



## **GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**“ECP1443\_3: Gestionar los materiales, medios y recursos didácticos  
para el desarrollo de contenidos formativos”**

## 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 ECP1443\_3: Gestionar los materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos.

### 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 Gestionar los materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos, 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. Seleccionar materiales, medios y recursos didácticos en función de los objetivos de aprendizaje, las características de los destinatarios y de la modalidad de impartición de la acción formativa.**

- 1.1 Los materiales, medios y recursos didácticos se seleccionan, atendiendo a los objetivos de aprendizaje definidos en la programación didáctica para facilitar la adquisición de competencias.
- 1.2 Las características de la acción formativa se examinan, considerando todas las singularidades para seleccionar los materiales, medios y recursos más indicados para cada modalidad de impartición.
- 1.3 Las condiciones ambientales donde se desarrolla la acción formativa se analizan como factor determinante en la selección de materiales, medios y recursos didácticos para la consecución de los objetivos programados.
- 1.4 El perfil de los destinatarios de la acción formativa se analiza, identificando posibles dificultades de aprendizaje, para seleccionar los materiales, medios y recursos más apropiados para cada caso.

**2. Elaborar materiales y recursos didácticos, adaptándolos en su caso y atendiendo a criterios técnicos y metodológicos para favorecer la impartición y facilitar el aprendizaje de los contenidos formativos.**

- 2.1 El guion didáctico para la elaboración de los materiales se realiza, atendiendo a criterios pedagógicos y de diseño gráfico, así como a las características propias del medio que sirve de soporte.
- 2.2 Los materiales didácticos (impresos, audiovisuales y multimedia) se elaboran, adaptándolos en función de los objetivos, contenidos, condiciones ambientales, modalidad de formación y características de los destinatarios.
- 2.3 Los materiales didácticos se elaboran, adaptándolos en su caso para facilitar la asimilación de contenidos a personas con Dificultades Específicas de Aprendizaje siguiendo las pautas establecidas por el personal experto en esta materia.
- 2.4 El proceso de elaboración o adaptación de los materiales se realiza, atendiendo a criterios neurodidácticos, incluyendo diversidad de elementos que fomentan la motivación del alumnado para garantizar un proceso de aprendizaje en todas las modalidades.
- 2.5 El acabado de los materiales didácticos se revisa sistemáticamente antes de su utilización, reproducción y visualización con el fin de verificar su idoneidad.

**3. Utilizar materiales, medios y recursos didácticos actualizados, adecuándolos al contexto y atendiendo a criterios metodológicos y de accesibilidad para el aprovechamiento de la acción formativa.**

- 3.1 Los materiales, medios y recursos didácticos se utilizan, atendiendo a criterios de disponibilidad, conforme a las estrategias metodológicas y a la planificación establecidas en la programación didáctica.
- 3.2 La disposición en el espacio de trabajo de los medios y recursos (pizarras, proyector, entre otros) se planifica, atendiendo a criterios de eficacia para favorecer su utilización.
- 3.3 Los medios y recursos didácticos (audiovisuales, multimedia, entre otros) se utilizan, siguiendo las especificaciones técnicas para garantizar su uso.
- 3.4 Los recursos didácticos que ofrecen las TIC se emplean, atendiendo a criterios pedagógicos, para facilitar estrategias de aprendizajes adaptadas a las necesidades de los usuarios.
- 3.5 El funcionamiento de los medios y recursos didácticos, se comprueba previamente a su utilización para asegurar la posibilidad de su uso durante la acción formativa.
- 3.6 Los posibles fallos técnicos en los materiales y equipos didácticos, se subsanan mediante medios didácticos alternativos a fin de garantizar la continuidad de la acción formativa.
- 3.7 La puesta en funcionamiento y mantenimiento de los medios didácticos se realiza, respetando las normas de prevención de riesgos laborales para salvaguardar la integridad del alumnado y el formador.

## **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 **ECP1443\_3: Gestionar los materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

### ***1. Materiales, medios y recursos didácticos en las acciones de formación para el empleo***

- Diferencias entre medios y recursos didácticos.
- Material impreso: características y tipos. Guía didáctica.
- Material audiovisual y multimedia: características, tipos y aplicaciones.
- El vídeo como recurso didáctico: características y criterios.
- El proyector multimedia: características y tipos.
- Aplicaciones informáticas: presentación multimedia, simulador virtual, entre otros.
- Internet: la web como recurso didáctico.
- La gamificación en el aula.

### ***2. Elaboración y adaptación de materiales, medios y recursos didácticos en la formación para el empleo***

- Normativa sobre la propiedad intelectual. Normas de elaboración.
- Nociones básicas sobre neurodidáctica.
- Pautas de adaptación de materiales para personas con Dificultades Específicas de aprendizaje.
- Aplicación de estrategias metodológicas en la elaboración de materiales para las distintas modalidades de formación.
- Técnicas y herramientas para fomentar la creatividad en los docentes.
- Diseño y adaptación de materiales, medios y recursos didácticos.
- Elaboración de guion didáctico para diferentes soportes.

### **3. Utilización didáctica de materiales, medios y recursos en la formación para el empleo**

- Normas de utilización en el aula: material impreso, pizarra, vídeo, proyector multimedia, aplicaciones informáticas e Internet.
- La pizarra digital: componentes, características y finalidad didáctica.
- La presentación multimedia: elementos, funciones y condiciones ambientales.
- Claves para realizar una presentación eficaz: estructura y utilización didáctica.
- Materiales y recursos interactivos en el aula virtual.
- Configuración de plataformas e-learning.

#### **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:

- Trabajo en equipo y cooperación.
- Demostrar creatividad en la elaboración de materiales y en la resolución de problemas.
- Demostrar cordialidad, amabilidad y actitud conciliadora y sensible a los demás.
- Demostrar interés por el conocimiento amplio de la organización y sus procesos.
- Adaptarse a la organización integrándose en el sistema de relaciones técnico-profesionales.
- Transmitir información con claridad, de manera ordenada, estructurada y precisa.
- Promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

#### **1.2. Situaciones profesionales de evaluación y criterios de evaluación.**

La situación profesional de evaluación define el contexto profesional en el que se tiene que desarrollar la misma. Esta situación permite al evaluador o evaluadora obtener evidencias de competencia de la persona candidata

que incluyen, básicamente, todo el contexto profesional 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 "ECP1443\_3: Gestionar los materiales, medios y recursos didácticos para el desarrollo de contenidos formativos", 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 seleccionar, elaborar, adaptar y utilizar, medios y recursos didácticos, para el desarrollo de contenidos formativos. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

#### **1. Seleccionar, Elaborar y Utilizar materiales didácticos en la acción formativa**

##### **Condiciones adicionales:**

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

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

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

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

<b>Criterios de mérito</b>	<b>Indicadores de desempeño competente</b>
<i>Rigor en la selección, elaboración y utilización de materiales didácticos en la acción formativa</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Desarrollo de los materiales, medios y recursos didácticos.</li><li>- Análisis del perfil de los destinatarios de la acción formativa.</li><li>- Elaboración de los materiales y recursos didácticos.</li><li>- Atención a objetivos propuestos en la acción formativa de formación profesional.</li><li>- Elaboración de materiales didácticos, adaptándolos a personas con Dificultades Específicas de Aprendizaje.</li><li>- Realización de materiales que fomentan la motivación del alumno.</li><li>- Uso de los medios y recursos didácticos (audiovisuales, multimedia, entre otros).</li><li>- Empleo de los recursos didácticos que ofrecen las TIC.</li><li>- Respeto por las normas de prevención de riesgos laborales para salvaguardar la integridad del alumnado y el formador.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.</i>	
<i>El desempeño competente requiere el cumplimiento, en todos los criterios de mérito, de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, protección medioambiental</i>	

### Escala A

4

*Para seleccionar, elaborar y utilizar materiales didácticos en la acción formativa, desarrolla materiales, medios y recursos didácticos; analiza el perfil de los destinatarios de la acción formativa. Elabora los materiales y recursos didácticos; atiende los objetivos propuestos en la acción formativa de formación*

	<p><i>profesional. Elabora materiales didácticos, adaptándolos a personas con Dificultades Específicas de Aprendizaje. Realiza materiales que fomentan la motivación del alumno. Hace uso de los medios y recursos didácticos ( audiovisuales, multimedia, entre otros). Emplea los recursos didácticos que ofrecen las TIC. Respeta las normas de prevención de riesgos laborales para salvaguardar la integridad del alumnado y el formador.</i></p>
<b>3</b>	<p><b><i>Para seleccionar, elaborar y utilizar materiales didácticos en la acción formativa, desarrolla materiales, medios y recursos didácticos; analiza el perfil de los destinatarios de la acción formativa. Elabora los materiales y recursos didácticos; atiende los objetivos propuestos en la acción formativa de formación profesional. Elabora materiales didácticos, adaptándolos a personas con Dificultades Específicas de Aprendizaje. Realiza materiales que fomentan la motivación del alumno. Hace uso de los medios y recursos didácticos ( audiovisuales, multimedia, entre otros). Emplea los recursos didácticos que ofrecen las TIC. Respeta las normas de prevención de riesgos laborales para salvaguardar la integridad del alumnado y el formador. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b></p>
<b>2</b>	<p><i>Para seleccionar, elaborar y utilizar materiales didácticos en la acción formativa, desarrolla materiales, medios y recursos didácticos; analiza el perfil de los destinatarios de la acción formativa. Elabora los materiales y recursos didácticos; atiende los objetivos propuestos en la acción formativa de formación profesional. Elabora materiales didácticos, adaptándolos a personas con Dificultades Específicas de Aprendizaje. Realiza materiales que fomentan la motivación del alumno. Hace uso de los medios y recursos didácticos ( audiovisuales, multimedia, entre otros). Emplea los recursos didácticos que ofrecen las TIC. Respeta las normas de prevención de riesgos laborales para salvaguardar la integridad del alumnado y el formador. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
<b>1</b>	<p><i>No selecciona ni elabora ni utiliza materiales didácticos en la acción formativa</i></p>

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

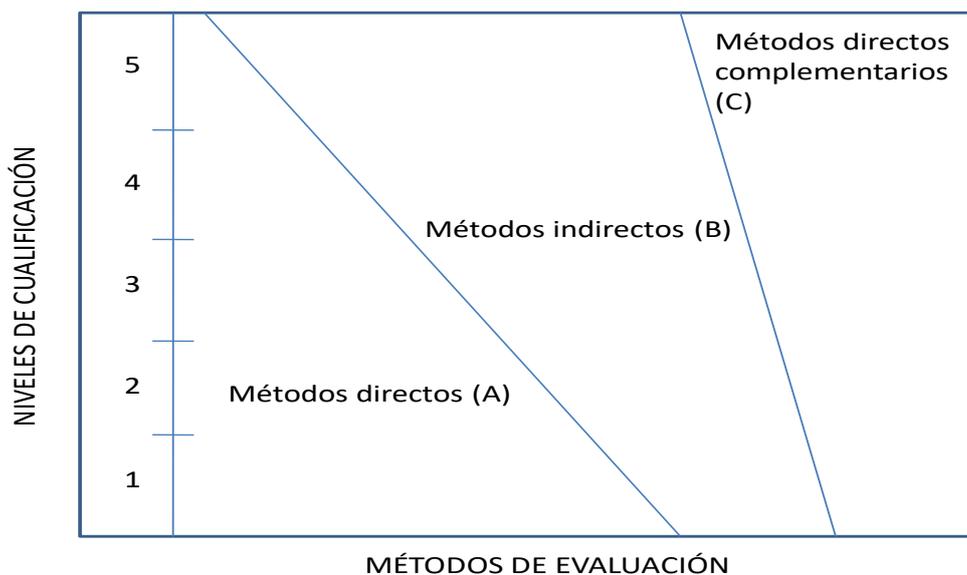
## **2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.**

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 formal y no tenga experiencia en el proceso de Planificar y determinar el proceso de decoración de vidrio mediante aplicaciones de color, se le someterá, al menos, a una prueba profesional de evaluación y a una entrevista profesional estructurada sobre la
- b) En la fase de evaluación siempre se deben contrastar las evidencias indirectas de competencia presentadas por la persona candidata. Deberá tomarse como referente 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 "3" y sus competencias conjugan básicamente destrezas cognitivas y actitudinales. Por las características de estas competencias, la persona candidata ha de movilizar fundamentalmente sus destrezas cognitivas aplicándolas de forma competente a múltiples situaciones y contextos profesionales. Por esta razón, se recomienda que la comprobación de lo explicitado por la persona candidata se complemente con una prueba de desarrollo práctico, que tome como referente las actividades de la situación profesional de evaluación, todo ello con independencia del método de evaluación utilizado. Esta prueba se planteará sobre un contexto definido que permita evidenciar las citadas competencias, minimizando los recursos y el tiempo necesario para su realización, e

implique el cumplimiento de las normas de seguridad, prevención de riesgos laborales y medioambientales requeridas.

- g) Si se utiliza la entrevista profesional para comprobar lo explicitado por la persona candidata se tendrán en cuenta las siguientes recomendaciones:

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

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

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

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