



## GUÍA DE EVIDENCIAS DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC2689\_3: Tutorizar 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 UC2689\_3: Tutorizar 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 Tutorizar 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. Establecer condiciones y requisitos de acceso a una acción formativa en modalidad mixta o teleformación para el cumplimiento de los requisitos tecnológicos que conlleva.***

- 1.1 Los requisitos de acceso a acciones de formación mixta y teleformación se dan a conocer al alumnado, teniendo estos a su disposición los recursos de aprendizaje necesarios y debiendo ser inclusivos para el alumnado que pueda presentar dificultades en el aprendizaje.
- 1.2 Las pruebas de competencias digitales se realizan de manera obligatoria para acceder a acciones de teleformación y formación mixta.
- 1.3 La guía del alumnado se redacta -acorde a los requisitos de la acción formativa-, identificando los aspectos claves del programa para facilitar el seguimiento por parte del alumnado.
- 1.4 El manual de la plataforma se pone al alcance del alumnado, garantizando el acceso a la información sobre el funcionamiento y herramientas de la plataforma e indicando las vías de comunicación disponibles con el personal tutor para la resolución de cualquier duda.

## ***2. Tutorizar la acción formativa, comprobando la actualidad e idoneidad de sus contenidos y actividades para orientar al alumnado en su proceso de aprendizaje desde el inicio.***

- 2.1 El índice y la relación de contenidos se ponen a disposición del alumnado durante el desarrollo de toda la acción formativa, permitiendo que definan su propio ritmo de aprendizaje.
- 2.2 Los contenidos se exponen en la plataforma, en la que se intercalan pruebas objetivas y ejercicios prácticos que faciliten la adquisición de las competencias profesionales descritas.
- 2.3 Los contenidos formativos se presentan sobre la base de modelos cercanos a la realidad facilitando, si procede, por el personal tutor de la acción formativa, la actualización de la normativa de formación profesional para el empleo.
- 2.4 Las características del aprendizaje en la modalidad de teleformación se presentan de manera que el alumnado conozca las expectativas y los requisitos para la consecución de objetivos de la acción formativa.
- 2.5 El logro de objetivos se revisa sistemáticamente, valorando la evolución de cada participante, prestando especial atención a aquéllos en los que se observen o conozcan mayores dificultades.
- 2.6 La motivación, como labor imprescindible de tutorización se mantiene, garantizando la adquisición de competencias y previniendo posibles dificultades que lleven al abandono.
- 2.7 El índice, contenido, expectativas y requisitos de la acción formativa se facilita, teniendo en cuenta al alumnado que presente dificultades en el aprendizaje para asegurar la consecución del objetivo.

## ***3. Realizar actividades compatibles con el sistema de aprendizaje, promoviendo la participación del alumnado en el entorno virtual, utilizando los recursos y estrategias didácticas disponibles para la tutorización.***

- 3.1 La participación del alumnado se fomenta a través de las herramientas de comunicación facilitadas, estableciendo sus normas de uso para garantizar la tutorización efectiva.
- 3.2 Las estrategias motivacionales que fomentan la interacción del personal tutor con el alumnado y entre ellos se aplican, usando las herramientas de comunicación disponibles.
- 3.3 Los ejercicios prácticos enviados por el alumnado se corrigen, señalando las áreas de mejora con las explicaciones pertinentes para favorecer su aprendizaje.
- 3.4 La actividad del alumnado se analiza periódicamente para detectar posibles dificultades en el aprendizaje a través de su actividad en la plataforma y de los ejercicios escritos para ofrecer actividades de refuerzo que faciliten la asimilación de contenidos y la realización de actividades.
- 3.5 La información considerada relevante sobre el desarrollo del curso se actualiza para ser difundida como estrategia motivacional a través de los canales de comunicación disponibles.
- 3.6 Los indicadores de realización y superación del curso se revisan periódicamente para informar al alumnado de su progreso y contactar con aquellos que puedan necesitar adaptaciones con el fin de ayudarle a superar el proceso formativo.
- 3.7 La presentación de contenidos y el diseño de actividades se realizan aplicando metodologías innovadoras en el uso de las TIC como herramientas interactivas y la gamificación.

#### ***4. Evaluar los resultados de la acción formativa en base a los indicadores de desempeño y criterios de evaluación preestablecidos para modificar aquellos aspectos de la programación que lo requieran.***

- 4.1 La presentación de las tareas que conforman el expediente del alumnado se revisan con antelación a las fechas límites de entrega, comunicando al alumnado posibles retrasos.
- 4.2 Los criterios de evaluación se establecen de manera objetiva, garantizando la adquisición de competencias profesionales vinculadas al marco correspondiente.
- 4.3 El método, los instrumentos y criterios de evaluación se ponen en conocimiento del alumnado, orientándoles hacia los objetivos a alcanzar.
- 4.4 Los resultados de las evaluaciones se publican en la plataforma, facilitando su descarga por parte del alumnado.
- 4.5 La evaluación del resultado de la acción formativa se tiene en cuenta, modificando la programación si procede, con el fin de incorporar mejoras para el alumnado que presente dificultades en el aprendizaje.

#### **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 **UC2689\_3: Tutorizar acciones formativas para el empleo**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### ***1. Formación y aprendizaje en línea***

- Aprendizaje en línea: Teleformación, mixta. Características y diferencias.
- Requisitos y características del aprendizaje en línea.
- Plataforma de teleformación.
- Organización y planificación de acciones.
- Criterios para la temporalización de la acción tutorial.

### ***2. Funciones, habilidades y competencias del personal tutor***

- La figura del personal tutor y sus roles: activo, proactivo y reactivo. Funciones.
- Supervisión y seguimiento del aprendizaje.
- Habilidades tutoriales.
- Plan de actuación individualizado.
- La evaluación en línea.

### ***3. Métodos, estrategias y herramientas tutoriales. Comunicación y evaluación en línea***

- La comunicación online. Estrategias metodológicas.
- La motivación: métodos para la formación online.
- Las TIC en la formación: clasificación y características. Ventajas y desventajas.
- Recursos en el entorno virtual.
- Las redes sociales como elemento de búsqueda de recursos para el empleo.

### **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:

- Motivación.
- 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.

- Redactar con claridad y enfatizar los resultados positivos, teniendo en cuenta los contras por la carencia de la comunicación no verbal.
- 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 “UC2689\_3: Tutorizar 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 tutorizar acciones formativas para el empleo. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1.** Realizar una modalidad de condiciones y requisitos de acceso.
- 2.** Realizar actividades compatibles con el sistema de aprendizaje y tutorizar la acción formativa.

***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>Rigor en el establecimiento de condiciones y requisitos de acceso.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Acceso a formación mixta y teleformación.</li><li>- Realización de pruebas de competencia digitales.</li><li>- Redacción de la guía del alumnado.</li><li>- Ayuda al acceso de la información a través de la plataforma.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Exactitud en la realización de actividades compatibles con el sistema de aprendizaje y tutorizar la acción formativa.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fomento de la participación del alumnado.</li><li>- Fomento de la interacción del personal tutor con el alumnado.</li><li>- Análisis de la actividad del alumnado.</li><li>- Actualización de la información considerada relevante.</li><li>- Revisión de los indicadores de realización y superación del curso.</li><li>- Realización de la presentación de contenidos y el diseño de actividades.</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	<i>Para realizar una modalidad de condiciones y requisitos de acceso, lo realiza de forma mixta y teleformación. Realiza pruebas de competencias digitales para acceder a acciones de teleformación y formación mixta. Redacta la guía del alumnado identificando los aspectos claves del programa y accede a la información a través de la plataforma.</i>
3	<i>Para realizar una modalidad de condiciones y requisitos de acceso, lo realiza de forma mixta y teleformación. Realiza pruebas de competencias digitales para acceder a acciones de teleformación y formación mixta. Redacta la guía del alumnado identificando los aspectos claves del programa y accede a la información a través de la plataforma. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para realizar una modalidad de condiciones y requisitos de acceso, lo realiza de forma mixta y teleformación. Realiza pruebas de competencias digitales para acceder a acciones de teleformación y formación mixta. Redacta la guía del alumnado identificando los aspectos claves del programa y accede a la información a través de la plataforma. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No realiza una modalidad de condiciones y requisitos de acceso.</i>

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

### Escala B

4	<i>Para realizar actividades compatibles con el sistema de aprendizaje y tutorizar la acción formativa, fomenta la participación del alumnado a través de las herramientas de comunicación. Fomenta la interacción del personal tutor con el alumnado. Analiza la actividad del alumnado para detectar posibles dificultades en el aprendizaje. Realiza indicadores de realización y superación del curso. Realiza la presentación de contenidos y diseño de actividades.</i>
3	



	<i>Para realizar actividades compatibles con el sistema de aprendizaje y tutorizar la acción formativa, fomenta la participación del alumnado a través de las herramientas de comunicación. Fomenta la interacción del personal tutor con el alumnado. Analiza la actividad del alumnado para detectar posibles dificultades en el aprendizaje. Realiza indicadores de realización y superación del curso. Realiza la presentación de contenidos y diseño de actividades. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para realizar actividades compatibles con el sistema de aprendizaje y tutorizar la acción formativa, fomenta la participación del alumnado a través de las herramientas de comunicación. Fomenta la interacción del personal tutor con el alumnado. Analiza la actividad del alumnado para detectar posibles dificultades en el aprendizaje. Realiza indicadores de realización y superación del curso. Realiza la presentación de contenidos y diseño de actividades. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No realiza actividades compatibles con el sistema de aprendizaje ni tutoriza la acción formativa.</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.

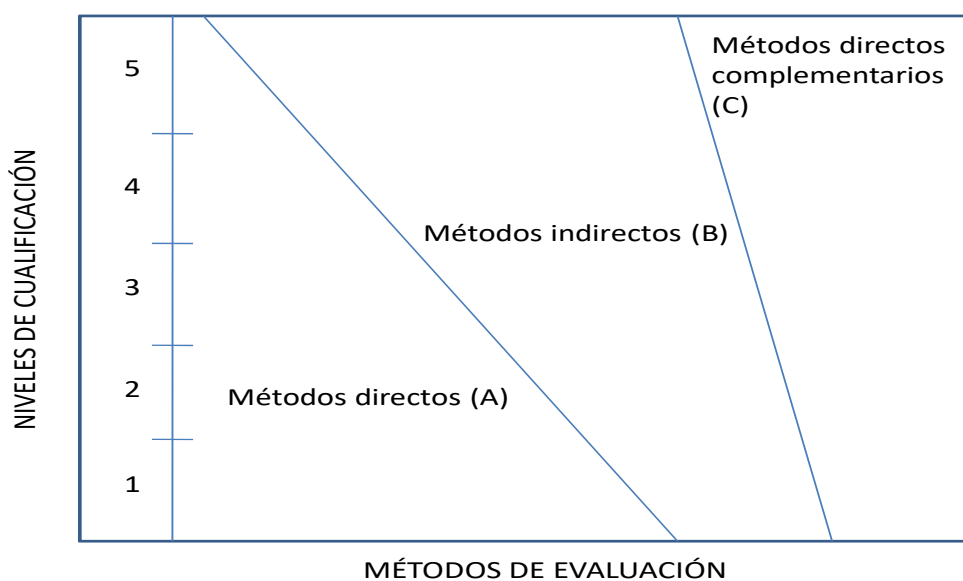
### 2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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:

- 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



UNIÓN EUROPEA  
NextGenerationEU

mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.