



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE



FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EDUCACIÓN, FORMACIÓN
PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

DIRECCIÓN GENERAL
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL
DE LAS CUALIFICACIONES

GUÍA DE EVIDENCIA DE LA UNIDAD DE COMPETENCIA

**“UC1445_3 Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje
en las acciones formativas 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 UC1445_3 “Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las 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 principales y secundarias que intervienen en la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas 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. ***Comprobar mediante una evaluación inicial o diagnóstica, el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación, elaborando y aplicando los instrumentos de medida,***



atendiendo a las normas establecidas y siguiendo protocolos de actuación, para ajustar los contenidos al nivel formativo de los mismos.

- 1.1 Elaborar los instrumentos de recogida de información, siguiendo las normas establecidas al efecto, para la obtención de datos de la evaluación inicial o diagnóstica.
 - 1.2 Aplicar los instrumentos elaborados para la recogida de la información, siguiendo las normas establecidas al efecto, obteniendo los datos de la evaluación inicial o diagnóstica.
 - 1.3 Analizar el resultado de la evaluación inicial o diagnóstica comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación, para adaptar la misma y garantizar el éxito del programa formativo.
 - 1.4 Ajustar las estrategias metodológicas, en función de los resultados de la evaluación inicial o diagnóstica, para conseguir los resultados establecidos en el programa de la acción formativa para el empleo.
- Desarrollar la actividad atendiendo a las normas establecida y siguiendo los protocolos de actuación aplicables.

2. Comprobar, mediante una evaluación continua y final, el nivel de adquisición de competencias profesionales del alumnado, elaborando y aplicando los instrumentos de medida, atendiendo a las normas didácticas establecidas al efecto y a los protocolos de actuación, para orientarlos sobre la adquisición de aprendizajes simples y complejos y ayudar a cada persona a su logro.

- 2.1 Elaborar los instrumentos de evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas), comprobando su efectividad en la medición y valoración de lo previsto en la programación, que permitan la obtención de retroalimentación entre la persona formadora y el alumnado sobre su proceso de aprendizaje y las necesidades de mejora.
 - 2.2 Aplicar los instrumentos de evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas), obteniendo los datos de evaluación, para la comprobación del nivel de aprendizaje del alumnado en relación con los objetivos y criterios de realización propuestos en la programación establecida.
 - 2.3 Analizar el resultado de la evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas), comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación, para transmitir el resultado obtenido, de forma individualizada, orientándolo en la continuidad o reconducción de su estrategia de aprendizaje de cara a la evaluación final.
 - 2.4 Elaborar los instrumentos de evaluación final (pruebas teóricas y prácticas), para garantizar la medición de los datos.
 - 2.5 Aplicar los instrumentos de evaluación final, obteniendo los datos de evaluación, para la comprobación del nivel de aprendizaje del alumnado en relación con los objetivos de la acción formativa para el empleo.
 - 2.6 Informar al alumnado, de forma individualizada, sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas, para su conocimiento.
- Desarrollar la actividad siguiendo las normas didácticas establecidas y siguiendo los protocolos de actuación aplicables.
 - Desarrollar la actividad comprobando la adquisición de competencias profesionales.



3. *Evaluar la acción formativa desarrollada, mediante instrumentos de recogida de datos establecidos en el procedimiento de evaluación, obteniendo información cualitativa y cuantitativa sobre la misma, para valorar los aspectos de la programación que son susceptibles de cambio y aplicarlos de cara al desarrollo de futuras acciones formativas para el empleo.*

- 3.1 Establecer el procedimiento de evaluación de la acción formativa para el empleo, en función de sus características, garantizando la participación del alumnado y de las personas formadoras intervinientes.
 - 3.2 Aplicar instrumentos de recogida de datos (cuestionarios, entrevistas, hojas de registro, entre otros) que reflejen el estado del proceso de aprendizaje mediante la información cualitativa y cuantitativa recogida.
 - 3.3 Evaluar la pertinencia de cada uno de los elementos de la acción formativa (alumnado, programación, recursos y medios, entre otros), a través de los datos obtenidos, para el desarrollo de futuras acciones formativas para el empleo.
- Desarrollar la actividad llevando a cabo el cambio en la acción formativa aplicable.

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 **UC1445_3 Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas para el empleo**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales principales que aparecen en cursiva y negrita:

1. *Comprobación mediante evaluación inicial o diagnóstica del nivel del alumnado.*

- Evaluación inicial o diagnóstica.
- Elaboración de los instrumentos de recogida de información.
- Aplicación de los instrumentos elaborados para la recogida de información.
- Análisis del resultado de la evaluación inicial o diagnóstica.
- Ajuste de las estrategias metodológicas.

2. *Comprobación, mediante evaluación continua y final, del nivel de adquisición de competencias profesionales del alumnado.*

- Elaboración de los instrumentos de evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas).
- Aplicación de los instrumentos de evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas).
- Análisis del resultado de la evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas).
- Elaboración de los instrumentos de evaluación final (pruebas teóricas y prácticas).



- Aplicación de los instrumentos de evaluación final (pruebas teóricas y prácticas).
- Información al alumno sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas en el proceso.

3. Evaluación de la acción formativa para el empleo.

- Establecimiento del procedimiento de evaluación de la acción formativa para el empleo.
- Aplicación de instrumentos de recogida de datos (cuestionarios, entrevistas, hojas de registro; entre otros).
- Evaluación sobre la pertinencia de cada uno de los elementos de la acción formativa (alumnado, programación, recursos y medios; entre otros).

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

- Evaluación de la acción formativa para el empleo. Tipos de evaluación: diagnóstica, continua y final.
- Establecimiento de la programación didáctica: procedimiento.
- Aplicación de las normas didácticas establecidas al efecto y atención a los protocolos de actuación.

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 Mostrar flexibilidad para afrontar situaciones de formación.
- 1.2 Organizar y gestionar el tiempo y los recursos para llevar a cabo la acción formativa.
- 1.3 Aplicar la normativa y protocolos establecidos de la empresa, así como la normativa de prevención de riesgos laborales y medioambientales.
- 1.4 Respetar los canales establecidos por la organización.

2. En relación con otras personas deberá:

- 2.1 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.
- 2.2 Comunicar de forma 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.
- 2.3 Mostrar capacidad para 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.
- 2.4 Tutorizar, supervisar y ayudar a desarrollar las habilidades, aptitudes y capacidades profesionales de los destinatarios de la formación profesional para



el empleo, a través de habilidades didácticas de técnicas de comunicación y motivación.

3. En relación con las capacidades internas deberá:

- 3.1 Controlar voluntariamente las emociones, deseos y comportamientos propios en situaciones de trabajo y de estrés.
- 3.2 Valorar positivamente y mostrar confianza en sí mismo en cuanto a la realización de su trabajo.
- 3.3 Mostrar capacidad de autocrítica, 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 Mostrar perseverancia y creatividad en la búsqueda de soluciones a problemas y necesidades.
- 3.6 Mostrar capacidad de análisis y síntesis sobre las situaciones de formación para identificar los puntos fuertes y débiles.

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 UC1445_3 "Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas 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 evaluar el proceso de enseñanza - aprendizaje en las acciones formativas para el empleo, comprobando (mediante una evaluación inicial o diagnóstica, continua y final), el nivel del alumnado en



relación con los objetivos establecidos en la programación, aplicando los instrumentos de medida elaborados y el nivel de adquisición de competencias profesionales del alumnado para orientarlos sobre la adquisición de aprendizajes simples y complejos y ayudar a cada persona a su logro y mejora, aplicando las normas didácticas establecidas al efecto y atención a los protocolos de actuación. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Comprobar el nivel de adquisición de competencias profesionales del alumnado.

Condiciones adicionales:

- La situación profesional de evaluación podrá desarrollarse de forma simulada, en entornos reales y controlados de trabajo.
- Se dispondrá de materiales, recursos, medios e instrumentos para la realización de las pruebas de evaluación que serán aportados por el organismo que realice la prueba.
- Se dispondrá del equipamiento didáctico específico para el desarrollo de la situación profesional de evaluación y deberán de ser de uso generalizado en el sector (materiales, instrumentos, mobiliario, entre otros).
- Se dispondrá 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 o/y 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>Comprobación del nivel de adquisición de competencias profesionales del alumnado</i>	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración de los instrumentos de evaluación, comprobando su efectividad (en la medición y valoración de indicadores previstos en la programación)- Selección de los instrumentos de evaluación (atendiendo a las normas establecidas de cada uno de ellos y al momento de la formación)- Análisis del resultado de la evaluación, comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos programados.- Información al alumnado sobre el grado de consecución de las competencias profesionales <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Desarrollo de la actividad aplicando de las normas didácticas establecidas al efecto y atendiendo a los protocolos de actuación</i>	<ul style="list-style-type: none">- Aplicación de principios generales y normas para dirigir los procesos de enseñanza-aprendizaje hacia los objetivos educativos en la Formación Profesional para el Empleo.- Atención a los protocolos de actuación aplicables a la Formación Profesional para el Empleo. <p><i>El umbral de desempeño competente requiere el cumplimiento total de este criterio de mérito.</i></p>

Escala A

5	<i>Selecciona y elabora el instrumento de evaluación (pruebas teóricas y prácticas), atendiendo a todos y cada uno de los siguientes aspectos: las normas establecidas para la elaboración de cada tipo de instrumento, al momento de la formación (inicial o diagnóstica, continua y final), a las características de los participantes, al tipo de aprendizajes simples y complejos; analiza el resultado de la evaluación planteada comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación didáctica y le informa de manera individualizada sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas (para orientar la adquisición de aprendizajes simples y complejos y ayudar a cada persona a su logro y mejora)</i>
4	<i>Selecciona y elabora el instrumento de evaluación, atendiendo a las normas establecidas para la elaboración de cada tipo de instrumento, al momento de la formación (inicial o diagnóstica, continua y final), a las características de los participantes aunque no atiende al</i>



3	<i>tipo de aprendizajes, simples y complejos; analiza el resultado de la evaluación planteada comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación didáctica y le informa de manera individualizada sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas.</i>
2	<i>Selecciona y elabora el instrumento de evaluación, atendiendo a las normas establecidas para la elaboración de cada tipo de instrumento, al momento de la formación (inicial o diagnóstica, continua y final), a las características de los participantes aunque no atiende al tipo de aprendizajes, simples y complejos; no analiza el resultado de la evaluación planteada comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación didáctica y le informa de manera individualizada sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas.</i>
1	<i>Selecciona y elabora el instrumento de evaluación, aunque no atiende ni a las normas establecidas para la elaboración de cada tipo de instrumento, ni al momento de la formación (inicial o diagnóstica, continua y final), ni a las características de los participantes aunque, ni al tipo de aprendizajes, simples y complejos; no analiza el resultado de la evaluación planteada comprobando el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación didáctica y no le informa sobre el grado de consecución de las competencias profesionales adquiridas.</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:

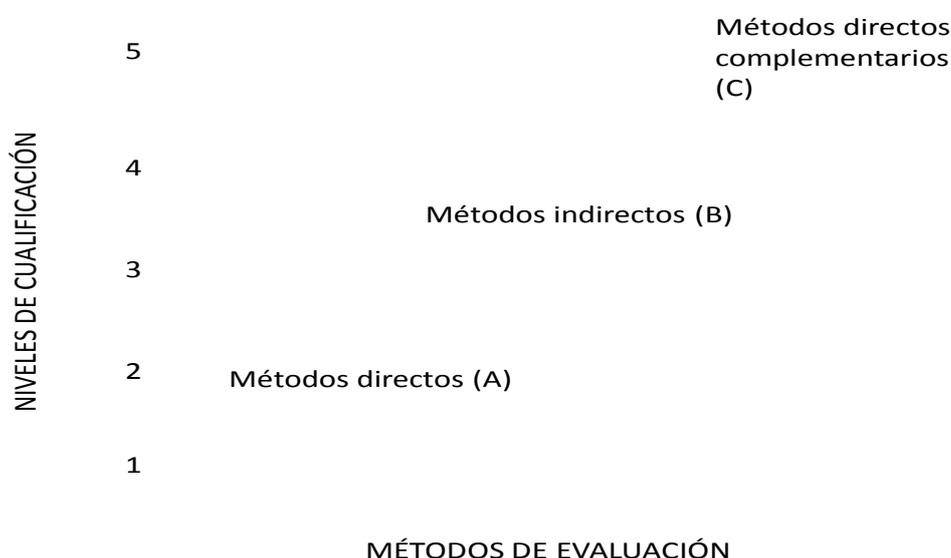
- Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan



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 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 evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en las acciones formativas 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 evaluación de la consecución de objetivos establecidos en la programación, la persona candidata deberá determinar qué observaciones se reflejan en el informe de progresión para adaptar la misma y garantizar el éxito del programa formativo.
 - Durante el análisis del resultado de la evaluación continua (pruebas teóricas y prácticas), la persona candidata deberá comprobar el nivel del alumnado en relación con los objetivos establecidos en la programación, para transmitir el resultado obtenido, de forma individualizada, orientándolo en la continuidad o reconducción de su estrategia de aprendizaje de cara a la evaluación final.
- 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 comuniquen 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 EVALUAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE EN LAS ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO

Competencia profesional: es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo. El agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial, es la unidad de competencia. Un conjunto de unidades de competencia forman la cualificación profesional que son los referentes para elaborar después las ofertas formativas conducentes a títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.

Evaluación continua: es la recogida y análisis continuo de información con el objetivo de detectar dificultades, logros de los alumnos, refuerzo y construcción de los aprendizajes.

Evaluación final: es aquella que permite determinar el grado de consecución que una persona participante (alumnado) ha obtenido en relación con los objetivos fijados para una determinada acción formativa.

Evaluación inicial o diagnóstica: es aquella orientada a recabar información sobre las capacidades y conocimientos previos en relación con un nuevo aprendizaje y así poder orientar el proceso de enseñanza - aprendizaje a sus posibilidades.

Instrumentos de evaluación: es el conjunto de métodos o mecanismos que posibilitará a la persona que evalúa el conocer, medir y comprobar las competencias y conocimientos del alumnado en el proceso de enseñanza - aprendizaje. A modo de ejemplo se citan: entrevista personal, pruebas profesionales de competencia, simulación de situaciones profesionales, observación en el puesto de trabajo, entre otros.