



MINISTERIO  
DE EDUCACIÓN  
Y FORMACIÓN PROFESIONAL



UNIÓN EUROPEA  
NextGenerationEU

SECRETARÍA GENERAL  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS CUALIFICACIONES

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

**“ECP1446\_3: Facilitar información y orientación laboral”**

## **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 ECP1446\_3: Facilitar información y orientación laboral.

### **1.1. Especificaciones de evaluación relacionadas con las dimensiones de la competencia profesional.**

Las especificaciones recogidas en la GEC deben ser tenidas en cuenta por el asesor o asesora para el contraste y mejora del historial formativo de la persona candidata (especificaciones sobre el saber) e historial profesional (especificaciones sobre el saber hacer y saber estar).

Lo explicitado por la persona candidata durante el asesoramiento deberá ser contrastado por el evaluador o evaluadora, empleando para ello el referente de evaluación (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 Facilitar información y orientación laboral, 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. Recabar información sobre la realidad laboral y el contexto profesional para transmitir oportunidades de empleo reales acordes a la acción de formación.**

- 1.1 La realidad formativa y profesional de la especialidad que se imparte se investiga analizando de una manera renovada, real y contextualizada para vincularla a los futuros entornos de trabajo.
- 1.2 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, se identifican en función de la especialidad profesional.
- 1.3 La información sobre la oferta formativa y el contexto profesional se recopila de manera detallada para su organización y presentación para ofrecerla a las personas que lo soliciten.
- 1.4 Los recursos de formación y empleo que se ofrecen, se actualizan permanentemente, estableciendo vías de comunicación con el contexto social y laboral, intercambiando información entre profesionales, empresas, organizaciones e instituciones y considerando las necesidades especiales del alumnado con dificultades de aprendizaje.

### **2. Fomentar la proactividad y la responsabilidad del alumnado como protagonista de su proceso de aprendizaje, considerando sus competencias técnicas y personales junto con su experiencia laboral.**

- 2.1 La realidad del que recibe orientación (formación, necesidades, expectativas, situación social, competencias, entre otros) se analiza con objetividad y de forma detallada, para identificar sus necesidades e intereses.
- 2.2 El protagonismo y la responsabilidad del alumnado de la acción formativa se potencian de manera activa, compartiendo con él la realidad y el contexto laboral para su orientación.
- 2.3 Las características personales y profesionales del alumnado destinatario de la acción formativa se identifican, incluyendo perfiles con necesidades especiales, con el fin de elaborar itinerarios personalizados que mejoren su cualificación profesional.
- 2.4 Las habilidades y recursos personales que permitan afrontar con éxito el proceso de inserción laboral, se trabajan con el alumnado de la acción formativa, fomentando la participación activa y la toma de decisiones y facilitando apoyo al alumnado que pudiera precisarlos.

### **3. Asesorar al alumnado de la acción formativa sobre los itinerarios formativos y salidas profesionales en su especialidad profesional, de manera individual y personal para orientar la elección.**

- 3.1 Los itinerarios formativos y las salidas profesionales en cada especialidad profesional se personalizan, contextualizándolos para favorecer el aprendizaje a lo largo de la vida.
- 3.2 La información sobre el empleo (recursos, instrumentos, entre otros) se transmite a los participantes de la acción formativa, teniendo en cuenta las áreas de interés profesional con el objeto de encauzar sus prácticas profesionales.
- 3.3 Las oportunidades de empleo reales se comunican, teniendo en cuenta las competencias personales y técnicas, y la experiencia laboral del alumnado para implicarle en su desarrollo profesional.
- 3.4 Las características individuales del a alumnado se delimitan, comparándolas con los indicadores profesionales y psicosociales con el fin de elaborar los itinerarios profesionales personales para el empleo con especial atención al alumnado que presente cualquier tipo de dificultad.

#### ***4. Determinar estrategias de mejora de los procesos formativos, atendiendo a criterios de calidad, para aplicar en las acciones formativas.***

- 4.1 Los requisitos mínimos exigibles para el desarrollo de las acciones formativas se identifican previamente, de forma que sean considerados en la definición de la política de calidad.
- 4.2 Los parámetros de calidad que miden los procesos y objetivos de la formación se determinan, para verificar el nivel de adecuación de las acciones formativas a los resultados previstos inicialmente en las mismas.
- 4.3 Las necesidades de cambio detectadas por los docentes implicados en el seguimiento de la acción formativa se identifican, incorporando los ajustes para mejorar la calidad de la formación.
- 4.4 Las propuestas de adaptación e innovación de la formación se plantean acordes al entorno profesional y a las implicaciones y efectos del impacto tecnológico y las TIC para incrementar la calidad del proceso formativo.

#### **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 **ECP1446\_3: Facilitar información y orientación laboral**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negra:

##### ***1. Orientación profesional en acciones formativas para el empleo***

- El perfil profesional y laboral: entorno profesional de trabajo. Entorno funcional y tecnológico. Experiencia profesional. Capacidades y habilidades profesionales. Las características personales, aptitudinales y actitudinales. Conocimientos e intereses. Competencias técnicas, sociales y digitales. Identidad digital.
- Las técnicas de búsqueda de empleo y autoempleo: instrumentos. Itinerario profesional de empleo y formación: indicadores personales, profesionales y psicosociales. Salidas profesionales.
- Información estadística del mercado laboral. Yacimientos de empleo de la especialidad. Oportunidades de movilidad europea: Erasmus+.
- Bases de datos para la obtención de direcciones de las empresas del sector.
- Documentación y revistas especializadas.

## **2. Calidad en formación para el empleo: definición y ámbitos**

- Herramientas y técnicas para la mejora de la calidad.
- Plan de seguimiento: concepto, características y finalidad. Agentes implicados. Acciones de coordinación. Estrategias de mejora. Cronograma. Procedimientos de evaluación.
- El mercado laboral: impacto de las nuevas tecnologías de la especialidad. Análisis de los datos relevantes.
- Intercambio profesional: encuentros, seminarios, congresos, asociaciones y redes profesionales.
- Innovación profesional: estrategias de innovación y cambio.
- Fuentes de información para la actualización técnica y pedagógica.

### **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 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 "ECP1446\_3: Facilitar información y orientación laboral", 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 facilitar información y orientación laboral. Esta situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

- 1.** Recabar información sobre la realidad laboral.
- 2.** Fomentar la proactividad y responsabilidad del alumnado, en su proceso de aprendizaje.
- 3.** Asesorar al alumnado y determinar estrategias de mejora, en los procesos formativos.

#### **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 recapitulación de información sobre la realidad laboral.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Análisis de la realidad formativa y profesional que se imparte.</li><li>- Búsqueda de recursos de empleo.</li><li>- Búsqueda de información sobre la oferta y la demanda.</li><li>- Actualización permanente de formación y empleo.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A.</i></p>
<i>Rigor en la proactividad y responsabilidad del alumnado, en su proceso de aprendizaje.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Análisis de forma detallada del que recibe la orientación.</li><li>- Fomento del protagonismo del alumnado.</li><li>- Identificación de las características personales y laborales del alumnado.</li><li>- Trabajo de las habilidades que permitan afrontar con éxito.</li></ul> <p><i>El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B.</i></p>
<i>Eficiencia en el asesoramiento al alumnado y determinación de estrategias de mejora, en los procesos formativos.</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Personalización de las salidas formativas y profesionales de cada especialización.</li><li>- Transmisión de información sobre el empleo.</li><li>- Comunicación de oportunidades de empleo.</li><li>- Delimitación de las características individuales del alumnado.</li><li>- Señalización de los requisitos mínimos para el desarrollo de las acciones formativas.</li><li>- Identificación de las necesidades de cambio.</li></ul>

	<p>- Planteamiento de propuestas de adaptación e innovación.</p> <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 recabar información sobre la realidad laboral, analiza la realidad formativa y profesional que se imparte. Realiza búsqueda de recursos de empleo. Realiza la búsqueda de información sobre la oferta y la demanda. Realiza la actualización permanente de formación y empleo.</i></p>
3	<p><b><i>Para recabar información sobre la realidad laboral, analiza la realidad formativa y profesional que se imparte. Realiza búsqueda de recursos de empleo. Realiza la búsqueda de información sobre la oferta y la demanda. Realiza la actualización permanente de formación y empleo. El candidato aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b></p>
2	<p><i>Para recabar información sobre la realidad laboral, analiza la realidad formativa y profesional que se imparte. Realiza búsqueda de recursos de empleo. Realiza la búsqueda de información sobre la oferta y la demanda. Realiza la actualización permanente de formación y empleo. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i></p>
1	<p><i>No recaba información sobre la realidad laboral.</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 fomentar la proactividad y responsabilidad del alumnado, en su proceso de aprendizaje, analiza de forma detallada del que recibe la orientación. Fomenta el protagonismo el alumnado. Identifica las características personales y laborales del alumnado. Trabaja las habilidades que permitan afrontar con éxito.</i></p>
3	

	<i>Para fomentar la proactividad y responsabilidad del alumnado, en su proceso de aprendizaje, analiza de forma detallada del que recibe la orientación. Fomenta el protagonismo el alumnado. Identifica las características personales y laborales del alumnado. Trabaja las habilidades que permitan afrontar con éxito. El candidato aunque comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i>
2	<i>Para fomentar la proactividad y responsabilidad del alumnado, en su proceso de aprendizaje, analiza de forma detallada del que recibe la orientación. Fomenta el protagonismo el alumnado. Identifica las características personales y laborales del alumnado. Trabaja las habilidades que permitan afrontar con éxito. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No fomenta la proactividad y responsabilidad del alumnado, en su proceso de aprendizaje.</i>

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

### Escala C

4	<i>Para asesorar al alumnado y determinar estrategias de mejora, en los procesos formativos, personaliza las salidas formativas y profesionales de cada especialización. Transmite la información sobre el empleo, comunica las oportunidades de empleo, delimita las características individuales del alumnado. Señaliza los requisitos mínimos para el desarrollo de las acciones formativas. Identifica las necesidades de cambio y planteamiento de propuestas de adaptación e innovación.</i>
3	<b><i>Para asesorar al alumnado y determinar estrategias de mejora, en los procesos formativos, personaliza las salidas formativas y profesionales de cada especialización. Transmite la información sobre el empleo, comunica las oportunidades de empleo, delimita las características individuales del alumnado. Señaliza los requisitos mínimos para el desarrollo de las acciones formativas. Identifica las necesidades de cambio y planteamiento de propuestas de adaptación e innovación. El candidato comete ligeras irregularidades que no alteran el resultado final.</i></b>
2	<i>Para asesorar al alumnado y determinar estrategias de mejora, en los procesos formativos, personaliza las salidas formativas y profesionales de cada especialización. Transmite la información sobre el empleo, comunica las oportunidades de empleo, delimita las características individuales del alumnado. Señaliza los requisitos mínimos para el desarrollo de las acciones formativas. Identifica las necesidades de cambio y planteamiento de propuestas de adaptación e innovación. El candidato comete amplias irregularidades que alteran el resultado final.</i>
1	<i>No asesora al alumnado ni determina estrategias de mejora, en los procesos formativos.</i>

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

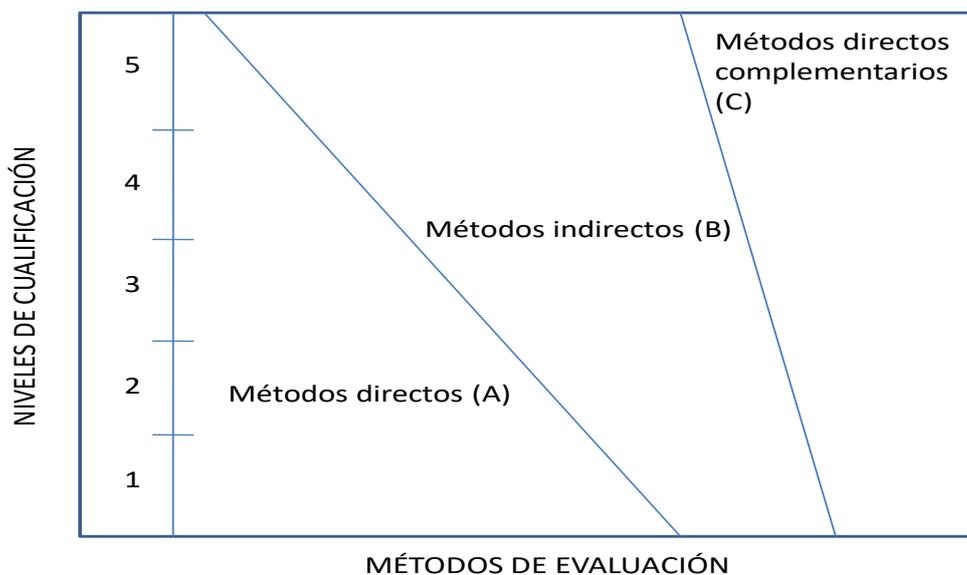
## 2. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ORIENTACIONES PARA LAS COMISIONES DE EVALUACIÓN Y EVALUADORES/AS.

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 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.