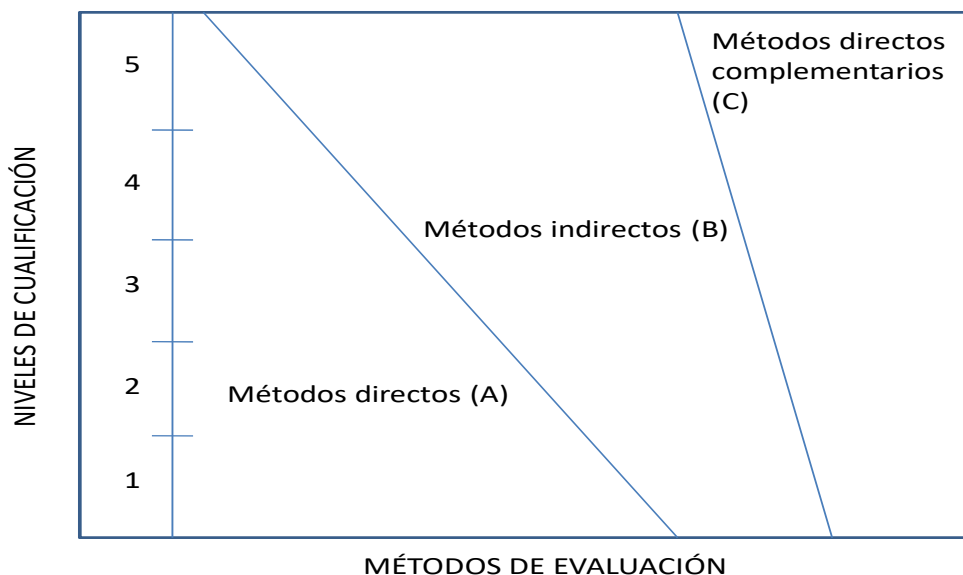
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá

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:

- a) **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 Planificar y determinar el proceso de decoración de vidrio mediante aplicaciones de color, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la
- 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.

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.