



GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

“UC1446_3 Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo”

**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 UC1446_3 Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional 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 principales y secundarias que intervienen en la facilitación de información, la orientación laboral y promoción de la calidad de la formación profesional para el empleo, y que se indican a continuación:

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

1. *Recabar información sobre la realidad formativa, laboral y contexto profesional de la especialidad de la que se trate, identificando los*



recursos de búsqueda de empleo (observatorios de empleo, ofertas de trabajo, oficinas de empleo, entre otros) y la oferta formativa existente, para transmitir oportunidades de empleo a la persona solicitante, atendiendo al intercambio de información entre profesionales, empresas, organizaciones e instituciones.

- 1.1 Analizar la realidad formativa, laboral y contexto profesional de la especialidad de la que se trate, recopilando información, para transmitir oportunidades de empleo a las personas solicitantes.
- 1.2 Identificar los recursos de búsqueda de empleo (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros), que favorezcan la inserción laboral.
- 1.3 Clasificar los recursos de búsqueda de empleo identificados (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros), atendiendo a la especialidad laboral.
- 1.4 Establecer vías de comunicación con el contexto social y laboral, favoreciendo el intercambio de información entre profesionales, empresas, organizaciones e instituciones.
 - Desarrollar la actividad transmitiendo oportunidades de empleo a la persona solicitante.
 - Desarrollar la actividad atendiendo al intercambio de información entre profesionales, empresas, organizaciones e instituciones

2. Motivar a las personas destinatarias de la acción formativa, potenciando su protagonismo activo y su responsabilidad, en el proceso de inserción laboral, asesorándolas sobre la realidad formativa, laboral y contexto profesional de su especialidad , teniendo en cuenta sus competencias personales, técnicas y su experiencia laboral, para implicarle en el mismo.

- 2.1 Analizar las características personales y profesionales de las personas destinatarias de la acción formativa (necesidades formativas, expectativas, situación social, competencias, entre otros), siguiendo protocolos de actuación, para establecer necesidades e intereses en la elaboración de itinerarios personalizados que mejoren su cualificación profesional.
- 2.2 Motivar a las personas destinatarias de la acción formativa, asesorándolas sobre la realidad formativa, laboral y contexto profesional de su especialidad, para potenciar su protagonismo y responsabilidad de éxito en el proceso de inserción laboral.
- 2.3 Trabajar con las personas destinatarias de la acción formativa las habilidades y recursos personales que permitan afrontar con éxito el proceso de inserción laboral, fomentando la participación activa y la toma de decisiones.

3. Asesorar a la persona destinataria de la acción formativa para el empleo sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales de su especialidad, de manera individual y personalizada, teniendo en cuenta sus competencias personales, técnicas y experiencia laboral, para orientar su elección.



- 3.1 Personalizar los itinerarios formativos y las salidas profesionales de cada especialidad, atendiendo a los indicadores profesionales y psicosociales del contexto de aplicación, a las características competenciales de las personas destinatarias de la acción formativa, para favorecer su aprendizaje a lo largo de la vida y su inserción laboral.
 - 3.2 Informar a las personas destinatarias de la acción formativa para el empleo sobre los recursos de información existentes (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros), atendiendo a las áreas de interés profesional, para encauzar sus prácticas profesionales.
 - 3.3 Comunicar a las personas destinatarias de la acción formativa las oportunidades de empleo, teniendo en cuenta sus competencias personales y técnicas y su experiencia laboral, para implicarles en su desarrollo profesional.
- Desarrollar la actividad teniendo en cuenta las características competenciales de la persona destinataria de la acción formativa para el empleo.

4. *Aplicar estrategias de mejora en la calidad de las acciones formativas para el empleo, verificando la adecuación de la misma y asumiendo responsabilidades de trabajo, para plantear propuestas de adaptación e innovación.*

- 4.1 Identificar los requisitos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas para el empleo, acorde a los parámetros de calidad establecidos
 - 4.2 Verificar el nivel de adecuación de las acciones formativas atendiendo a los parámetros de calidad determinados.
 - 4.3 Participar activamente en las reuniones de coordinación y seguimiento de las acciones formativas para el empleo, en colaboración con los agentes implicados en la formación, aportando información y valorando las aportaciones del resto y cumpliendo con la planificación del centro.
 - 4.4 Identificar necesidades de cambio, en coordinación con las personas implicadas en el seguimiento de la acción formativa para el empleo, registrándolas para aplicar los ajustes valorados y mejorar la calidad de la formación.
 - 4.5 Participar en eventos relacionados con la formación para el empleo (encuentros, seminarios, asociaciones, redes, entre otros) y consultar publicaciones especializadas, que contribuyan a la mejora y actualización profesional.
 - 4.6 Proponer acciones de adaptación e innovación de la formación para el empleo, atendiendo a los cambios en los entornos profesionales y al impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), para incrementar la calidad del proceso formativo.
- Desarrollar la actividad atendiendo a la calidad de las acciones formativas para el empleo.

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 **UC1446_3 Facilitar información y orientación laboral y promover**



la calidad de la formación profesional para el empleo. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Recopilación de información sobre la realidad formativa, laboral y contexto profesional de la persona solicitante.

- Análisis de la realidad formativa, laboral y contexto profesional de la especialidad de que se trate.
- Identificación de los recursos de búsqueda de empleo (observatorios de empleo, ofertas de trabajo “on line” y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo; entre otros).
- Clasificación de los recursos de búsqueda de empleo identificados.
- Establecimiento de vías de comunicación en el contexto social y laboral.

2. Motivación de las personas destinatarias de la acción formativa en lo relativo al proceso de inserción laboral.

- Análisis del perfil de las personas destinatarias de la acción formativa.
- Motivación a las personas destinatarias de la acción formativa, asesorándolas sobre la realidad formativa, laboral y contexto profesional de su especialidad.
- Desarrollo de habilidades y recursos personales de las personas destinatarias de la acción formativa.

3. Asesoramiento de la persona destinataria de la acción formativa.

- Asesoramiento sobre itinerarios formativos y salidas profesionales.
- Personalización de los itinerarios formativos y las salidas profesionales de cada especialidad.
- Información a las personas destinatarias de la acción formativa para el empleo sobre los recursos de información existentes.
- Comunicación a las personas destinatarias de la acción formativa de las oportunidades de empleo.

4. Aplicación de estrategias de mejora en la calidad de las acciones formativas para el empleo.

- Aplicación de la calidad de las acciones formativas.
- Identificación de los requisitos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas para el empleo.
- Verificación del nivel de adecuación de las acciones formativas a los criterios establecidos.
- Participación activa en las reuniones de coordinación y seguimiento de las acciones formativas para el empleo.
- Identificación de las necesidades de cambio, en coordinación con las personas implicadas en el seguimiento de la acción formativa para el empleo.
- Participación en los eventos relacionados con la formación para el empleo.
- Proposición de acciones de adaptación e innovación de la formación para el empleo.

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



- Acción formativa para el empleo: características.
- Establecimiento de la programación didáctica: procedimiento.

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 Demostrar flexibilidad para afrontar situaciones de formación en la empresa.
- 1.2 Organizar y gestionar el tiempo y los recursos para llevar a cabo la acción formativa.
- 1.3 Compartir los objetivos de la organización y la responsabilidad en el trabajo, así como asumir responsabilidades y decisiones en relación con las acciones formativas de formación profesional para el empleo que lleve a cabo.
- 1.4 Respetar los canales establecidos en la organización.

2. En relación con las personas deberá:

- 2.1 Comunicar de forma eficaz, clara y concisa, utilizando la asertividad, la empatía, la sociabilidad y el respeto en el trato con las personas destinatarias de las acciones formativas de formación profesional para el empleo.
- 2.2 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 que desarrolle.
- 2.3 Tutorizar, supervisar y ayudar a desarrollar las habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de los destinatarios de la formación profesional para el empleo y planificar su seguimiento.

3. En relación con las capacidades internas deberá:

- 3.1 Controlar voluntariamente las emociones, deseos y comportamientos propios en situaciones de trabajo, de estrés.
- 3.2 Poseer una valoración positiva y confianza en sí mismo.
- 3.3 Mostrar capacidad de autocrítica, evaluando 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 relacionada con la planificación, ejecución y seguimiento de las acciones formativas que ejecute.
- 3.5 Ser perseverante y creativo en la búsqueda de soluciones a problemas y necesidades que presenten los destinatarios directos e indirectos de las acciones formativas de formación profesional para el empleo que se le encomienden.
- 3.6 Analizar y sintetizar las situaciones de formación para identificar los puntos fuertes y débiles que puedan surgir en el desarrollo de las actividades de formación, facilitando las soluciones y adecuándolas a las necesidades propias de cada acción formativa de formación profesional para el empleo.



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 “UC1446_3_Facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo”, 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 facilitar información y orientación laboral y promover la calidad de la formación profesional para el empleo, identificando los recursos de búsqueda de empleo y la oferta formativa existente, para transmitir oportunidades de empleo a la persona solicitante y aplicando estrategias de mejora en la calidad de las acciones formativas para el empleo, asumiendo responsabilidades de trabajo, para plantear propuestas de adaptación e innovación. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Motivar a las personas destinatarias de la acción formativa.
2. Asesorar a la persona destinataria de la acción formativa para el empleo sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales de su especialidad

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada, en entornos reales y controlados de trabajo.



- Se dispondrá de recursos de búsqueda de empleo (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros), que favorezcan la orientación e inserción laboral.
- Se dispondrá del equipamiento específico para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberán de ser de uso generalizado en el sector (material, mobiliario, entre otros), 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 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, poniéndole condiciones y/o en situaciones imprevistas.
- 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>Motivación de las personas destinatarias de la acción formativa</i>	<ul style="list-style-type: none">- Análisis las características de las personas destinatarias de la acción formativa para la elaboración de itinerarios personalizados.- Motivación a las personas destinatarias de la acción formativa, asesorándolas sobre la realidad (formativa, laboral y contexto profesional) de su especialidad.- Fomento de las habilidades y recursos personales que permitan afrontar el proceso de inserción laboral



	<i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i>
<i>Asesoramiento a la persona destinataria de la acción formativa para el empleo sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales de su especialidad</i>	<ul style="list-style-type: none">- Personalización de itinerarios formativos y las salidas profesionales de cada especialidad.- Información a las personas destinatarias de la acción formativa para el empleo sobre los recursos de información existentes.- Comunicación a las personas destinatarias de la acción formativa de las oportunidades de empleo <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>

Escala A

5	<i>Analiza las características personales y profesionales de las personas destinatarias de la acción formativa (necesidades formativas, expectativas, situación social, competencias, entre otros), siguiendo protocolos de actuación, para establecer necesidades e intereses en la elaboración de itinerarios personalizados; propone técnicas de motivación, potenciando el protagonismo y responsabilidad de las personas en el proceso de inserción laboral, fomentando su participación activa y la toma de decisiones y fomenta las habilidades y recursos personales que permitan afrontar el proceso de inserción laboral a las personas destinatarias.</i>
4	<i>Analiza las características personales y profesionales de las personas destinatarias de la acción formativa, para establecer necesidades e intereses en la elaboración de itinerarios personalizados; propone técnicas de motivación, potenciando el protagonismo y responsabilidad de las personas en el proceso de inserción laboral, fomentando su participación activa y la toma de decisiones y fomenta las habilidades y recursos personales que permitan afrontar el proceso de inserción laboral a las personas destinatarias.</i>
3	<i>Analiza las características personales y profesionales de las personas destinatarias de la acción formativa, para establecer necesidades e intereses en la elaboración de itinerarios personalizados; no propone técnicas de motivación aunque fomenta las habilidades y recursos personales que permitan afrontar el proceso de inserción laboral a las personas destinatarias.</i>
2	<i>Analiza las características personales y profesionales de las personas destinatarias de la acción formativa, para establecer necesidades e intereses en la elaboración de itinerarios personalizados; no propone técnicas de motivación ni fomenta las habilidades y recursos personales que permitan afrontar el proceso de inserción laboral a las personas destinatarias.</i>
1	<i>Analiza las características personales y profesionales de las personas destinatarias de la acción formativa, sin elaborar itinerarios personalizados; no propone técnicas de motivación ni fomenta las habilidades y recursos personales que permitan afrontar el proceso de inserción laboral a las personas destinatarias.</i>

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

Escala B



5	<i>Propone itinerarios formativos y salidas profesionales para una especialidad propuesta en el ejercicio, atendiendo a los indicadores profesionales y psicosociales del contexto de aplicación, a las características competenciales y técnicas y a la experiencia laboral de las personas destinatarias de la acción formativa para implicar a las personas en su desarrollo profesional, favorecer su aprendizaje a lo largo de la vida y su inserción laboral; establece estrategias para transmitir información sobre los recursos existentes (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros), y sobre las oportunidades de empleo que ha seleccionado en el ejercicio propuesto, atendiendo a las áreas de interés profesional</i>
4	<i>Propone itinerarios formativos y salidas profesionales para una especialidad propuesta en el ejercicio, atendiendo a los indicadores profesionales y psicosociales del contexto de aplicación, a las características competenciales de las personas destinatarias de la acción formativa; establece estrategias para transmitir información sobre los recursos existentes y sobre las oportunidades de empleo que ha seleccionado en el ejercicio propuesto y no atiende a las áreas de interés profesional.</i>
3	<i>Propone itinerarios formativos y salidas profesionales para una especialidad propuesta en el ejercicio, atendiendo a los indicadores profesionales y psicosociales del contexto de aplicación, a las características competenciales de las personas destinatarias de la acción formativa; establece estrategias para transmitir información sobre los recursos existentes pero no sobre las oportunidades de empleo que ha seleccionado en el ejercicio propuesto; no atiende a las áreas de interés profesional.</i>
2	<i>Propone itinerarios formativos y salidas profesionales para una especialidad propuesta en el ejercicio, atendiendo a los indicadores profesionales y psicosociales del contexto de aplicación, a las características competenciales de las personas destinatarias de la acción formativa; no establece estrategias para transmitir información sobre los recursos existentes ni sobre las oportunidades de empleo que ha seleccionado en el ejercicio propuesto; no atiende a las áreas de interés profesional.</i>
1	<i>Propone itinerarios formativos y salidas profesionales para una especialidad propuesta en el ejercicio, sin atender a los indicadores profesionales y psicosociales del contexto de aplicación; no atiende a las características competenciales de las personas destinatarias de la acción formativa; no establece estrategias para transmitir información sobre los recursos existentes ni sobre las oportunidades de empleo que ha seleccionado en el ejercicio propuesto; no atiende a las áreas de interés profesional.</i>

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

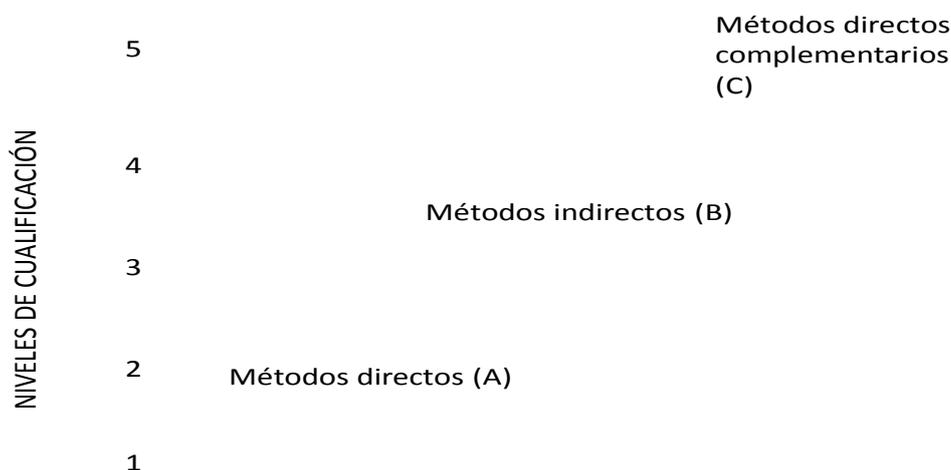


competencia, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

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 facilitación de información y orientación laboral y promoción de la calidad de la formación profesional para el empleo, 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 un/a 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 la motivación de las personas destinatarias de la acción formativa, la persona candidata deberá potenciar su protagonismo y responsabilidad en el éxito en el proceso de inserción laboral, fomentando su participación activa en el proceso y en la toma de decisiones.
 - Durante el asesoramiento de las personas destinatarias de la acción formativa, la persona candidata deberá informarles sobre la realidad formativa, laboral y contexto profesional de su especialidad atendiendo a los recursos de información existentes (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, empresas del sector, oficinas de empleo, consulting, asesorías, agencias de desarrollo, entre otros).
- 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/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.

- 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 FACILITAR INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL Y PROMOVER LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Itinerario formativo: se define como la trayectoria en la que se adquieren competencias profesionales y habilidades para un desempeño laboral concreto.

Recursos de búsqueda de empleo: es el conjunto de fuentes de información (observatorios de empleo, ofertas de trabajo "on line" y en medios escritos, oficinas de empleo, consulting, agencias de desarrollo, entre otras) donde una persona puede dirigirse para consultar posibles salidas profesionales, buscar empleo, entre otras.

Salida profesional: se define como las posibilidades profesionales que puede tener una persona teniendo en cuenta los estudios cursados, experiencias profesionales, programas formativos realizados, entre otros