GUÍA DE EVIDENCIAS DEL ESTÁDAR DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

“ECP2817_2: Aplicar estilos gráficos a páginas web”

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 ECP2817_2: Aplicar estilos gráficos a 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 aplicar estilos gráficos a 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. ***Crear estilos internos en las páginas web, utilizando herramientas "software" de creación y edición, siguiendo las especificaciones gráficas de la imagen corporativa para dar estilo al sitio web.***

    1.1 Los estilos se crean en las etiquetas del documento de lenguaje de marcas, utilizando los atributos específicos y siguiendo los criterios de idoneidad de uso de los mismos.
    1.2 Los estilos se declaran en el documento de lenguaje de marcas, codificando la etiqueta del lenguaje de marcas y siguiendo los criterios de idoneidad de uso de los mismos.
    1.3 La definición de las reglas de estilo se realiza, haciendo uso de las directivas y sintaxis del lenguaje de estilos.
    1.4 Los estilos gráficos se desarrollan, atendiendo a las especificaciones del estándar de creación de estilos y sus niveles CSS ("Cascading Style Sheets", Hojas de estilo en cascada).

2. ***Crear hojas de estilos externas, reutilizarlas y enlazarlas con las páginas web, utilizando herramientas "software" de creación y edición, siguiendo las especificaciones gráficas de la imagen corporativa para dar estilo al sitio web.***

    2.1 Las hojas se crean, editándolas en ficheros independientes y utilizando la sintaxis del lenguaje de estilos, según la especificación del estándar CSS.
    2.2 Las hojas se generan de forma automática, codificándolas previamente en el lenguaje de un preprocesador de estilos y aplicando el proceso de transformación.
    2.3 Las hojas se reutilizan, importándolas de ficheros ya creados y haciendo uso de las directivas del lenguaje de estilos.
    2.4 Las hojas se enlazan, utilizando las directivas del lenguaje de marcas que permite realizar esta función.
    2.5 Las hojas se prueban, validándolas y verificando que el estilo gráfico de la página web se corresponde con lo codificado.

3. ***Definir estilos adaptativos ("responsive"), atendiendo a su representación en diferentes dispositivos físicos, con características gráficas propias, para obtener páginas web adaptativas al formato gráfico concreto de representación.***

    3.1 Los estilos se definen, atendiendo a la especificación de la imagen corporativa, siguiendo los criterios de adaptabilidad de la página web a los formatos gráficos de representación.
    3.2 Los estilos se definen, utilizando las características del lenguaje de estilos que permiten el diseño adaptativo.
    3.3 Los estilos se comprueban, verificando su adaptabilidad a los diferentes formatos gráficos, utilizando dispositivos físicos, las herramientas que proporcionan los navegadores web u otras herramientas "software".

4. ***Definir estilos gráficos, siguiendo criterios de accesibilidad y usabilidad de las páginas web para obtener sitios web que proporcionen una navegación adaptada a todos los públicos receptores.***

4.1 Los estilos se definen, siguiendo la especificación de la imagen corporativa, atendiendo a los criterios de accesibilidad recogidos en las normativas europeas y españolas y a las directrices de accesibilidad para el contenido web WCAG ("Web Content Accessibility Guidelines").
4.2 Los estilos se definen, siguiendo la especificación de la imagen corporativa, aplicando principios de usabilidad y de mejora de la experiencia de navegación (tipografía, colores, tamaños, entre otros).
4.3 Los estilos se prueban, navegando por la página web, verificando que la experiencia de navegación es acorde a los principios de accesibilidad de las personas con necesidades específicas y del público receptor en general.

5. ***Utilizar entornos de trabajo ("framework"), adaptándolos según las especificaciones gráficas de la imagen corporativa para dar estilo al sitio web.***

5.1 El entorno de trabajo se analiza, observando sus funcionalidades, propiedades y características, aspectos tecnológicos y lenguajes de estilos que utiliza, seleccionando aquel que se adapta a las especificaciones del sitio web.
5.2 El entorno de trabajo se instala, descargando el "software", siguiendo las instrucciones técnicas del proveedor y configurándolo.
5.3 Los estilos se crean, utilizando los definidos en el entorno de trabajo y adaptándolos a las necesidades específicas 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 ECP**2817_2: Aplicar estilos gráficos a páginas web**. Estos conocimientos se presentan agrupados a partir de las actividades profesionales que aparecen en cursiva y negrita:

1. Lenguaje de estilos para la presentación de páginas web

- Estándar. Características y funcionalidades del lenguaje de estilos. Soporte del lenguaje de estilos en navegadores. Sintaxis de reglas de estilo y tipos básicos. Selectores. Interpretación en cascada de los estilos. Herencia. Etiquetas de lenguaje de marcas de bloque y de línea. Colisión de estilos y resolución.

2. Estilos y modelo de caja ("Box Model")

- Unidades de medida. Definición de colores. Texto. Enlaces y pseudo-clases. Listas. Formularios. Tablas. Imágenes. Modelo de caja Propiedades extendidas y abreviadas.

3. Posicionamiento, visualización y diseño adaptativo ("responsive")

- Características; representación; funcionalidad del posicionamiento. Propiedades de visualización. Dispositivos "hardware" de representación. Representaciones gráficas. Diseño adaptativo ("responsive"). Herramientas "software" de verificación del diseño adaptativo.

4. Entornos de trabajo ("Framework")

- Características, funcionalidades, requerimientos técnicos "hardware" y "software". Descarga, instalación y configuración de entornos de trabajo. Adaptación del entorno a especificaciones concretas. Uso de estilos del entorno de trabajo. Verificación del entorno de trabajo.

5. Accesibilidad y usabilidad web

- Accesibilidad web. Estándares de accesibilidad de W3C: WCAG y versiones. Normativa europea y española. Herramientas "software" de validación de la accesibilidad, Usabilidad web. Herramientas software para medir el grado de usabilidad.

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 "ECP2817_2: Aplicar estilos gráficos a 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 aplicar estilos gráficos a páginas web, cumpliendo la normativa relativa a protección medioambiental, planificación de la actividad preventiva y aplicando estándares de calidad. Está situación comprenderá al menos las siguientes actividades:

1. Crear estilos internos en las páginas web y hojas de estilos externas, reutilizarlas, y enlazarlas con las páginas web.

2. Definir estilos adaptativos ("responsive") y estilos gráficos, siguiendo criterios de accesibilidad y usabilidad de las páginas web.

3. Utilizar entornos de trabajo ("framework"), adaptándolos según las especificaciones para dar estilo al sitio web.

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:

Criterios de mérito	***Indicadores de desempeño competente***
Destreza en la creación de estilos internos en las páginas web y hojas de estilos externas, reutilizarlas, y enlazarlas con las páginas web.	- Creación de los estilos en las etiquetas del documento de lenguaje de marcas. - Declaración de los estilos en el documento de lenguaje de marcas. - Realización de la definición de las reglas de estilo. - Desarrollo de los estilos gráficos. - Creación de las hojas, editándolas en ficheros independientes y utilizando la sintaxis del lenguaje de estilos. - Generación de las hojas de forma automática. - Reutilización de las hojas. - Vinculación de las hojas. - Verificación de las hojas. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala A*
Precisión en la definición de estilos adaptativos ("responsive") y estilos gráficos, siguiendo criterios de accesibilidad y usabilidad de las páginas web.	- Definición de los estilos, atendiendo a la especificación de la imagen corporativa, siguiendo los criterios de adaptabilidad de la página web a los formatos gráficos de representación. - Definición de los estilos, utilizando las características del lenguaje de estilos que permiten el diseño adaptativo. - Comprobación de los estilos, verificando su adaptabilidad a los diferentes formatos gráficos. - Definición de los estilos, siguiendo la especificación de la imagen corporativa. - Definición de los estilos, siguiendo la especificación de la

	imagen corporativa. - Verificación de los estilos, navegando por la página web. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala B*
Destreza en la utilización de entornos de trabajo ("framework"), adaptándolos según las especificaciones para dar estilo al sitio web.	- Observación del entorno de trabajo, analizando sus funcionalidades, propiedades y características, aspectos tecnológicos y lenguajes de estilos que utiliza. - Instalación del entorno de trabajo, descargando el software y configurándolo. - Creación de los estilos, utilizando los definidos en el entorno de trabajo y adaptándolos. *El umbral de desempeño competente está explicitado en la Escala C*
Cumplimiento del tiempo asignado, considerando el que emplearía un o una profesional competente.	
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	

Escala A

4	*Para crear estilos internos en las páginas web y hojas de estilos externas, reutilizarlas, y enlazarlas con las páginas web, crea los estilos en las etiquetas del documento de lenguaje de marcas. Declara los estilos en el documento de lenguaje de marcas. Realiza la definición de las reglas de estilo. Desarrolla los estilos gráficos. Crea las hojas, editándolas en ficheros independientes y utilizando la sintaxis del lenguaje de estilos. Genera las hojas de forma automática. Reutiliza las hojas. Vincula las hojas. Verifica las hojas.*
3	***Para crear estilos internos en las páginas web y hojas de estilos externas, reutilizarlas, y enlazarlas con las páginas web, crea los estilos en las etiquetas del documento de lenguaje de marcas. Declara los estilos en el documento de lenguaje de marcas. Realiza la definición de las reglas de estilo. Desarrolla los estilos gráficos. Crea las hojas, editándolas en ficheros independientes y utilizando la sintaxis del lenguaje de estilos. Genera las hojas de forma automática. Reutiliza las hojas. Vincula las hojas. Verifica las hojas, pero comete ciertas irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para crear estilos internos en las páginas web y hojas de estilos externas, reutilizarlas, y enlazarlas con las páginas web, crea los estilos en las etiquetas del documento de lenguaje de marcas. Declara los estilos en el documento de lenguaje de marcas. Realiza la definición de las reglas de estilo. Desarrolla los estilos gráficos. Crea las hojas, editándolas en ficheros independientes y*

	utilizando la sintaxis del lenguaje de estilos. Genera las hojas de forma automática. Reutiliza las hojas. Vincula las hojas. Verifica las hojas, pero comete ciertas irregularidades que alteran el resultado final.
1	*No crea estilos internos en las páginas web ni hojas de estilos externas, reutilizándolas, y enlazándolas con las páginas web.*

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

Escala B

4	*Para definir estilos adaptativos ("responsive") y estilos gráficos, siguiendo criterios de accesibilidad y usabilidad de las páginas web, define los estilos, atendiendo a la especificación de la imagen corporativa, siguiendo los criterios de adaptabilidad de la página web a los formatos gráficos de representación. Define los estilos, utilizando las características del lenguaje de estilos que permiten el diseño adaptativo. Comprueba los estilos, verificando su adaptabilidad a los diferentes formatos gráficos. Define los estilos, siguiendo la especificación de la imagen corporativa. Define los estilos, siguiendo la especificación de la imagen corporativa. Verifica los estilos, navegando por la página web.*
3	***Para definir estilos adaptativos ("responsive") y estilos gráficos, siguiendo criterios de accesibilidad y usabilidad de las páginas web, define los estilos, atendiendo a la especificación de la imagen corporativa, siguiendo los criterios de adaptabilidad de la página web a los formatos gráficos de representación. Define los estilos, utilizando las características del lenguaje de estilos que permiten el diseño adaptativo. Comprueba los estilos, verificando su adaptabilidad a los diferentes formatos gráficos. Define los estilos, siguiendo la especificación de la imagen corporativa. Define los estilos, siguiendo la especificación de la imagen corporativa. Verifica los estilos, navegando por la página web, pero comete ciertas irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para definir estilos adaptativos ("responsive") y estilos gráficos, siguiendo criterios de accesibilidad y usabilidad de las páginas web, define los estilos, atendiendo a la especificación de la imagen corporativa, siguiendo los criterios de adaptabilidad de la página web a los formatos gráficos de representación. Define los estilos, utilizando las características del lenguaje de estilos que permiten el diseño adaptativo. Comprueba los estilos, verificando su adaptabilidad a los diferentes formatos gráficos. Define los estilos, siguiendo la especificación de la imagen corporativa. Define los estilos, siguiendo la especificación de la imagen corporativa. Verifica los estilos, navegando por la página web, pero comete ciertas irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No define estilos adaptativos ("responsive") ni estilos gráficos, siguiendo criterios de accesibilidad y usabilidad de las páginas web.*

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

Escala C

4	*Para utilizar entornos de trabajo ("framework"), adaptándolos según las especificaciones para dar estilo al sitio web, Observa el entorno de trabajo, analizando sus funcionalidades, propiedades y características, aspectos tecnológicos y lenguajes de estilos que utiliza. Instala el entorno de trabajo, descargando el software y configurándolo. Crea los estilos, utilizando los definidos en el entorno de trabajo y adaptándolos.*
3	***Para utilizar entornos de trabajo ("framework"), adaptándolos según las especificaciones para dar estilo al sitio web, Observa el entorno de trabajo, analizando sus funcionalidades, propiedades y características, aspectos tecnológicos y lenguajes de estilos que utiliza. Instala el entorno de trabajo, descargando el software y configurándolo. Crea los estilos, utilizando los definidos en el entorno de trabajo y adaptándolos, pero comete ciertas irregularidades que no alteran el resultado final.***
2	*Para utilizar entornos de trabajo ("framework"), adaptándolos según las especificaciones para dar estilo al sitio web, Observa el entorno de trabajo, analizando sus funcionalidades, propiedades y características, aspectos tecnológicos y lenguajes de estilos que utiliza. Instala el entorno de trabajo, descargando el software y configurándolo. Crea los estilos, utilizando los definidos en el entorno de trabajo y adaptándolos, pero comete ciertas irregularidades que alteran el resultado final.*
1	*No utiliza entornos de trabajo ("framework"), adaptándolos según las especificaciones para dar estilo al sitio web.*

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.

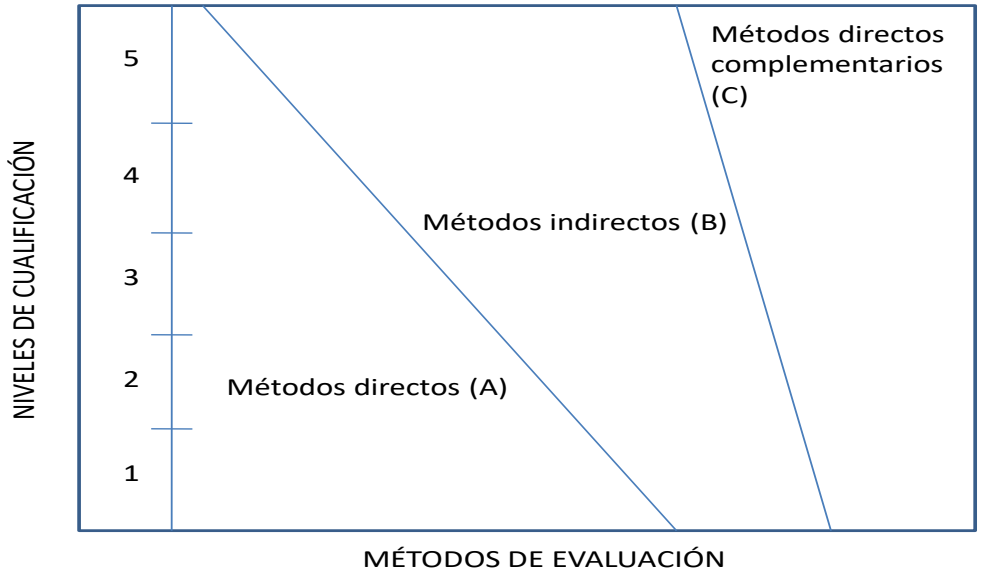
2.1. Métodos de evaluación y criterios generales de elección.

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 Aplicar estilos gráficos a páginas web, se le someterá, 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.