



## **GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA**

**“UC1442\_3 Programar acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral”**

**CUALIFICACIÓN PROFESIONAL: PROCESOS DE  
ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN 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 adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral.

### 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 principales y secundarias que intervienen en la programación de acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades principales y a dos las actividades secundarias relacionadas.



**1. Analizar la normativa vinculada a la formación profesional para el empleo teniendo en cuenta el tipo de acción formativa a desarrollar, definiendo las acciones previas para el desarrollo de la misma, teniendo en cuenta el perfil profesional de los destinatarios, atendiendo a sus necesidades de formación, para considerar estos aspectos en la acción formativa a desarrollar.**

- 1.1 Identificar la normativa vinculada a la formación profesional para el empleo, teniendo en cuenta la acción formativa a desarrollar, para aplicarla.
- 1.2 Aplicar la normativa identificada, teniendo en cuenta la acción formativa a desarrollar, para que se refleje en la misma.
- 1.3 Definir las acciones previas de la acción formativa a desarrollar, al inicio del proceso, para orientar la programación didáctica.
- 1.4 Analizar el perfil profesional de los destinatarios de la acción formativa, atendiendo a sus necesidades de formación, para que se reflejen en la programación didáctica.
  - Desarrollar la actividad teniendo en cuenta la acción formativa a desarrollar y el perfil profesional de los destinatarios
  - Desarrollar la actividad considerando la normativa vinculada a la formación profesional aplicable.

**2. Organizar la formación técnica y profesional para el desarrollo de la acción formativa, en coordinación con el equipo de trabajo, atendiendo a normas y protocolos de actuación.**

- 2.1 Organizar la acción formativa, distribuyendo funciones, fijando objetivos y metodología de trabajo que garanticen la acción formativa.
- 2.2 Determinar estrategias de actuación, fomentando la coordinación, el compromiso y la responsabilidad conjunta para el desarrollo de la acción formativa.
- 2.3 Identificar las características que deben cumplir los destinatarios de la acción formativa a desarrollar atendiendo a los criterios establecidos y a protocolos de actuación para la selección del alumnado.
- 2.4 Definir el procedimiento de revisión de las actuaciones que se desarrollen en la acción formativa, incluyéndolo en la planificación de la misma.
  - Desarrollar la actividad en coordinación con el equipo de trabajo.
  - Desarrollar la actividad atendiendo a las normas y protocolos de actuación aplicables.

**3. Elaborar programaciones didácticas diseñando sus elementos (objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, metodología, recursos didácticos, temporalización, instrumentos de evaluación), atendiendo a las normas técnicas y didácticas establecidas, para desarrollar acciones formativas que faciliten el proceso de aprendizaje de las competencias profesionales.**

- 3.1 Esquematizar la programación didáctica, asegurando las adaptaciones y correcciones durante el desarrollo.
- 3.2 Identificar los objetivos de la acción formativa redactándolos, atendiendo a las competencias profesionales a adquirir.



- 3.3 Estructurar los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa secuenciándolos en unidades didácticas o de trabajo, atendiendo a las competencias profesionales a desarrollar y a los objetivos programados, utilizando fuentes de información actualizada.
- 3.4 Diseñar las actividades de aprendizaje estructurándolas, atendiendo a los objetivos programados, los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de los destinatarios, el tiempo disponible y la modalidad de formación.
- 3.5 Seleccionar las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, atendiendo a los objetivos programados, los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de las personas destinatarias, el tiempo disponible y la modalidad de formación.
- 3.6 Determinar la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa, garantizando su eficacia.
- 3.7 Listar los recursos didácticos a utilizar en la acción formativa, especificando las características y cantidad, para garantizar su disponibilidad a la hora de desarrollar la acción formativa.
- 3.8 Diseñar los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa, atendiendo a las normas técnicas y didácticas establecidas, para garantizar que se cumplen los objetivos de la programación.
  - Desarrollar la actividad atendiendo a las normas técnicas y didácticas establecidas aplicables.
  - Desarrollar la actividad atendiendo al proceso de aprendizaje de las competencias profesionales aplicable.

**4. *Elaborar planificaciones temporalizadas de las sesiones formativas secuenciando y estructurando los contenidos, actividades de aprendizaje y estrategias metodológicas, teniendo en cuenta la programación de la acción formativa, el tiempo, el espacio y los medios disponibles y revisando la misma para garantizar la consecución de los objetivos programados***

- 4.1 Definir las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas, teniendo en cuenta el conjunto de la programación de la acción formativa.
- 4.2 Elaborar el guión didáctico de las sesiones formativas, estructurando y secuenciando los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias metodológicas, atendiendo a criterios pedagógicos y al tiempo disponible, garantizando el proceso de enseñanza aprendizaje.
- 4.3 Revisar el guión didáctico de forma continua, permitiendo adecuaciones y modificaciones de la acción formativa.
- 4.4 Elaborar el índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa, atendiendo a los estándares establecidos al efecto, para facilitar el acceso a las mismas.
  - Desarrollar la actividad atendiendo a la programación de la acción formativa.
  - Desarrollar la actividad teniendo en cuenta los objetivos programados aplicables, así como el tiempo, espacio y medios disponibles aplicables

**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 adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

**1. *Análisis de la normativa relativa a formación profesional para el empleo.***

- Identificación de la normativa vinculada a la formación profesional para el empleo.
- Aplicación de la normativa vinculada a la formación profesional para el empleo.
- Determinación de las acciones previas de la acción formativa para el empleo a desarrollar.
- Análisis del perfil profesional de los destinatarios de la acción formativa para el empleo.

**2. *Organización de la acción formativa para el empleo a desarrollar.***

- Definición de estrategias de actuación de la acción formativa para el empleo.
- Identificación de las características que deben cumplir los destinatarios de la acción formativa.
- Determinación del procedimiento de revisión de las actuaciones de la acción formativa para el empleo.

**3. *Elaboración de la programación didáctica de acciones formativas para el empleo.***

- Identificación de los objetivos de la acción formativa para el empleo.
- Estructuración de los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa.
- Diseño de las actividades de aprendizaje de la acción formativa.
- Selección de las estrategias metodológicas y los recursos didácticos de la acción formativa para el empleo.
- Determinación de la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa para el empleo.
- Listado de los recursos didácticos a utilizar en la acción formativa.
- Diseño de los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa para el empleo.

**4. *Elaboración de planificaciones temporalizadas de las sesiones formativas.***

- Definición de las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas.
- Elaboración del guión didáctico de las sesiones formativas para el empleo.
- Revisión del guión didáctico de forma continua.
- Elaboración del índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa.



**Saberes comunes que dan soporte a las actividades profesionales de esta unidad de competencia.**

- Acción formativa: tipos de acción formativa (formación de demanda, de oferta y en alternancia, entre otras).
- Coordinación con el equipo de trabajo.

**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:

1. En relación con la empresa deberá:

- 1.1 Percibir el impacto de las decisiones y actividades en las áreas de la empresa relativas a impartición de acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 1.2 Demostrar flexibilidad para afrontar situaciones de formación.
- 1.3 Gestionar la información, los recursos materiales y el tiempo de trabajo, para llevar a cabo la acción formativa.
- 1.4 Aplicar los protocolos de trabajo establecidos en la empresa, así como la normativa que regula los procesos de trabajo y las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales.

2. En relación con las personas deberá:

- 2.1 Colaborar de forma eficaz con los miembros del equipo multidisciplinar y otros compañeros.
- 2.2 Asumir responsabilidades y decisiones en relación con las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.3 Comunicarse con las personas destinatarias de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.4 Mostrar asertividad, empatía y sociabilidad en el trato.
- 2.5 Respetar los canales de comunicación establecidos por la organización.
- 2.6 Dirigir a las personas y lograr que contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos planteados en las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.7 Atender a las dificultades y mejoras que se propongan y valorar las aportaciones que se realicen.
- 2.8 Tutorizar, supervisar y ayudar a desarrollar habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de los destinatarios de la formación profesional para el empleo.

3. En relación con el profesional deberá:

- 3.1 Controlar las emociones y comportamientos en situaciones de trabajo problemáticas y de presión, demostrando confianza en uno mismo a la hora de afrontarlas.
- 3.2 Actuar en el trabajo siempre de forma autocrítica bajo presión exterior o estrés, evitando que la actuación personal no esté influenciada por circunstancias internas o externas.



- 3.3 Evaluar con frecuencia y profundidad su propio comportamiento y la realidad que le rodea en la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 3.4 Mostrar iniciativa y autonomía personal en la toma de decisiones a la hora de llevar a cabo la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas, empleando tiempo y esfuerzo en ampliar conocimientos e información complementaria para aplicarlos en el desarrollo de acciones formativas.
- 3.5 Buscar soluciones a problemas y necesidades que presenten las personas destinatarias directas e indirectas de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 3.6 Identificar los puntos fuertes y débiles que necesitan mejora y los problemas que puedan surgir en el desarrollo de las actividades de formación.

## **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 adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral”, se tiene 1 situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### **1.2.1. Situación profesional de evaluación número 1.**

#### **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 adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de las personas destinatarias y a la realidad laboral. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Elaborar una programación didáctica de formación para el empleo.



2. Planificar las sesiones formativas.

**Condiciones adicionales:**

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada, en entornos reales y controlados de trabajo.
- Se dispondrá de instrumentos y recursos didácticos para la realización de las pruebas de evaluación, así como de material informático específico (hardware y software) y material de oficina (lápiz, papel, entre otros) utilizado por los profesionales en el registro del desarrollo de su actividad.
- Se dispondrá del equipamiento específico establecido para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberán de ser de uso generalizado en el sector (materiales, mobiliario, entre otros).
- Se asignará un periodo para cada actividad en función del tiempo empleado o invertido por un profesional, para que la persona a evaluar trabaje en condiciones de estrés profesional.
- Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias.
- Durante la planificación de las sesiones formativas, la persona candidata deberá elaborar un guión didáctico de una sesión formativa.
- 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 número 1.**

Con el objeto de optimizar la validez y fiabilidad del resultado de la evaluación, esta Guía incluye unos criterios de evaluación integrados y, por tanto, reducidos en número. 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 número 1, los criterios se especifican en el cuadro siguiente:

<i>Criterios de mérito</i>	<i>Indicadores, escalas y umbrales de desempeño competente</i>
<i>Elaboración de una programación didáctica de formación para el empleo</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Redacción de objetivos de aprendizaje.</li><li>- Estructuración de los contenidos teóricos, prácticos y</li></ul>



	<p>profesionalizadores de la acción formativa (utilizando fuentes de información actualizada)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Diseño de las actividades de aprendizaje estructurándolas.</li><li>- Selección de estrategias metodológicas y recursos didácticos.</li><li>- Temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa.</li><li>- Listado de recursos didácticos a utilizar en la acción formativa, especificando las características y cantidad (garantizar su disponibilidad a la hora de desarrollar la acción formativa)</li><li>- Diseño de los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa (garantizar que se cumplen los objetivos de la programación)</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Planificación de las sesiones formativas</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Definición de las características y condiciones ambientales de las sesiones formativas.</li><li>- Elaboración del guión didáctico de las sesiones formativas.</li><li>- Revisión del guión didáctico permitiendo modificaciones de la acción formativa.</li><li>- Elaboración del índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa (facilitar el acceso a las mismas)</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Desarrollo de la actividad atendiendo a las normas y protocolos de actuación</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Aplicación normas para dirigir los procesos de enseñanza-aprendizaje hacia los objetivos educativos en la formación profesional para el empleo.</li><li>- Atención a los protocolos de actuación aplicables a la formación profesional para el empleo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

## Escala A

- 5 | Establece los objetivos de aprendizaje ,estructura los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa, secuenciándolos en unidades didácticas o de trabajo, diseña las actividades de aprendizaje estructurándolas, selecciona las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, establece la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa garantizando su eficacia, lista los recursos didácticos especificando las características y cantidad y diseña los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa, atendiendo a las normas técnicas y didácticas establecidas, todo ello atendiendo a las competencias profesionales a desarrollar y a los objetivos establecidos en el ejercicio, los contenidos teóricos, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de los destinatarios, el tiempo disponible y la modalidad de formación.
- 4 | Establece los objetivos de aprendizaje, estructura los contenidos teóricos, prácticos y



	<p><i>profesionalizadores de la acción formativa, secuenciándolos en unidades didácticas o de trabajo, diseña las actividades de aprendizaje estructurándolas, selecciona las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, establece la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa, lista los recursos didácticos aunque no especifica las características y cantidad y diseña los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa, atendiendo a las normas técnicas y didácticas establecidas, atendiendo a las competencias profesionales a desarrollar y a los objetivos establecidos en el ejercicio, los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de los destinatarios, el tiempo disponible y la modalidad de formación.</i></p>
3	<p><i>Establece los objetivos de aprendizaje, estructura los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa, secuenciándolos en unidades didácticas o de trabajo, diseña las actividades de aprendizaje pero no las estructura, selecciona las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, establece la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa, lista los recursos didácticos aunque no especifica las características y cantidad y diseña los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa, atendiendo a las normas técnicas y didácticas establecidas, atendiendo a las competencias profesionales a desarrollar y a los objetivos establecidos en el ejercicio, los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de los destinatarios, el tiempo disponible y la modalidad de formación.</i></p>
2	<p><i>Establece los objetivos de aprendizaje, estructura los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa, sin secuenciar las unidades didácticas o de trabajo, diseña las actividades de aprendizaje pero no las estructura, selecciona las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, establece la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa, lista los recursos didácticos aunque no especifica las características y cantidad y diseña los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa, sin atender a las normas técnicas y didácticas establecidas, atendiendo a las competencias profesionales a desarrollar y a los objetivos establecidos en el ejercicio, los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de los destinatarios, el tiempo disponible y la modalidad de formación.</i></p>
1	<p><i>No establece los objetivos de aprendizaje, aunque estructura los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores de la acción formativa, sin secuenciar las unidades didácticas o de trabajo, diseña las actividades de aprendizaje pero no las estructura, selecciona las estrategias metodológicas y los recursos didácticos, no establece la temporalización de las unidades didácticas o de trabajo de la acción formativa, lista los recursos didácticos aunque no especifica las características y cantidad, no diseña los instrumentos y momentos de la evaluación del aprendizaje en la acción formativa, sin atender a las normas técnicas y didácticas establecidas, atendiendo a las competencias profesionales a desarrollar y a los objetivos establecidos en el ejercicio, los contenidos teórico, prácticos y profesionalizadores definidos, las características de los destinatarios, el tiempo disponible y la modalidad de formación.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 de la escala.

### Escala B

5	<p><i>Define las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas, teniendo en cuenta el conjunto de la programación de la acción formativa planteada, elabora el guión didáctico de las sesiones formativas, estructurando y secuenciando los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y</i></p>
---	--



	<p><i>estrategias metodológicas, atendiendo a criterios pedagógicos y al tiempo disponible, garantizando el proceso de enseñanza aprendizaje, propone la revisión continua del guión didáctico, permitiendo modificaciones de la acción formativa, en su caso y elabora el índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa, atendiendo a los estándares establecidos al efecto.</i></p>
4	<p><i>Define las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas, teniendo en cuenta el conjunto de la programación de la acción formativa planteada, elabora el guión didáctico de las sesiones formativas, estructurando y secuenciando los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias metodológicas, atendiendo a criterios pedagógicos y al tiempo disponible, garantizando el proceso de enseñanza aprendizaje, propone la revisión continua del guión didáctico, permitiendo modificaciones de la acción formativa, en su caso, elabora el índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa, aunque no atiende a los estándares establecidos al efecto.</i></p>
3	<p><i>Define las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas, teniendo en cuenta el conjunto de la programación de la acción formativa planteada, elabora el guión didáctico de las sesiones formativas, estructurando y secuenciando los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias metodológicas, atendiendo a criterios pedagógicos y al tiempo disponible, garantizando el proceso de enseñanza aprendizaje, propone la revisión continua del guión didáctico, permitiendo modificaciones de la acción formativa, en su caso, no elabora el índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa.</i></p>
2	<p><i>Define las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas, teniendo en cuenta el conjunto de la programación de la acción formativa planteada, elabora el guión didáctico de las sesiones formativas, estructurando y secuenciando los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias metodológicas, atendiendo a criterios pedagógicos y al tiempo disponible, garantizando el proceso de enseñanza aprendizaje, no propone la revisión continua del guión didáctico por lo que no permite modificaciones de la acción formativa, en el caso en el que proceda, no elabora el índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa.</i></p>
1	<p><i>Define las características y condiciones ambientales (tiempo, espacios y medios disponibles, entre otros) de las sesiones formativas, teniendo en cuenta el conjunto de la programación de la acción formativa planteada, elabora el guión didáctico de las sesiones formativas, aunque no lo estructura ni secuencia los objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos y estrategias metodológicas; no atiende, por tanto, a criterios pedagógicos ni al tiempo disponible, no propone la revisión continua del guión didáctico ni elabora el índice de fuentes bibliográficas utilizadas en la acción formativa.</i></p>

Nota: el umbral de desempeño competente corresponde a la descripción establecida en el número 4 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

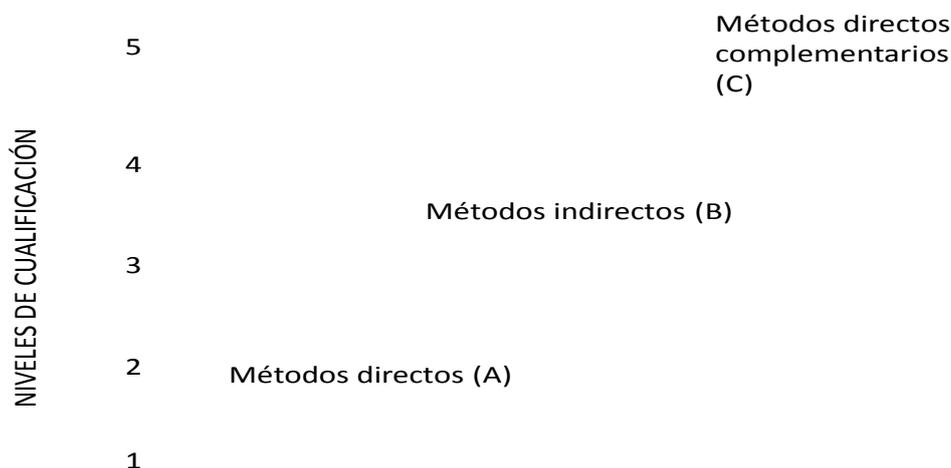


fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación de la unidad de competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

## 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).





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 un candidato de bajo nivel cultural al que se le aprecien dificultades de expresión escrita. 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 no formal y no tenga experiencia en la programación de acciones formativas para el empleo adecuándolas a las características y condiciones de la formación, al perfil de los destinatarios y a la realidad laboral, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista estructurada profesional 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 uno profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Se comprobará la capacidad de la persona candidata en respuesta a contingencias, poniéndole en situaciones similares a las que se describen a continuación:
- Durante el desarrollo de la programación didáctica, la persona candidata tendrá que especificar qué elementos (objetivos, contenidos, actividades de aprendizaje, metodología, recursos didácticos, temporalización, instrumentos de evaluación, entre otros) son los que debe tener en cuenta de cara a la elaboración.
  - Durante la planificación de las sesiones formativas, la persona candidata deberá elaborar un guión didáctico, secuenciando y estructurando los contenidos, actividades de aprendizaje, recursos didácticos, estrategias metodológicas, entre otras.
- f) 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.
- 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 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.



- h) Se recomienda que la situación profesional de evaluación conste de una parte teórica y otra parte práctica (tres horas máximos entra las dos).



## GLOSARIO DE TÉRMINOS UTILIZADOS EN PROGRAMAR ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO ADECUÁNDOLAS A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES DE LA FORMACIÓN, AL PERFIL DE LOS DESTINATARIOS Y A LA REALIDAD LABORAL

**Acción formativa para el empleo:** es la que está dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos, con objetivos, contenidos y duración propios y que puede estar vinculada o no a la obtención de los certificados de profesionalidad.

**Formación de demanda:** es una de las iniciativas de formación del subsistema de formación para el empleo, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.

**Formación de oferta:** es una de las iniciativas de formación del subsistema de formación para el empleo, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.

**Formación en alternancia con el empleo:** es una de las iniciativas de formación del subsistema de formación para el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo- formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

**Guión didáctico:** es aquel que muestra los contenidos totalmente desarrollados.

**Programación didáctica:** es el proceso de planificación de la formación. Se compone de una ordenación operativa de todo un sistema de actividades de aprendizaje y evaluación, para unos alumnos en un contexto laboral, económico y social determinado, con vistas a alcanzar las capacidades terminales, en el marco de la competencia general del título correspondiente.