



# GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

## “ECP0950\_2: Crear páginas web”



Financiado por  
la Unión Europea

## **1. ESPECIFICACIONES DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.**

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 los elementos de la competencia (EC) e indicadores de calidad (IC) del ECP0950\_2: Crear páginas web.

### **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 (Estándar de Competencias Profesionales (ECP) y los criterios fijados en la correspondiente GEC) y el método que la Comisión de Evaluación determine. Estos métodos pueden ser, entre otros, la observación de la persona candidata en el puesto de trabajo, entrevistas profesionales, pruebas objetivas u otros. En el punto 2.1 de esta Guía se hace referencia a los mismos.

Este apartado comprende las especificaciones del “saber” y el “saber hacer”, que configuran las “competencias técnicas”, así como el “saber estar”, que comprende las “competencias sociales”.

#### **a) Especificaciones relacionadas con el “saber hacer”.**

La persona candidata demostrará el dominio práctico relacionado con las actividades profesionales que intervienen en crear páginas web, y que se indican a continuación:

Nota: A un dígito se indican las actividades profesionales expresadas en los elementos de la competencia del estándar de competencias profesionales, y dos dígitos las reflejadas en los indicadores de calidad.

## **1. Preparar el entorno de desarrollo web, instalando, configurando y adaptando las herramientas para desarrollar páginas web.**

- 1.1 Las herramientas de desarrollo se analizan, identificando sus funcionalidades, propiedades y características, aspectos tecnológicos y lenguajes de marcado y otros lenguajes interpretados, seleccionando las que se adaptan a las especificaciones de diseño.
- 1.2 La herramienta de desarrollo elegida se instala, previa obtención, utilizando los medios de descarga u otros proporcionados por el fabricante.
- 1.3 La herramienta de desarrollo se configura, modificando los menús y las opciones, siguiendo la documentación técnica de la misma y las especificaciones de diseño.

## **2. Crear páginas Web, utilizando herramientas de desarrollo web y lenguajes de marcado para cumplir con las especificaciones de diseño.**

- 2.1 La página web se estructura, utilizando las etiquetas del lenguaje de marcas y estableciendo el encabezado, cuerpo, entre otros.
- 2.2 Los elementos del lenguaje de marcado (texto, imágenes, video, audio, entre otros) se identifican, atendiendo al contenido a incorporar en la página y las especificaciones de diseño.
- 2.3 Los enlaces y direccionamientos de la página web internos y externos, se insertan, eligiendo las etiquetas y especificando los atributos del lenguaje.
- 2.4 Los objetos de formulario (campos de texto, cuadros de lista, casillas de verificación, botones de opción, entre otros) se insertan en las páginas, añadiendo las etiquetas y especificando los atributos del lenguaje.
- 2.5 Las páginas realizadas se prueban, validándolas, verificando su funcionamiento en los navegadores web de diferentes sistemas operativos, comprobando enlaces, imágenes, entre otros.
- 2.6 El resultado de las pruebas se documenta, describiendo los procedimientos realizados y los resultados obtenidos.

## **3. Probar las páginas web, verificando su funcionamiento para cumplir con los estándares de calidad, usabilidad y accesibilidad.**

- 3.1 La página web se adapta, siguiendo las especificaciones SEO (Optimización para motores de búsqueda), aplicando técnicas de indexación de buscadores.
- 3.2 Los textos legales estándar se añaden a la página web, cumpliendo con las normativas de protección de datos y con la normativa relacionada con servicios de la sociedad de la información y del comercio electrónico.
- 3.3 La accesibilidad de la página web se verifica, comprobando que los elementos del lenguaje de marcas tengan los atributos de

accesibilidad especificados en las normativas y en los estándares de accesibilidad web.

3.4 La usabilidad de la página web se verifica, atendiendo a los principios de usabilidad y de mejora de la experiencia de navegación.

#### **4. Utilizar sistemas de gestión de contenidos web (CMS), instalándolos, configurándolos, según las especificaciones del sitio web para crear documentos web.**

4.1 El sistema de gestión de contenidos web (CMS) se analiza, identificando sus funcionalidades, propiedades y características, aspectos tecnológicos y lenguajes, tanto de marcado como de programación, seleccionando aquel que se adapta a la especificación de diseño del sitio web.

4.2 El sistema de gestión de contenidos web (CMS) se instala, descargando el "software", configurándolo y actualizándolo.

4.3 Las páginas web se crean, haciendo uso de las funcionalidades del sistema gestor de contenidos y siguiendo la especificación de diseño del sitio web.

#### **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 los elementos de la competencia del **ECP0950\_2: Crear páginas web**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

##### **1. Lenguajes de marcado**

- Lenguajes de marcas. Clasificación. Versiones. Estándares. Características de los lenguajes de marcado. Estructura de un documento con lenguaje de marcado. Identificación de etiquetas y atributos. Elementos textuales. Espaciado y salto de líneas. Enlaces internos y externos. Listas ordenadas y desordenadas. Tablas. Elementos estructurales. Estructuración semántica.

##### **2. Elementos de multimedia y formularios**

- Inserción de elementos multimedia. Tratamiento web de imágenes. Mapas de imágenes. Tratamiento web de vídeos. Formatos de imagen, audio y video. Elementos incrustados. Herramientas para el tratamiento de elementos multimedia. Formularios: características, métodos de envío, procesamiento de los datos. Elementos y atributos de formulario. Controles de formulario. Formularios y eventos.

##### **3. Técnicas de accesibilidad y usabilidad**

- Accesibilidad web. Estándares de accesibilidad. Normativa europea y española. Herramientas "software" de validación de la accesibilidad

- Usabilidad web. Herramientas software de medición de usabilidad.

#### **4. Herramientas de edición Web**

- Funciones y características. Características de las herramientas de desarrollo web. Configuración de módulos y menús. Editores de lenguaje de marcado. Instalación herramientas de publicación. Sistemas Gestores de Contenido (CMS).

#### **5. Optimización de páginas Web**

- Normativa europea y española sobre protección de datos. LSSI-CE. Posicionamiento orgánico. Técnicas SEO. URL semánticas. Pruebas de validación. Pruebas de verificación.

### **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:

- Demostrar un buen hacer profesional.
- Finalizar el trabajo atendiendo a criterios de idoneidad, rapidez, economía y eficacia.
- Mantener una actitud asertiva, empática y conciliadora con los demás demostrando cordialidad y amabilidad en el trato.
- Adaptarse a situaciones o contextos nuevos.
- Respetar los procedimientos y normas internas de la organización.
- Favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el desempeño competencial.

### **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 del Estándar de Competencias Profesionales implicado.

Así mismo, la situación profesional de evaluación se sustenta en actividades profesionales que permiten inferir competencia profesional respecto a la práctica totalidad de elementos de la competencia del Estándar de Competencias Profesionales.

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 del "ECP0950\_2: Crear páginas web", se tiene una situación profesional de evaluación y se concreta en los siguientes términos:

### 1.2.1. Situación profesional de evaluación.

#### a) Descripción de la situación profesional de evaluación.

En esta situación profesional, la persona candidata demostrará la competencia requerida para crear páginas web, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Preparar el entorno de desarrollo web y crear páginas web.
2. Probar las páginas web, verificando su funcionamiento.
3. Utilizar sistemas de gestión de contenidos web (CMS).

#### **Condiciones adicionales:**

- Se dispondrá de equipamientos, productos específicos y ayudas técnicas requeridas por la situación profesional de evaluación.
- Se comprobará la capacidad del candidato o candidata en respuesta a contingencias.
- Se asignará un tiempo total para que el candidato o la candidata demuestre su competencia en condiciones de estrés profesional.

#### b) Criterios de evaluación asociados a la situación de evaluación.

Cada criterio de evaluación está formado por un criterio de mérito significativo, así como por los indicadores y escalas de desempeño competente asociados a cada uno de dichos criterios.

En la situación profesional de evaluación, los criterios de evaluación se especifican en el cuadro siguiente:

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores de desempeño competente</b>
----------------------------	--

<p><i>Eficacia en la preparación del entorno de desarrollo web y en la creación de páginas web.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Observación de las herramientas de desarrollo.</li><li>- Instalación de la herramienta de desarrollo elegida.</li><li>- Configuración de la herramienta de desarrollo.</li><li>- Estructuración de la página web.</li><li>- Identificación de los elementos del lenguaje de marcado.</li><li>- Introducción de los enlaces y direccionamientos de la página web internos y externos.</li><li>- Introducción de los objetos de formulario en las páginas.</li><li>- Verificación de las páginas realizadas.</li><li>- Documentación del resultado de las pruebas.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A</i></p>
<p><i>Rigor en probar las páginas web, verificando su funcionamiento.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Adaptación de la página web, siguiendo las especificaciones SEO (Optimización para motores de búsqueda).</li><li>- Incorporación de los textos legales estándar a la página web, cumpliendo con las normativas de protección de datos y con la normativa relacionada con servicios de la sociedad de la información y del comercio electrónico.</li><li>- Verificación de la accesibilidad de la página web.</li><li>- Verificación de la usabilidad de la página web.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B</i></p>
<p><i>Destreza en la utilización de sistemas de gestión de contenidos web (CMS).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Observación del sistema de gestión de contenidos web (CMS)</li><li>- Instalación del sistema de gestión de contenidos web (CMS)</li><li>- Creación de las páginas web.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C</i></p>
<p><i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i></p>	
<p><i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i></p>	

## Escala A

4	<p><i>Para preparar el entorno de desarrollo web y crear páginas web, observa las herramientas de desarrollo. Instala la herramienta de desarrollo elegida. Configura la herramienta de desarrollo. Estructura la página web. Identifica los elementos del lenguaje de marcado. Introduce los enlaces y direccionamientos de la página web internos y externos. Introduce los objetos de formulario en las páginas. Verifica las páginas realizadas. Documenta el resultado de las pruebas.</i></p>
3	<p><b><i>Para preparar el entorno de desarrollo web y crear páginas web, observa las herramientas de desarrollo. Instala la herramienta de desarrollo elegida. Configura la herramienta de desarrollo. Estructura la página web. Identifica los elementos del lenguaje de marcado. Introduce los enlaces y direccionamientos de la página web internos y externos. Introduce los objetos de formulario en las páginas. Verifica las páginas realizadas. Documenta el resultado de las pruebas, pero comete ciertas irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b></p>
2	<p><i>Para preparar el entorno de desarrollo web y crear páginas web, observa las herramientas de desarrollo. Instala la herramienta de desarrollo elegida. Configura la herramienta de desarrollo. Estructura la página web. Identifica los elementos del lenguaje de marcado. Introduce los enlaces y direccionamientos de la página web internos y externos. Introduce los objetos de formulario en las páginas. Verifica las páginas realizadas. Documenta el resultado de las pruebas, pero comete ciertas irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No prepara el entorno de desarrollo web ni crea páginas web.</i></p>

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

## Escala B

4	<p><i>Para probar las páginas web, verificando su funcionamiento, adapta la página web, siguiendo las especificaciones SEO (Optimización para motores de búsqueda). Incorpora los textos legales estándar a la página web, cumpliendo con las normativas de protección de datos y con la normativa relacionada con servicios de la sociedad de la información y del comercio electrónico. Verifica la accesibilidad de la página web. Verifica la usabilidad de la página web.</i></p>
3	<p><b><i>Para probar las páginas web, verificando su funcionamiento, adapta la página web, siguiendo las especificaciones SEO (Optimización para motores de búsqueda). Incorpora los textos legales estándar a la página web, cumpliendo con las normativas de protección de datos y con la normativa relacionada con servicios de la sociedad de la información y del comercio electrónico. Verifica la accesibilidad de la página web. Verifica la usabilidad de la página web, pero comete ciertas irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b></p>
2	<p><i>Para probar las páginas web, verificando su funcionamiento, adapta la página web, siguiendo las especificaciones SEO (Optimización para motores de búsqueda). Incorpora los textos legales</i></p>

	<i>estándar a la página web, cumpliendo con las normativas de protección de datos y con la normativa relacionada con servicios de la sociedad de la información y del comercio electrónico. Verifica la accesibilidad de la página web. Verifica la usabilidad de la página web, pero comete ciertas irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No prueba las páginas web, verificando su funcionamiento.</i>

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

### Escala C

4	<i>Para utilizar sistemas de gestión de contenidos web (CMS), observa el sistema de gestión de contenidos web (CMS) Instala el sistema de gestión de contenidos web (CMS) Crea las páginas web.</i>
3	<b><i>Para utilizar sistemas de gestión de contenidos web (CMS), observa el sistema de gestión de contenidos web (CMS). Instala el sistema de gestión de contenidos web (CMS). Crea las páginas web, pero comete ciertas irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b>
2	<i>Para utilizar sistemas de gestión de contenidos web (CMS), observa el sistema de gestión de contenidos web (CMS). Instala el sistema de gestión de contenidos web (CMS). Crea las páginas web, pero comete ciertas irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No utiliza sistemas de gestión de contenidos web (CMS).</i>

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

## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

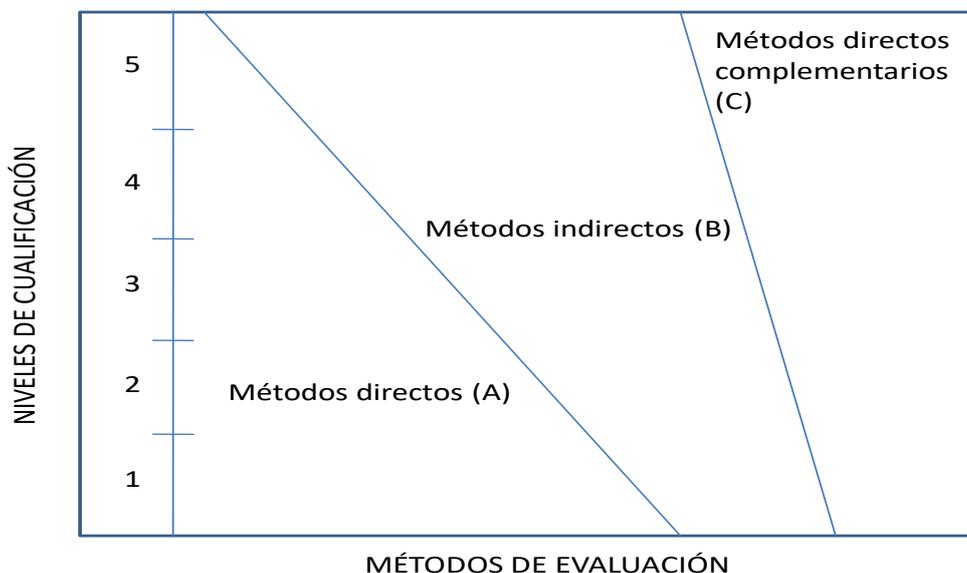
La selección de métodos de evaluación que deben realizar las Comisiones de Evaluación será específica para cada persona candidata, y dependerá fundamentalmente de tres factores: nivel de cualificación del estándar de competencias profesionales, características personales de la persona candidata y evidencias de competencia indirectas aportadas por la misma.

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



Los métodos que pueden ser empleados en la evaluación de la competencia profesional adquirida por las personas a través de la experiencia laboral, y vías no formales de formación son los que a continuación se relacionan:

- a) **Métodos indirectos:** Consisten en la valoración del historial profesional y formativo de la persona candidata; así como en la valoración de muestras sobre productos de su trabajo o de proyectos realizados. Proporcionan evidencias de competencia inferidas de actividades realizadas en el pasado.
- b) **Métodos directos:** Proporcionan evidencias de competencia en el mismo momento de realizar la evaluación. Los métodos directos susceptibles de ser utilizados son los siguientes:
- Observación en el puesto de trabajo (A).
  - Observación de una situación de trabajo simulada (A).
  - Pruebas de competencia profesional basadas en las situaciones profesionales de evaluación (C).
  - Pruebas de habilidades (C).
  - Ejecución de un proyecto (C).
  - Entrevista profesional estructurada (C).
  - Preguntas orales (C).
  - Pruebas objetivas (C).



Fuente: Leonard Mertens (elaboración propia)

Como puede observarse en la figura anterior, en un proceso de evaluación que debe ser integrado (“holístico”), uno de los criterios de elección depende del nivel de cualificación del ECP. Como puede observarse, a menor nivel, deben priorizarse los métodos de observación en una situación de trabajo real o simulada, mientras que, a niveles superiores, debe priorizarse la utilización de métodos indirectos acompañados de entrevista profesional estructurada.

La consideración de las características personales de la persona candidata, debe basarse en el principio de equidad. Así, por este principio, debe priorizarse la selección de aquellos métodos de carácter complementario que faciliten la generación de evidencias válidas. En este orden de ideas, nunca debe aplicarse una prueba de conocimientos de carácter escrito a una persona candidata a la que se le aprecien dificultades de expresión escrita, ya sea por razones basadas en el desarrollo de las competencias básicas o factores de integración cultural, entre otras. Una conversación profesional que genere confianza sería el método adecuado.

Por último, indicar que las evidencias de competencia indirectas debidamente contrastadas y valoradas, pueden incidir decisivamente, en cada caso particular, en la elección de otros métodos de evaluación para obtener evidencias de competencia complementarias.

## 2.2. Orientaciones para las Comisiones de Evaluación y Evaluadores.

- a) Cuando la persona candidata justifique sólo formación no formal y no tenga experiencia en el proceso de Crear páginas web, se le someterá,



Financiado por  
la Unión Europea

al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada 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 el ECP, 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 los elementos de la competencia considerando el contexto expresado en la situación profesional de evaluación.
- d) Si se aplica una prueba práctica, se recomienda establecer un tiempo para su realización, considerando el que emplearía un o una profesional competente, para que el evaluado trabaje en condiciones de estrés profesional.
- e) Por la importancia del "saber estar" recogido en la letra c) del apartado 1.1 de esta Guía, en la fase de evaluación se debe comprobar la competencia de la persona candidata en esta dimensión particular, en los aspectos considerados.
- f) Este Estándar de Competencias Profesionales es de nivel "X" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.
- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:



Se estructurará la entrevista a partir del análisis previo de toda la documentación presentada por la persona candidata, así como de la información obtenida en la fase de asesoramiento y/o en otras fases de la evaluación.

La entrevista se concretará en una lista de cuestiones claras, que generen respuestas concretas, sobre aspectos que han de ser explorados a lo largo de la misma, teniendo en cuenta el referente de evaluación y el perfil de la persona candidata. Se debe evitar la improvisación.

El evaluador o evaluadora debe formular solamente una pregunta a la vez dando el tiempo suficiente de respuesta, poniendo la máxima atención y neutralidad en el contenido de las mismas, sin enjuiciarlas en ningún momento. Se deben evitar las interrupciones y dejar que la persona candidata se comunique con confianza, respetando su propio ritmo y solventando sus posibles dificultades de expresión.

Para el desarrollo de la entrevista se recomienda disponer de un lugar que respete la privacidad. Se recomienda que la entrevista sea grabada mediante un sistema de audio vídeo previa autorización de la persona implicada, cumpliéndose la ley de protección de datos.